

Capítulo C 6: FORMACIÓN, EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DESARROLLO DEL MERCADO LABORAL TF

LÍNEAS GENERALES:

Intercambio, divulgación y desarrollo de información sobre el mercado laboral (que es un importante foco de actividad) y distintos niveles de cooperación en los sectores de la enseñanza y la formación social y profesional. Las regiones TF se enfrentan a problemas específicos de empleo y del mercado laboral en el contexto de la integración europea y el Mercado Único, particularmente en respuesta a la pérdida de empleos como resultado de la reducción de las formalidades fronterizas. Una de las acciones clave para la creación de un mercado laboral TF es el desarrollo de cursos integrales de formación TF y profesional, así como el reconocimiento mutuo de exámenes y titulaciones.

PUNTOS CLAVE:

- Las regiones fronterizas europeas se enfrentan al problema común de la promoción de un desarrollo cualitativo de los recursos humanos y una mayor eficacia en el funcionamiento del mercado laboral regional TF con el fin de promover la reestructuración y el desarrollo regionales.
- Muchos de los problemas de la enseñanza, la formación y el desarrollo del mercado laboral son resultado de diferencias administrativas de procedimiento a nivel nacional. Algunos problemas de movilidad laboral requieren soluciones reglamentarias a nivel nacional (legislación laboral, impuestos, seguridad social, etc.), mientras que otros surgen de la falta de mutuo reconocimiento de cualificaciones y dificultades prácticas en el acceso a la información (sobre enseñanza, formación, oferta y demanda de empleo).
- Las principales acciones van desde unos planteamientos más tradicionales, como:
 - El intercambio de información y personas como parte de los programas educativos y de formación;
 - la cooperación entre instituciones educativas y de formación a ambos lados de la frontera; y
 - la promoción de vínculos y contactos para promover y desarrollar el entendimiento transfronterizo.
- hasta una segunda fase de acciones más avanzadas, entre las que se encuentran:
 - iniciativas conjuntas que incluyan estudios y planificación de mercados;
 - desarrollo de estructuras comunes del mercado laboral;
 - sistemas conjuntos de información;
 - iniciativas conjuntas de enseñanza y formación (contenidos de los cursos, desarrollo de materiales y métodos docentes);
 - iniciativas y servicios para la promoción de contrataciones en la región transfronteriza.

EJEMPLOS:

- Encuentro Transfronterizo de Educación de Adultos (ES/PT)
- Euro-Team (DE/DK)
- Estudio Comparativo de Condiciones de Acceso para Trabajadores TF y Utilidades Sociales (ES/PT)
- Cursos de Formación para Ejecutivos Marroquíes (UK/MA: Gibraltar)
- Clases Trasplantadas (ES/PT)
- Formación Profesional en la Gestión de Hoteles y Catering (DE/CZ)
- Red de Formación Turística para las Regiones Fronterizas Orientales (IR/UK)
- Formación a través de la cooperación transfronteriza (IT/AL)
- Desarrollo productivo y empresarial para la artesanía y el diseño (IE/UK)
- Centro de la Cooperación Universitaria Europea (DE/DK)
- *Collegium Polonicum* (DE/PL)
- Juntos (SE/NO)
- EURES – Galicia/Norte (ES/PT)
- Eurocity (SE/FI/NO: North Calotte)
- Servicio de Empleo de Öresund (DK/SE)
- *Y ejemplos seleccionados de los Info-Sheet LACE IV y IX*

1. CONTEXTO

La educación, la formación y el desarrollo del mercado laboral son actividades claves en la promoción genuina de la CTF, así como un objetivo principal de la integración europea facilitando, por ejemplo, la movilidad de trabajadores, estudiantes y otros ciudadanos a través de las fronteras nacionales. Sin embargo, la cooperación en estos campos es compleja y suele caracterizarse por muchas dificultades prácticas, que suelen trascender el contexto transfronterizo y han de ser manejadas tanto a nivel nacional como europeo. Las regiones transfronterizas se encuentran en la *interface* de este proceso de integración y para dar respuesta a las dificultades prácticas surgidas de la eliminación de barreras formales.

Dentro de las políticas europeas, la cooperación en materia de educación, formación y mercado laboral conecta la política social y la educativa. En un principio, la Política Social europea se centró en la libertad de movimiento de los trabajadores y la ayuda a los emigrantes, al tiempo que se sentaban las bases del Fondo Social Europeo. El Acta Única Europea (1987) y el Tratado de la Unión Europea (Maastricht) establecieron el concepto de Ciudadanía Europea. Además, esta legislación manifestó el derecho de todos los nacionales de la UE a vivir en cualquier Estado Miembro y a disfrutar de los mismos derechos y deberes en materia laboral que los nacionales receptor. Otros aspectos recogidos en las disposiciones de la UE incluyen el reconocimiento mutuo de titulaciones, y la cooperación e intervención en materia de formación profesional. Establecer disposiciones en todas estas áreas es esencial para mantener la CTF en materia educativa, de formación y para la operatividad de un mercado laboral transfronterizo único.

Las políticas de empleo de la UE también afectan al desarrollo de las regiones fronterizas, y son una importante fuente de información sobre las iniciativas de educación, formación y mercado laboral.

La promoción del empleo, y la reducción del desempleo en la UE, particularmente el estructural y el de larga duración, siempre han estado muy presentes en la agenda Europea. Por ejemplo, el Libro Blanco sobre el Crecimiento, la Competitividad y el Empleo en la UE ya ponía un gran énfasis en el apoyo a las iniciativas locales y regionales y el desarrollo de PYMES en los nuevos sectores laborales, la integración de grupos sociales golpeados por el desempleo, y la promoción de la formación ocupacional y continuada basadas en los conceptos de sociedad del aprendizaje (*learning society*) y la educación permanente (*lifelong learning*).

El Consejo Europeo de Essen de 1992 estableció las bases para una estrategia de Empleo Europeo. En 1997, los Consejos de Luxemburgo y de Amsterdam llamaron a la intensificación de la cooperación entre Estados miembros para luchar contra el paro y promover el empleo. En la Cumbre de Luxemburgo se acordó un primer paquete de líneas directrices sobre empleo, basadas en cuatro conceptos o pilares prioritarios, que fueron la base de la Estrategia Europea sobre Empleo y de las políticas de empleo de los Estados miembros. Esta estrategia estaba respaldada por la inclusión, por vez primera, de un capítulo sobre empleo en el Tratado de Amsterdam. Los cuatro pilares eran: mejora de la empleabilidad, desarrollo del emprendimiento, promoción de la adaptabilidad de las empresas y sus trabajadores, y el fortalecimiento de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En el año 2000 existían 22 líneas directrices establecidas en torno a estos pilares. Cada uno de los Estados miembros produjo un Plan Nacional de Acción para el Empleo, que establecía como habían de ejecutarse las Directrices.

Artículo: Desde el Libro Blanco de Delors en 1993...

Más hitos sobre empleo, mercado laboral TF; la Agenda de Lisboa; el Tratado de Lisboa; la Estrategia UE2020; el objetivo “Crecimiento y Empleo”; la Agenda Juncker; ...

2. NECESIDADES Y PRIORIDADES

Las necesidades y prioridades de las regiones fronterizas en este campo consistían en la producción del conocimiento y las destrezas necesarias para apoyar el desarrollo endógeno de cada área. Se dió una mayor importancia al fomento de la reestructuración de sectores industriales en declive (industrias primarias y tradicionales) y al aprovechamiento de las oportunidades para la generación de empleo en nuevos sectores de servicios (ocio y turismo, medio ambiente, servicios a las personas y comunidades, servicios empresariales). Entre las nuevas necesidades se incluían la actualización y creación de nuevas técnicas y habilidades (Tecnologías de la Información y la Comunicación, marketing y gestión) para mejorar la competitividad y el acceso del sector privado a los mercados, y la promoción de la eficacia y la eficiencia del sector público. Estas necesidades de desarrollo general son compartidas por todas las regiones transfronterizas.

Las regiones fronterizas y transfronterizas tienen unas necesidades, prioridades y potenciales específicos en materia de educación, formación y desarrollo del mercado laboral que difieren según el tipo y características internas de cada una de ellas. Las regiones fronterizas menos desarrolladas suelen afrontar múltiples dificultades de educación, formación y mercado laboral. Dichas dificultades con frecuencia incluyen desequilibrios en la estructura poblacional, mostrando una menor representación de los grupos de actividad económica y emigración a causa de la falta de oportunidades o por la escasez o ausencia de infraestructuras educativas y de formación adecuadas.

Mientras que los avances en las TIC y en las nuevas formas de prestación (como la educación a distancia) pueden ayudar a solventar alguno de estos problemas, los ciudadanos pueden carecer de la educación, destrezas e información básicas que les permita aprovechar estos servicios.

Las regiones transfronterizas que afrontaban graves problemas de declive industrial, tenían que sobreponerse mediante un proceso de adaptación (por ejemplo, superar la dependencia de una única industria con grandes empresas) y desarrollar técnicas y actitudes diferentes que fortalecieran nuevos sectores y formas alternativas de actividad económica (autoempleo, micro-empresas, cooperativas, etc.). Además, la oferta educativa y formativa solía ser escasa y poco orientada a afrontar las nuevas necesidades, mientras que la pérdida de empleos y la disminución de oportunidades en los sectores tradicionales (aprendizaje, trabajos industriales) planteaban demandas adicionales de formación y empleo públicos.

Las regiones también difieren en función de sus características internas. En la década de los noventa, en plena efervescencia de políticas de desarrollo regional, las zonas mejor colocadas para beneficiarse de las nuevas oportunidades eran aquellas que disponían de un sólido polo de desarrollo y que operaban como un mercado laboral transfronterizo único, con trabajadores y estudiantes desplazándose a diario con normalidad a través de la frontera. También se suponía que iban a beneficiarse de las mejoras en el funcionamiento del mercado laboral. La planificación y la gestión conjuntas tenían que ayudar a dotar de mejores servicios, y las economías de escala iban a producir un menor coste por unidad. El contexto en el que estas áreas operaban era favorable. Podían estar experimentando el crecimiento de algunos de sus sectores y estaban adquiriendo una conciencia común de sus necesidades y prioridades. Algunas respuestas incluían la elaboración

de estrategias conjuntas para el desarrollo de los recursos humanos, destinadas a responder a las necesidades comunes y futuras de la región fronteriza, y a la cooperación entre instituciones educativas, de formación y del mercado laboral en la planificación y prestación de servicios. Esta descripción suele aplicarse a las regiones fronterizas en el corazón de Europa donde la CTF está más avanzada (como la frontera germano-holandesa). Una afinidad cultural muy cercana, incluyendo un lenguaje común o una gran incidencia de bilingüismo, propiciará una cooperación de este tipo.

La cooperación entre regiones separadas por barreras físicas (mares, montañas, cordilleras, etc.), donde los contactos son difíciles y poco frecuentes, ha avanzado menos en este ámbito. Estas barreras suelen haber tenido consecuencias políticas e históricas, produciendo distintos modelos de desarrollo y una estructura económica diferente en cada lado de la región transfronteriza. Incluso han podido dar lugar a una gran competencia entre las dos áreas por un mismo mercado (por ejemplo el turístico), como era el caso de Irlanda y Gales, Córcega y Cerdeña, y otras regiones turísticas próximas en el Mediterráneo, los Alpes o Centroeuropa. Sin embargo, tras varias generaciones de iniciativas conjuntas, muchas de estas situaciones se han transformado en enormes espacios sinérgicos con un extraordinario desarrollo turístico de calidad y sostenible.

Las regiones de las fronteras exteriores de la UE suelen tener dificultades para cooperar en educación, formación y mercado laboral. Algunas fronteras externas carecen de los requisitos básicos para cooperar en estos campos, ya que existen barreras formales de entrada (en los Estados que no pertenecen al Espacio Económico Europeo) y restricción de movimiento de personas a través de estas fronteras. Además de las barreras formales, otros factores como los diferenciales socioeconómicos (nivel salarial, poder adquisitivo) pueden ser particularmente desfavorables para la

CTF. Una consecuencia puede ser el incremento del flujo migratorio de trabajadores ilegales sin protección social, la existencia de "economía sumergida" y la presión salarial a la baja, sobre todo en ocupaciones de menor cualificación. Esto puede a su vez exacerbar muchos problemas sociales y políticos (xenofobia, racismo, presión sobre los servicios urbanos y sociales, falta de servicios apropiados, etc.).

3. PROBLEMAS TÍPICOS DE LA EDUCACIÓN, LA FORMACIÓN Y EL MERCADO LABORAL DE LAS REGIONES FRONTERIZAS

Estos son los típicos problemas que afrontan las regiones transfronterizas para desarrollar sus recursos humanos y su mercado laboral:

- deficiencias en la capacidad de adaptación de los servicios educativos y de formación profesional, su relevancia, así como su capacidad para apoyar procesos de desarrollo endógeno en las regiones fronterizas;
- la ausencia de servicios esenciales y básicos como las escuelas primarias, debido al pequeño tamaño de la población y al alto coste por unidad; estos factores son el resultado de la línea divisoria que constituye la frontera, que provoca la separación efectiva de la población;
- un alto desempleo estructural a causa del declive industrial y la reducción y desaparición de los empleos relacionados con la frontera;
- un saldo migratorio negativo (las salidas superan las entradas), en particular de los jóvenes de las regiones fronterizas, especialmente en regiones rurales y periféricas, y en las fronteras exteriores de la UE;
- cuestiones relacionadas con los inmigrantes y los refugiados, sobre todo en las fronteras exteriores de la UE.

Además de los problemas de desarrollo, las diferencias entre administraciones nacionales causan dificultades en muchas áreas:

- Disparidades en la gestión del mercado laboral y discrepancias entre políticas de empleo, que requieren de soluciones reglamentarias a nivel nacional (en materia de legislación laboral, fiscal, seguridad social, etc.).
- Diferencias en los contenidos (curricula), duración y métodos, requisitos de ingreso, estándares comunes, controles de calidad, y sistemas de calificación del sistema educativo y de formación, que provocan la falta de reconocimiento mutuo de calificaciones, certificados o cursos de formación.
- Falta de conocimiento y de conciencia del mercado laboral y las estructuras de formación profesional disponibles en toda la región transfronteriza (legislación, autoridad competente, toma de decisiones, etc.).
- Divergencias en las orientaciones políticas el tipo de mecanismos para afrontar el desempleo (p.e.: actitudes sobre la utilización de subsidios de desempleo para emplear a los desempleados o para los programas de creación directa de empleo).
- Falta de acceso a información y consejo por parte de los demandantes de empleo sobre las ofertas de empleo, oportunidades de educación y formación, condiciones de trabajo y de vida en el país vecino, incluyendo información sobre impuestos y protección social (el derecho a una pensión, las contribuciones, las prestaciones por desempleo o por enfermedad, la protección sanitaria, etc.); así como sobre las becas de estudio, etc.
- Y las barreras lingüísticas, culturales y psicológicas.

4. ACCIONES PARA PROMOVER LA CTF EN MATERIA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y MERCADO LABORAL

Las regiones fronterizas acumulan la mayor experiencia en cuanto a afrontar los aspectos prácticos y problemas cotidianos de movilidad transfronteriza de las personas. El desafío clave para la CTF en este campo consiste en crear las condiciones necesarias para que un mercado laboral único y eficiente funcione a través de la frontera. Esto significa que los empresarios puedan contratar trabajadores cualificados y que los demandantes de empleo puedan encontrar oportunidades de trabajar en el ámbito de su competencia y experiencia (y no verse forzados a emigrar a otras regiones, o aceptar trabajos que infrutilizan sus capacidades).

Debe promoverse una CTF entre los servicios educativos y de formación, y los servicios de empleo, con el fin de facilitar unas bases comunes de planificación y prestación. Debe incluirse la prestación de servicios comunes para el conjunto de la región (información, educación y cursos de formación), así como el reconocimiento mutuo de calificaciones y de los módulos educativos y de formación sobre los que se obtienen dichas calificaciones.

Los tipos de acción suelen dividirse en dos amplias categorías: **acciones preparatorias** diseñadas para establecer contactos, y **acciones más avanzadas** de naturaleza genuinamente transfronteriza.

Entre las primeras actividades *preparatorias* se incluyen:

- el establecimiento de contactos entre los servicios educativos, formativos y de empleo, incluyendo actividades como las reuniones, los viajes de estudio o conocimiento, los intercambios de personal, la investigación, etc.;
- el intercambio de información y de personas como elementos de los programas educativos y de formación

(por ejemplo, intercambio de idiomas extranjeros e intercambios en áreas específicas en las que una de las partes de la frontera está más desarrollada o tiene mejores instalaciones, etc.), o como parte de la experiencia laboral o el proceso de contratación; así como para promover el mutuo reconocimiento de exámenes y cualificaciones;

- la cooperación entre instituciones educativas y de formación, que puede incluir el establecimiento de cursos y programas específicos, intercambiando y dotando de información sobre la oferta de servicios (cursos), la cooperación entre escuelas primarias y secundarias, universidades y otras instituciones (incluidas las cámaras de comercio), con vistas a crear unas condiciones que permitan el desarrollo de cooperación en otros ámbitos (sociocultural, económico y de cooperación empresarial).

Las actividades *más avanzadas*, de una mayor y genuina naturaleza transfronteriza, suponen el adecuado manejo de las capacidades disponibles en la región transfronteriza —entendida como un todo único—; y la integración de medidas educativas, formativas y del mercado laboral en estrategias y programas integrales de desarrollo regional. Algunos tipos de acción en esta categoría incluyen:

- las iniciativas de información conjunta sobre el desarrollo de servicios para toda la región transfronteriza, incluyendo las auditorías sobre prestaciones reales, la investigación del mercado laboral (estudios sobre las capacidades y necesidades del mercado laboral) y la elaboración de planes y estrategias conjuntas;
- una planificación conjunta y permanente, al igual que la oferta de cursos educativos y de formación (curricula, materiales, métodos de enseñanza, formación de formadores, ingreso de aprendices/estudiantes, etc.) en determinadas instituciones,

disciplinas, áreas y capacidades sectoriales, que se construyen sobre las fortalezas existentes y desarrolla nuevas especialidades en la región transfronteriza; esto puede también suponer el desarrollo de nuevas instalaciones compartidas (centros de formación);

- el desarrollo de estructuras y sistemas conjuntos de información y gestión del mercado laboral, incluyendo la recogida y divulgación de la información compartida, las bases de datos conjuntas, o los puntos de acceso a la información en centros de toda la región; y
- las iniciativas y servicios de ayuda a la contratación en los empleos disponibles de toda la región transfronteriza mediante la dotación de servicios de información y consultoría para empresarios, los demandantes de empleo etc., y sobre las oportunidades de educación y formación en general; los servicios de información y consulta pueden también tratar los aspectos prácticos de la movilidad transfronteriza, incluyendo la protección social, los términos y condiciones de empleo, el acceso a becas de estudio, alojamiento, etc.

Tabla C.6.1.: Características del Empleo Transfronterizo en la UE en 2000 (para mayor información consultar La Ficha Informativa LACE IX)

- Los mayores flujos de trabajadores fronterizos en las fronteras interiores de la UE se dan entre Alemania y Luxemburgo (78,000 trabajadores se desplazaban diariamente a Alemania en 2000).
- Las fronteras de Suiza con los Estados miembros de la UE experimentan el mayor flujo de trabajadores fronterizos de Europa.
- Resultan significativos los flujos en ambos sentidos entre Bélgica y los Países Bajos y entre Bélgica y Francia.
- Incremento de los movimientos laborales transfronterizos por la frontera entre Irlanda e Irlanda del Norte debido al desarrollo del "proceso de paz" y el fuerte crecimiento económico, particularmente en Irlanda.
- Incremento de la movilidad laboral en la región de Oresund tras la construcción del puente (-tunnel) sobre el Estrecho de Ore entre Copenhague y Malmö.
- Las fronteras marítimas afrontan dificultades adicionales debido a los costes y duración de los viajes marítimos.
- Incremento de los trabajadores transfronterizos de países de Europa Central y Oriental hacia la UE (gran parte de este empleo se desarrollaba en la economía informal).

5. INFORMATION SERVICES FOR CROSS-BORDER WORKERS IN EUROPEAN BORDER REGIONS

In 2012 the AEBC implemented a project for the European Commission (DG Employment) to study available information services for cross-border workers in European border regions.

5.1 Introduction

The topic of labour market mobility is of particular importance in border regions, as it is part of the every-day life of citizens to cross the border, either to get to their work places or for leisure purposes. The problems related to different social security and tax regulations are particularly challenging in border areas that are confronted with complex and steadily changing legal, administrative, social and economic conditions. Information on standard solutions is in this case not sufficient, as individual situations require individual information and advice.

There is a lack of reliable data. Therefore, it is difficult to say how many workers cross a European borders several times per week in order to get from their homes to their work-places. According to a study commissioned by the DG Employment and Social Affairs of the European Commission that was published in the beginning of the year 2009, **the number of cross-border commuters amounted in the EU (including EEA/EFTA) in the year 2006/2007 to about 780.000 workers.** According to this study most commuting streams are centred in North West Europe, but also in the Scandinavian countries and some border areas along the new internal borders (e.g. between Estonia and Finland, Hungary and Austria or Slovenia and Italy) the level of cross-border labour mobility is considerable.

The level of cross-border labour mobility depends on different factors. Wage differences and better job opportunities are an important incentive for a potential frontier worker to look for a job on the other side of the border. Well developed regional and cross-border transport connections and good knowledge of the

language of the neighbouring country are also important factors facilitating cross-border labour mobility. Moreover, the examples of the Danish/Swedish border area or the German/Dutch border area show that differences in housing and/or living costs can also have a positive impact on cross-border mobility.

However, cross-border workers in European border areas are still confronted with considerable difficulties resulting in particular from different social security and taxation laws, different pension schemes and also from different education systems. It can not be expected that these differences will be eliminated in the foreseeable future by harmonising all relevant legislation within the EU. And, this is not desired by the Member States, even with the completion of the Single Market. Accordingly, it has to be rather taken into account that due to the dynamic changes in national legislations, new situations will arise that can produce additional uncertainties as regards cross-border labour mobility.

The uncertainties about the consequences of cross-border commuting and the lack of information on social security regulations, taxation and the acknowledgment of diplomas are still important obstacles to cross-border labour mobility. Accordingly, the number of cross-border workers could most probably be higher, if potential cross-border workers could receive better information about possible risks and particularities of working in another country. Even though in most European border areas information on standard situations can be obtained relatively easy via brochures and web portals, the situation can become extremely complicated if the situation of a worker somehow differs from the standard situation. Moreover, due to the complexity of the legal framework and the language used by the public administrations, not all potential and already employed cross-border workers are really aware of their social security rights and obligations.

The project *Improving information for cross-border workers in European border regions* implemented with the financial support of the European Union provided the opportunity to exchange experiences in this field within the network of the Association of European Border Regions (AEBR) and to elaborate new ideas and recommendations referring to cross-border labour mobility.

5.2 Experiences and examples

The cooperation network EURES, set up by the European Commission in 1993 plays a particularly important role in border areas, where citizens cross the border on a daily basis on the way to work, to an interesting leisure activity or for shopping. Currently (2012), there are over 20 EURES cross-border partnerships involving more than 13 countries that provide specific advice and information to job applicants, employees and employers in border areas and promote cross-border labour mobility. While solving mobility obstacles, these partnerships can draw on the expertise and knowledge of public employment, social security and vocational training services as well as employers' associations, trade unions and other institutions from both sides of the border. For example, in the Great Region (Saarland, Lorraine, Luxembourg, Wallonia, Rheinland-Pfalz) the EURES network receives significant support from the *Resources and Documentation Centre* (www.frontalierslorraine.eu), an association established by the Regional Council of Lorraine, which has the aim to facilitate cross-border mobility through the provision of relevant information. The centre has already elaborated a wide range of publications on cross-border labour mobility in the Great Region. Some of them examine the obstacles to free movement of workforce in the region and present some possible solutions. Others are specific guides and brochures addressed to cross-border workers that cover all relevant legal, fiscal and socio-economic aspects.

The experiences of EURES cross-border partnerships vary from one border area to another. While in some regions, as result of considerable levels of cross-border commuting, the need for specific information and legal advice is quite high, in other European border regions the activities referring to cross-border labour market are rather sparse due to the low demand. In the latter case, EURES partnerships are important instruments for the monitoring of the respective cross-border employment areas providing support at regional level when developing new strategies and perspectives for the regional labour markets.

The EURES cross-border partnerships are not the only organisations providing support and advice to cross-border workers. In particular, in border areas with significant levels of cross-border commuting there are also other services available that help citizens to find adequate answers to their manifold questions that arise when they decide to live, work or set up a business in the neighbouring country. For example, with the support of the Nordic Council of Ministers particular Border Service Centres were set up that provide personal assistance and guidance to cross-border workers that have to cope with specific administrative, legal and fiscal requirements. One example is the Border Service Centre in Morokulien (www.gtm.nu). From 2002 to 2007 more than 40.000 individuals asked the employees of the centre for support in cross-border issues. Apart from consultancy the centre tries to solve existing obstacles and barriers to cross-border mobility. For this purpose, a special board with representatives from the administrations has been established that meets several times a year with the aim to discuss most urgent problems and work out solutions. The proposed solutions are forwarded to the responsible political bodies. Similar services are provided by some Euroregions (e.g. Region Sønderjylland-Schleswig, EUREGIO) that provide consultancy and

advisory services within their own projects focusing on the facilitation of cross-border labour mobility.

An additional example is the *INFOBEST* information centres in the Upper Rhine area that provide information on many different topics that can be of interest for citizens that decide to work and/or live in the neighbouring country (e.g. school education and vocational training, marriage and family, employment, unemployment, family benefits, fees, taxes and custom duties etc.). There are four INFOBEST offices in the Upper Rhine area. In the beginning their activities were financed from the INTERREG programme. In the meantime, the offices are not dependent on EU funding any longer as they are financed by several public and private institutions from the region that support the idea of cross-border mobility. Also the French state offers financial support for the INFOBEST offices.

National authorities and institutions are important partners and supporters of EURES and similar information services have an important impact on the promotion of the idea of labour market mobility. For example, the *Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de Saint-Louis/Trois Frontières et du Pays du Sundgau* in Alsace encourages the job applicants from Alsace to look also for a job in the neighbouring countries, and has thus initiated different activities promoting cross-border labour mobility. In cooperation with partners from Germany and Switzerland the *Maison de l'Emploi* has established a cross-border working group dealing with different aspects of cross-border labour market. Moreover, it has initiated language courses for job applicants in order to overcome the linguistic barrier, it has organised job fairs with the participation of German and Swiss employers and it has enhanced the exchange of information and contacts between labour market actors in France and the neighbouring countries.

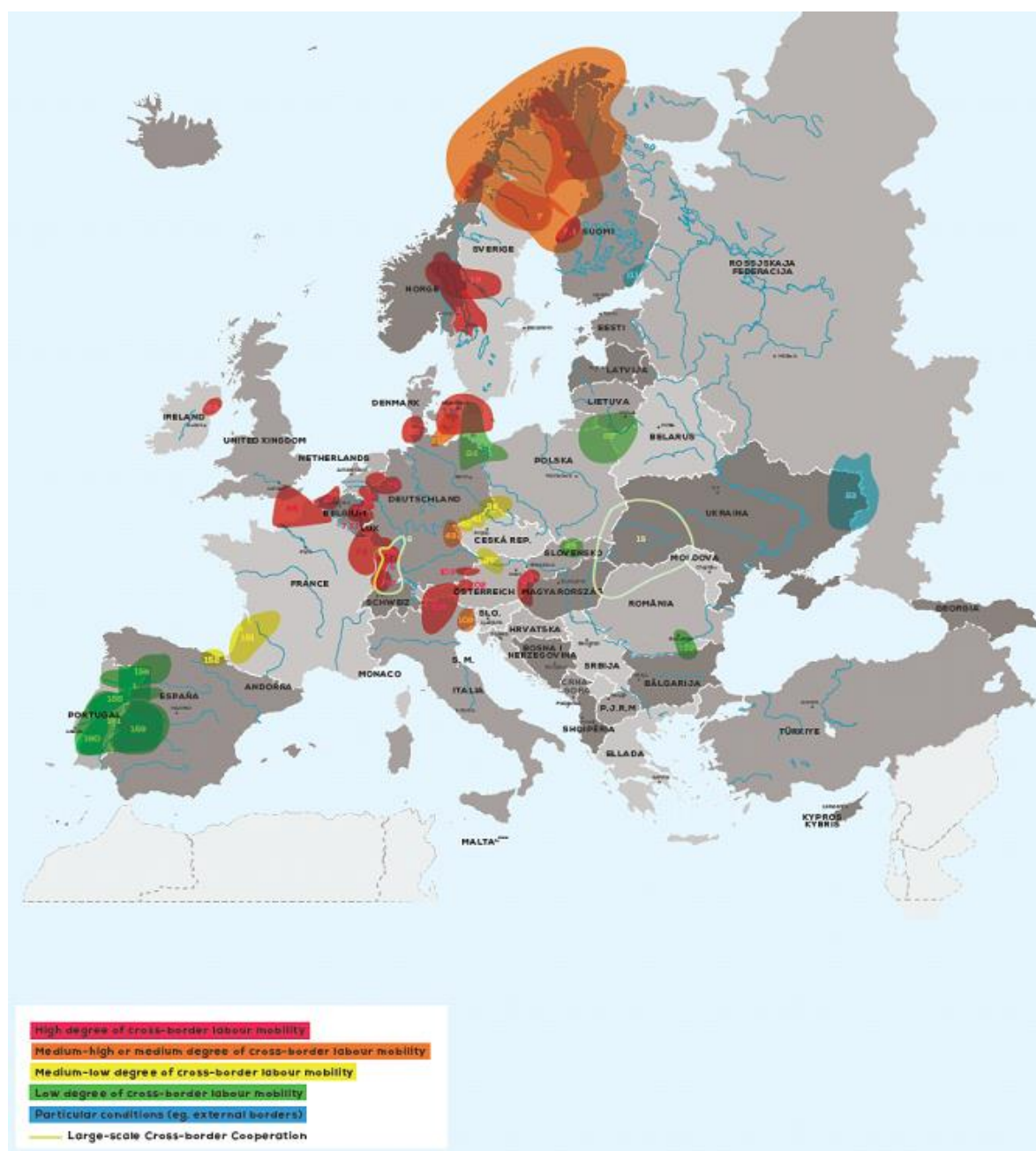


Fig.: C.6.1. Map of border regions participating in the project Information Services for Cross-Border Workers in European Border Regions, showing the level of cross-border commuting

5.3. Key obstacles limiting cross-border mobility on the labour market

The development of an integrated labour market is one of the main tasks executed as part of promoting actual CBC. However, cooperation in this sphere is a complex matter and frequently meets with many practical obstacles that go beyond the context of foreign relations. In such a case, it is necessary to analyse and solve the problem on the national and EU

level. Cooperation with regard to education, professional training and the labour market is also of key importance for the goal of European integration and for all EU regulations that are to facilitate the mobility of employees and their families, students and other persons across state borders. Border areas constitute points of contact when it comes to the issues of progress in integration and the finding of practical solutions aimed at the removal of obstacles limiting mobility.

The majority of obstacles limiting mobility are obviously registered in those regions that have the highest numbers of cross-border employees. They also display the highest demand for information, particularly with regard to the issues related to social security allowances and taxes, which can be extremely complex and complicated in the case of cross-border employees. Other particularly challenging obstacles reported by border areas that participated in this survey correspond with the insufficient command of the neighbour's language, still existing prejudices and fear of discrimination, difficult access to reliable information on working conditions and legal consequences for frontier workers as well as the problem of mutual recognition of qualifications and professional and scientific titles.

AREA 1: NORTHERN EUROPE AND BALTIC SEA

Border areas with the highest degree of labour market mobility refer in their answers in particular to legal obstacles resulting from different social security and taxation systems. The Region Sønderjylland-Schleswig (DE/DK) mentions problems resulting from insufficient cooperation of public authorities along the border, insufficient knowledge of EU and national legislation, unnecessary bureaucracy as well as lacking command of the language of the neighbouring country.

Tornedalen and North Calotte Area (FI/NO/SE) and MittSkandia (NO/SE) underline legal obstacles, and cultural and linguistic barriers yet to be overcome.

In the Pomeranian Euroregion (DE/PL/SE), a low mobility zone, frontier workers have to deal with language barriers, difficulties referring to the recognition of qualifications and a relatively underdeveloped business sector. Another low mobility zone is the Nemunas

Euroregion (LT/PL), which perceives as considerable obstacle the lack of information on jobs offered on the other side of the border and on the living and working conditions in the other country.

The obstacles at the external borders of the EU are connected in particular to the border controls, visa requirements and work permission procedures.

AREA 2: CENTRAL AND EASTERN EUROPE

Along the border between Bavaria and Southwest Bohemia (DE/CZ) main obstacles refer to insufficient knowledge of the language of the neighbouring country, lower wages in the Czech Republic, social prejudices and problems with the recognition of qualifications.

The tri-border region Saxony/Bohemia/Lower Silesia (DE/CZ/PL) sees the main obstacles in the insufficient knowledge of the language of the neighbouring country, lacking transparency of the labour market as well as rather unattractive working conditions and wages in this border area.

The Euregio Silva Nortica and Weinviertel Region (AT/CZ) point out the problem of migration to larger urban centres and as consequence the lack of qualified workforce in specific sectors (brain drain).

The Euroregion Erzgebirge (DE/CZ) sees the main obstacles in the insufficient knowledge of the language of the neighbouring country and problematic cross-border public transport links.

The Carpathian Euroregion (PL/SK) specifies that the low degree of labour market mobility along the PL-SK border results among others from the unattractive wages compared with other European countries, deep-rooted dislike to take up a job in another country, insufficient flow of information as well as still existing prejudices.

Outside the EU, Euroregion Donbass¹ (UA/RU) reports that main mobility

¹ This Euroregion has ceased to exist in 2014 as a consequence of the conflict in Eastern Ukraine.

obstacles correspond to difficult access to reliable information and legal gaps.

AREA 3: NORTH WEST EUROPE

In all regions that participated in the AEBR survey differences in the taxation and social security systems are major source of difficulties.

The recognition of qualifications is also perceived as an obstacle as well as the lacking command of the language of the neighbouring country.

The fourth most frequent limitation is an insufficient cross-border public transport infrastructure, affecting mobility for example in the Euregio Maas-Rhein (BE/DE/NL), in the Eurodistrict Pamina (DE/FR), in the Upper Rhine Region (CH/DE/FR) and the Euregio Scheldemond (BE/NL).

The insufficient flow of information is the fifth most common obstacle, affecting among others the German-speaking Community of Belgium (BE), the Upper Rhine Area (CH/DE/FR) as well as the border between Ireland and Northern Ireland (IE/UK). The limited access to reliable information goes quite often along with lacking transparency, the usage of administrative language that is difficult to understand for citizens and missing updates on changes in the legislation and administrative procedures.

Other obstacles mentioned in the answers refer to the lack of cooperation between authorities on both sides of the border, problems related to the processing of documents and the unfamiliarity with the problems that cross-border workers have to face.

Also the lack of interest in available opportunities affects in some cases the cross-border labour market mobility.

AREA 4: ALPES AND DANUBE AREA

Generally, the border regions in the Alpine countries face similar problems as in other parts of the European Union.

The border area Tyrol/South Tyrol/ Graubünden (AT/IT/CH); the Euregio Salzburg-Berchtesgadener Land-Traunstein (AT/ DE) and the Inn Salzach Euregio (AT/ DE) with comparatively high numbers of frontier workers mention in their replies as obstacles: lack of legislative support, language barriers and lack of positive attitude towards an employment on the other side of the border, and the lack of skilled workforce in specific sectors.

In the region Friuli Venezia Giulia (IT) language barriers constitute a difficulty as well as the demographic development and the lack of entrepreneurial spirit.

Finally, the Danubius Euroregion (BG/RO) has to overcome the three most frequent obstacles: transport (across the Danube), lack of information and language barriers.

AREA 5: SOUTH WEST EUROPE

Linguistic barriers and cultural differences are the main obstacles for the Basque Country/Aquitaine region (ES/FR).

The border areas along the Spanish-Portuguese border mention also further obstacles. For instance, in the regions Extremadura (ES) and Alentejo (PT) the low mobility degree results among others from the lower wages in Portugal, lack of information on social security, taxation and labour legislation in the neighbouring region, lack of information on job opportunities on the other side of the border, administrative barriers due to insufficient communication between public authorities along the border, poor public transportation network and insufficient cooperation of political bodies.

In the regions Castilla y León (ES), Norte and Centro (PT) additional limitations refer to the social prejudices as well as to the insufficient exchange of information.

Finally, the EGTC Duero-Douro (ES/PT) faces structural weaknesses that are far from being resolved on both sides of the border. Additional problems refer to cultural differences, difficult access to reliable information and the fact that

workers are forced to register with a permanent address in the country, in which they are working.

5.4 Recommendations and proposed solutions

The table below sums up the suggested possibilities of solutions aimed at the reduction and elimination of obstacles limiting mobility. It also includes recommendations whose application would help to improve the quality of information provided to cross-border

employees from European border regions. Since there are considerable differences within the European Union with regard to the level of cross-border mobility on the labour market and the situation on such markets in different border regions, these recommendations should, in the first place, be treated as reference points for relevant entities operating in European border regions and as a reference framework for the formulation of specific solutions adapted to the needs of a given region.

Table C.6.2: Recommendations and proposed solutions

Lack of information or insufficient information	The existing information posts for cross-border employees must continue their present activities in the future. To this end, it is necessary to ensure the availability of sufficient financial resources. The existing counselling networks and offers in this field must be sustained, so that it would be possible to provide reliable single-source information for cross-border employees in the future. Apart from internet portals and standard sources of information, like manuals and brochures, individual counselling must also be available. Standard solutions frequently cannot be applied to the specific situation of an individual cross-border employee. The digitalisation of administrative procedures cannot hinder access to information for certain groups of people, e.g. those without access to the Internet or those without sufficient command of a language. Information must be easily accessible to citizens in border regions, so counselling posts can be located as close to state borders as possible. A staff speaking the language of a neighbouring country to a sufficient degree, will facilitate communication between public administration bodies and the citizens of a neighbouring country. The establishment of a network with other border regions strengthens the regions' position. Moreover, while creating a joint online platform or / and a joint task force experiences and existing solutions from different border areas can be exchanged. Organised ventures, such as cross-border advisory days, conferences and employment fairs, as well as the attendance of advisors at similar events, may help to increase the level of awareness surrounding the availability of the established counselling opportunities amongst jobseekers and potential cross-border workers. The organisation of these events as well as the attendance by advisors increases the opportunity for the general public to receive information about finding employment in the neighbouring country which in turn will have an effect on the reduction of psychological bottlenecks and prejudices.
---	---

Differences between social care and tax systems	Regional “round tables”, organisation of work teams and task forces may help to develop practical proposals of solutions to problems existing in border regions and determine the manners of interpretation and application of specific legal regulations. The systematic cooperation of relevant official bodies in neighbouring countries is a vital factor for achieving results that would be visible to the citizens. One should also note that even posts that rarely deal with issues related to the situation of cross-border employees should have necessary information about mobility obstacles and their solution. In order to increase the motivation of public bodies to strengthen CBC, one should organise joint initiatives and undertake educational measures. Only direct communication will help shorten the time of development of administrative issues and reduce the frequently high level of bureaucracy. Regular training sessions and courses in relevant legal regulations valid at the national and EU level may help to decrease the doubts of proper administrative units concerning the manner of interpretation and application of specific regulations. Since these issues are subject to constant and often considerable changes, such training sessions and courses must be held regularly. CBC at the political level is an important condition for drawing national bodies’ attention to the issue of obstacles limiting mobility and the attempts to overcome them. Bilateral agreements will help to create special and unique regulations applicable to the situation of cross-border employees without the need to unify standard legal solutions in the respective countries. Sometimes, it’s just necessary to agree on how to implement the applicable law in order to find a solution.
Cultural differences, inadequate command of the language, problem of mutual recognition of qualifications and diplomas	Special promotional campaigns may help to make the learning of the language of a neighbouring country more attractive. An adequate educational offer with regard to learning the language of a neighbouring country should be already available at the kindergarten level. One should also promote bilingual schools, classes and other institutions providing education in this system. One should prepare special language courses for mobile employees and people looking for work, which would potentially increase their chances to find employment in a neighbouring country. CB educational and training initiatives expand the horizons and help to increase the competences of every entity involved. Bilateral contracts and agreements will help to fill in any existing legal loopholes and create new opportunities for interns, trainees and employees.
Insufficient level of labour market integration	Common monitoring of the labour market and reliable statistical materials provide a basis for the preparation of integrated strategies for the labour market. The availability of appropriate data enables a response to the currently emerging tendencies. In order to optimise cross-border transport connections, it is necessary to prepare common concepts for the organisation of local transport. Cross-border political dialogue, as well as dialogue between organisations gathering employees and employers, is indispensable to

	jointly overcome the constantly emerging challenges, such as changes in the demographic structure or lack of a qualified labour force, to the benefit of the entire region. There needs to be a network delivering services concerning mobile work that covers services for all stages for mobility and all involved groups. Focusing only on recruitment is not enough. A single organisation – for example only the public employment services – will not be able to cope with the complexity of the subject and the differing interests.
--	---

5.5. Final Remarks

More than **one third of the EU population**, more than 200 million citizens including those in neighbouring regions at the external borders of the EU, live in cross-border areas, where crossing the border on their way to a leisure activity, a cultural event or to work, is part of their daily life. The possibility to work or employ personnel across borders opens new opportunities for employees and employers that benefit in manifold ways from the know-how and experiences of the neighbours on the other side of the border. In particular cases, the labour shortage in specific branches can be, at least temporary, overcome through workers from the neighbouring country, especially if they can not find adequate jobs in their own land. Moreover, taking into account demographic change and its expected negative impact on national labour markets, cross-border cooperation can help to develop new regional strategies taking into account the **development trends within the cross-border areas, not stopping at the edge of the border.**

Even if cross-border labour markets offer many additional opportunities, the number of cross-border commuters could still be higher. Due to **missing reliable information on the consequences of getting a job at the other side of the border**, in many cases citizens in border areas do not take into account searching for a job in the neighbouring country. They fear that they would not have the same rights as at home, being the bureaucratic burden much higher. Moreover, there are still many practical

obstacles to cross-border labour mobility that have not been solved yet, and which require much commitment and efforts by responsible public bodies. These obstacles are mainly related to differences between national social security and taxation systems, which are not always compatible. The European Commission has also fostered with its manifold initiatives the coordination of social security systems in the EU. In some cases, a clear legal framework was created in order to facilitate the mobility of workers within the EU. But in many others it is still not clear how to implement the European legal framework in practice. The responsible national bodies and administrations are usually not located at the border, and are consequently not sufficiently aware of the problems that frontier workers have to face. Consequently, the national regulations not always take adequately into account the circumstances of frontier workers.

Euroregions and other CBC structures can help to improve the information flows between citizens in border areas and national bodies and administrations dealing with social security and taxation issues. In fact, in many border areas particular cross-border networks and partnerships have been initiated to bring together all relevant stakeholders from both sides of the border in order to propose adequate solutions to mobility obstacles (eg. EURES T-networks or specific networks in euroregions dealing with cross-border labour market mobility). An important task of these cross-border networks and partnerships is also to provide all relevant information

to employees and employers in border areas as regards working conditions, social security and taxation rules as well as job offers in the neighbouring country. This information can hardly be provided in a standardised form via internet, as the problems faced by frontier workers are very individual and constantly changing. **Personalised advisory services are, accordingly, of particular importance for current and future frontier workers.** They improve the accessibility of citizens to sometimes complex information, and in this way have a positive impact on cross-border labour mobility along European borders. They encourage labour mobility —however without idealising the reality— and promote the idea of cross-border labour market. **Accordingly, these cross-border networks and their advisory services must be maintained.** Information is a key element, when it comes to the promotion of labour mobility in Europe. Without the provision of

reliable information to frontier workers and without the exchange of information between all relevant stakeholders it's difficult to achieve satisfactory results as regards the creation of a real cross-border labour market.

In fact, cross-border labour market is both **a challenge and an opportunity**. It is a challenge, as there are still many prejudices and practical obstacles that usually can not be solved at regional level, and have no priority at national level. But it is also an opportunity for employees, employers and public administrations in border areas to get to know new methods, approaches and ideas, to exchange know-how, and to find new ways in promoting entrepreneurship and growth. **In any case, it is a basic building block of EU integration and, as such, it should be further facilitated.**

6. FRONTIER WORKERS: ASSESSMENT OF THE SITUATION AFTER TWENTY YEARS OF THE INTERNAL MARKET: PROBLEMS AND PERSPECTIVES

(provisionally consolidated version)

(CoR Own Opinion, adopted at the 102nd plenary session of the Committee of the Regions, 3 - 4 July 2013)

Rapporteur: Mr Karl-Heinz Lambertz (BE/PES), First Minister of the Belgian German-speaking Community and president of the AEBR.

THE COMMITTEE OF THE REGIONS

- notes that there is lack of reliable statistical data on "frontier workers".
- Insists that article 5 of the directive on measures facilitating the exercise of rights conferred on workers in the context of freedom of movement for workers (COM(2013) 236) be amended in order to

allow member states to also designate transregional structures for the promotion, analysis, monitoring and support of equal treatment of all workers or members of their families.

- stresses that the national EURES-coordinations (to be put in place from 2015 onwards) should systematically engage in close cooperation with regional and local authorities;
- Draws attention to the fundamental role of transregional advice and expertise bodies;
- regrets that the absence of coordination with regard to minimum wage regulations leads in particular in border regions to the risk of outsourcing of labour-force intensive industries and services and social dumping.

6.1. Policy recommendations

THE COMMITTEE OF THE REGIONS...

Cross-border labour mobility and its implications for the Europe 2020 Strategy

1. recalls that the Europe 2020 Strategy highlights both the positive impact of mobility on the European labour market integration and its effect on improving adaptability and employability of workers in the EU;

2. observes that the paradox situation of labour shortage in particular fields where there is a high long-time unemployment, in particular of low-skilled workers, requires more flexibility and mobility in European border areas;

3. stresses that, in particular, for young people mobility provides the opportunity to enhance own skills and knowledge and to gain new experiences. Accordingly, it strongly supports the initiatives of the European Commission focusing on young people, e.g. the European Youth Employment Initiative including the European Youth Guarantee scheme decided in March 2013, the flagship initiative "Youth on the move" or the pilot project "Your first EURES job";

4. highlights the social dimension of labour mobility and its contribution to the promotion of sustainable and inclusive growth;

5. welcomes the decision of the European Commission to modernise and improve EURES jobseeker mobility network that can help to increase mobility of workers across Member States. This reform should also help to facilitate mobility in border areas, where the highest mobility flows can be observed while further strengthening the existing EURES T networks;

Cross-border labour mobility after 20 years of the Internal Market

6. notes that since the adoption of the first opinion of the Committee of the

Regions on frontier workers on 29 September 2004 new challenges, but also opportunities in relation to labour mobility have emerged;

7. welcomes the European Commission's proposal for a directive on measures facilitating the exercise of rights conferred on workers in the context of freedom of movement for workers (COM(2013) 236) which aims at enforcing Regulation (EU) No 492/2011 of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union. Considers that the legal peculiarity of proposing a directive to enforce a regulation which in itself is in principle subject to direct effect reveals the intensity of legal and administrative challenges remaining at the level of national legislation and administration in the field of free movement of workers. Insists that article 5 of the directive be amended in order to allow member states to also designate transregional structures for the promotion, analysis, monitoring and support of equal treatment of all workers or members of their families. Requests that the CoR be included in the addressees of the report on the implementation of this Directive (Article 10);

8. welcomes the adoption of the Regulation (EU) No 492/2011 of 05.04.2011 on freedom of movement for workers within the Union, codifying Regulation (EEC) No 1612/68 that strengthens the rights of mobile workers while enforcing existing law;

9. acknowledges the positive impact of the Regulation (EC) No 883/2004 on social security coordination and Regulation (EC) No 987/2009 laying down the procedure for implementing Regulation (EC) No 883/2004, as last amended by the Regulation (EU) 465/2012, that simplified and modernised the Union law;

10. supports the initiative of the European Commission to better protect the rights of posted workers that constitute a considerable group of

workers in some cross-border areas. The proposed directive on the enforcement of Directive 96/71/EC can help to reduce existing limitations in enforcement and improve the cooperation between the responsible national authorities. Recalls however its opinion of 29 November 2012 in which the CoR:

- considered that further targeted initiatives and actions were needed in order to counter effectively social dumping and fraud;
- regretted that substantive issues raised by case-law, especially those related to the extension of collective agreements, the extension of the "core set" of applicable rules, the use of a host country's more favourable provisions and the respect for fundamental social rights such as the right to strike had not been addressed by the proposed directive;
- proposed to ensure greater social responsibility on the part of employers and sub-contractors by introducing a provision limiting the number of sub-contracting levels;

11. recalls that more than one third of the EU citizens live in cross-border areas, where crossing the border on their way to a leisure activity, a cultural event or to work, is part of their daily life. Accordingly, legal and practical mobility obstacles are particularly challenging in these areas;

12. notes that there is lack of reliable statistical data on "frontier workers", i.e. according to the definition of regulation (EEC) No. 1408/71 "any employed or self-employed person who pursues his occupation in the territory of a Member State and resides in the territory of another Member State to which he returns as a rule daily or at least once a week". According to the "Scientific Report on the Mobility of Cross-Border Workers within the EU-27/EEA/EFTA Countries" elaborated for the European Commission in 2009, the number of cross-border workers amounted in the EU (including EEA/EFTA) in the year 2006/2007 to

about 780 000 employees. For EU 15/EEA/EFTA the total number of frontier workers has increased by 26% between 2000 and 2006/2007;

13. observes that most cross-border commuting streams are centred in North West Europe and in Southern part of Scandinavia. Also in some border areas along new internal borders (e.g. between Estonia and Finland, Hungary and Austria) the degree of cross-border labour mobility is considerable. The Association of European Border Regions published in 2012 a detailed report analysing the degree of cross-border labour mobility in different geographical areas that specifies the information and service needs of frontier workers;

14. states that the impact of the EU enlargement in 2004 and 2007 on labour mobility along the "old" external borders has remained moderate. The out-commuters from "new" Member States represent not more than 15% of the cross-border workers in the EU. However, the inquiries for information on job opportunities and working conditions in the neighbouring country have risen significantly along the "old" external borders, in particular after the removal of all remaining labour market restrictions except for Bulgaria and Romania in May 2011;

15. shares the Commission's opinion that the number of mobile workers in Europe is too low, as to achieve a true European labour market. Indeed, according to the EU-Labour Force Survey, in 2011, only 3.1% of the working-age European citizens (15-64) lived in an EU Member State other than their own. The Committee of the Regions believes that the number of cross-border workers could be higher, in particular if citizens could receive better and more reliable information and individual support. The trade unions could contribute specifically to this support, for example by defending workers in multinational employment. These objectives should be also reflected in the consultations surrounding the priorities for European financial

programmes 2014-2020. The Committee also explicitly calls on the Member States to ensure sufficient financing of EURES priorities;

Mobility obstacles and challenges faced by mobile workers

16. welcomes the initiative of the European Commission launched in 2012 to examine tax measures for cross-border workers. Tax obstacles remain major source of problems encountered by frontier workers that still have difficulties in getting tax benefits, relief and deductions that they would obtain if they didn't have the status of frontier worker;

17. views the complexity of rules coordinating social security systems as major challenge. It is hardly possible to reduce problems related to differences between social security systems in the EU, as the legislative and administrative rules at national levels constantly change and produce new challenges. Accordingly, the access to reliable and regularly updated information and to advisory services should be further improved. As the situation of frontier workers differs heavily from standard situations, frontier workers should have access to individual information. E-services are an important tool as well, but cannot replace personalised services;

18. states that there are often uncertainties referring to the question how to interpret and apply the existing legal foundations. Consequently, some problems often occur only because there is no general agreement in the public authorities on how to implement the corresponding law;

19. is aware that cultural obstacles, such as insufficient language knowledge cannot be overcome in the short-term. However, more targeted language trainings could help to change the attitude towards labour mobility. In addition, the establishment of mechanisms that promote vocational training internships and apprenticeships for both students and workers, are of key

importance for the promotion of flexibility and mobility in European border regions;

20. notes that the lack of recognition of professional qualifications remains still an obstacle to the free movement of workers. In order to facilitate labour mobility the European Commission adopted in December 2011 a proposal modernising the Directive 2005/36/EC on the recognition of professional qualifications that introduces the European Professional Card and facilitates the access to information. However, in particular the regulated professions remain a challenge, as they require proof of specific professional qualifications according to national law. In such cases, the recognition procedures can be complex and differ heavily from one Member State to another;

21. the Committee fears that providing advice to workers and jobseekers would be less of a priority for EURES from 2015 onwards, because the focus would be on job matching and service provision for employers rather than on advice concerning social security, taxes and wage and working conditions. The Committee wants to emphasize that the task of advising workers and jobseekers should on the contrary be reinforced, for example by reinforcing the frontier information points for workers and jobseekers, and by providing the social partners with more possibilities concerning offering advice to frontier workers;

22. regrets that the absence of coordination with regard to minimum wage regulations leads in particular in border regions to the risk of outsourcing of labour-force intensive industries and services and social dumping. The Committee therefore calls for a European coordination of minimum wages to be elaborated with due respect to the respective labour market conditions and the role of the social partners;

23. observes that differences in wage and / or tax levels can be an incentive for businesses in border areas to move to the

neighbouring country. The consequence for the employees is that they become involuntarily frontier workers;

24. expects the reforms towards an EU banking union to address the fragmentation of the capital markets which constitute a major obstacle for a fair level playing field for capital access of SMEs in border regions;

25. observes that differences in wage levels between "new" and "old" member states of the EU are sometimes conducive to the introduction of dumping salary rates and improper working conditions. This creates a particular challenge for the existing advisory services at the old external borders. The Committee calls on the Commission to ensure that frontier workers from countries with lower wage levels do not face discrimination in countries where wage levels are higher;

Facilitating cross-border labour mobility

26. recalls that the degree of cross-border labour mobility depends on different factors. Wage differences and better job opportunities are important determinants. Well developed regional and cross-border public transport networks and good knowledge of the language of the neighbouring country are also important factors facilitating cross-border labour mobility;

27. stresses that the national EURES-coordinations (to be put in place from 2015 onwards) should systematically engage in close cooperation with regional and local authorities;

28. believes that systematic cross-border cooperation between regional and local authorities is an important condition for drawing national bodies' attention to the issue of mobility obstacles and the attempts to overcome them;

29. emphasises the added value of information and advisory services available for frontier workers in European border and cross-border regions. There are more than 35 information points at

regional/local level that provide individual advice and information to cross-border workers. Their expertise and experience should be used at European and national level while working on problem solutions;

30. acknowledges the efforts of European border areas to facilitate cross-border labour mobility while looking for solutions to mobility obstacles. Several reports have been published that analyse in detail problems and challenges of frontier workers in specific cross-border regions (e.g. report on mobility obstacles of the regions Galicia/Norte de Portugal or the Region Sønderjylland-Schleswig). Draws moreover attention to the fundamental role of transregional advice and expertise bodies, such as the Task Force on frontier workers of the Greater Region SaarLorLux, which liaise with the social and economic transnational partners and with the political decision-makers at European and national level. Supports any effort invested into guaranteeing the sustainability of these bodies;

31. believes that the Community legal instrument, the European Grouping for Territorial Cooperation (EGTC), offers new possibilities to promote and facilitate labour mobility in the EU. Considering the fact that an EGTC usually employs staff from more than one Member State, the experiences of EGTCs in relation to legal and practical mobility obstacles could be used while looking for practical solutions;

32. acknowledges the commitment of the on-line services SOLVIT and Your Europe Advice that help European citizens and businesses to understand and defend their rights in the EU. SOLVIT receives every year more than 1300 inquiries. This number could be still higher if it would be better known among the citizens and businesses in the EU; calls therefore on the Members States as well as local and regional authorities to raise awareness about the SOLVIT centres, especially amongst SMEs, and to increase the staffing of the SOLVIT centres so that they can deal with inquiries more quickly;

Recommendations of the Committee of the Regions

33. stresses that the existing counselling networks (e.g. EURES T, expert networks of Euroregions) and information points for frontier workers provide a unique service and strongly support the efforts of the European Commission to increase labour mobility in the EU. Accordingly, cross-border advisory services facilitating mobility, in particular those provided by local and regional authorities and by social partners, should be considered as a European task and should receive the necessary financial support;

34. calls upon the European Commission to monitor on regular basis the implementation of Community legislation on free movement of workers, non-discrimination and social security coordination in the EU Member States and to actively contribute to better protection of social rights of workers in the EU, while also underscoring the responsibility of all members States to step up checks to combat undeclared work. Also quantitative and qualitative data on cross-border labour mobility in the EU should be collected on regular basis in order to better respond to new developments and challenges;

35. recognises the important role of regional / local authorities while promoting labour mobility. The EU should use their experiences and know-how and elaborate in partnership with them joint concepts that would facilitate geographical mobility and help to create true European labour market;

36. supports the idea of cross-border monitoring of the labour market and the collection of reliable statistical material at regional / local level. The availability of adequate data is important while preparing integrated labour market strategies and political interventions responding to currently emerging tendencies;

37. believes that political dialogue at European, national and regional / local level, as well as dialogue with

organisations gathering employees and employers is indispensable to overcome the constantly emerging challenges, such as changes in the demographic structure or lack of qualified labour force;

38. proposes to launch a platform at European level that would identify the problems faced by frontier workers and draw up recommendations for solving them. The platform would guarantee the exchange of expertise, the use of possible synergies and would foster the dialogue with the responsible political and administrative bodies;

39. suggests to elaborate a compendium of most urgent mobility obstacles and problems with possible ways of solution that should be regularly updated.

7. Vorschlag für eine

VERORDNUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES**über ein Europäisches Netz der Arbeitsvermittlungen, den Zugang von Arbeitskräften zu mobilitätsfördernden Diensten und die weitere Integration der Arbeitsmärkte:**

Mit dem Vorschlag für eine neue Verordnung sollen der Zugang der Arbeitskräfte zu die Beschäftigungsmobilität innerhalb der EU fördernden Diensten verbessert und damit die Mobilität unter „fairen“ Bedingungen und ein besserer Zugang zu Beschäftigungschancen in der gesamten Union ermöglicht werden.

Die Freizügigkeit ist eine der vier Grundfreiheiten der Europäischen Union und ein wesentliches Element der Unionsbürgerschaft. In Artikel 45 AEUV ist das Recht der EU-Bürgerinnen und -Bürger verankert, sich in einen anderen Mitgliedstaat zu begeben, um dort zu arbeiten. Mobilität bringt soziale und wirtschaftliche Vorteile. Größere Mobilität der Arbeitskräfte innerhalb der EU wird die Beschäftigungschancen für Arbeitnehmer verbessern und Arbeitgebern helfen, Stellen besser und schneller zu besetzen. Dies trägt zur Entwicklung eines europäischen Arbeitsmarkts mit einem hohen Beschäftigungsniveau bei (Artikel 9 AEUV).

Die Mobilität von Arbeitskräften innerhalb der EU ist im Verhältnis zur Größe des Arbeitsmarkts und der Erwerbsbevölkerung in der EU relativ gering.

Das EURES-Netz leistet einen Beitrag zu allgemeinen politischen Zielen. Als Instrument zur Erleichterung der Mobilität der Arbeitskräfte in der EU gehört es zu einer Reihe von Lösungen und Maßnahmen, die ein hohes Beschäftigungsniveau fördern.

Artikel 8 schafft die Grundlage für die einzelnen Mitgliedstaaten, Einrichtungen zu ermächtigen, sich gemäß den gemeinsamen Mindestkriterien im Anhang als EURES-Partner am EURES-Netz zu beteiligen. Diese Bestimmung ist das wichtigste Element für die Ausweitung der Beteiligung am EURES-Netz im Rahmen dieses Vorschlags.

Ziel ist es, einen flexiblen Mechanismus zu schaffen, der es den Mitgliedstaaten ermöglicht, (schrittweise) so viele Einrichtungen in das EURES-Netz einzubinden, wie sie als nützlich erachten, um die Ziele des EURES-Netzes besser erreichen zu können.

Erstens ist **keine Definition für antragstellende Einrichtungen** vorgesehen, so dass der Zugang einer breiten Palette einschlägiger Einrichtungen gewährt werden kann, einschließlich privater Arbeitsvermittlungen oder entsprechender Stellen des dritten Sektors, Arbeitgeberorganisationen, Gewerkschaften, Handelskammern und nichtstaatlicher Einrichtungen zur Unterstützung von Wanderarbeitnehmern. All diese Einrichtungen könnten – auf unterschiedliche Weise – einen sinnvollen Beitrag zur Förderung der Arbeitskräftemobilität in der EU leisten.

Zweitens wird es bestimmten Einrichtungen, die ggf. durch ihr Mandat, ihre Rechtsform oder ihre administrative Leistungsfähigkeit Einschränkungen unterliegen, ermöglicht, sich **nur auf bestimmte Teile der Tätigkeit des EURESNetzes zu konzentrieren.**

Drittens können solche Einrichtungen in **Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen EURES-Partner werden.** Der Rechtsrahmen bietet somit genügend Flexibilität für den Aufbau von Partnerschaften auf nationaler Ebene und damit für die schrittweise Entwicklung einer umfassenden geografischen und thematischen Zusammenarbeit und die Erbringung von Diensten auf nationaler Ebene.

Weiterhin fordert der Verordnungsvorschlag:

In Grenzregionen, in denen es die betroffenen Mitgliedstaaten für erforderlich erachten, besondere Strukturen für die Zusammenarbeit und die Erbringung von Dienstleistungen einzurichten, arbeiten sie speziell an Grenzgänger gerichtete Informationen aus.

Das Europäische Koordinierungsbüro fördert die Ausarbeitung grundlegender Informationen gemäß diesem Artikel und unterstützt die Mitgliedstaaten bei der Abdeckung einer angemessenen Sprachenauswahl.

Hier liegt das Potential der Grenzregionen, als solche EURES-Partner zu werden, die Beratung für Grenzpendler in ihrem Rahmen unter evt. EURES Regie (Ein eigenes EURES Büro als oberstes Organ unter der Kommission).

8. Policy Instruments

8.1. EaSI (Employment and Social Innovation) – New Umbrella Programme for Employment and Social Policy

EU financial instrument managed directly by the Commission to support employment, social policy and labour mobility across the EU. It is used to test ideas for reform on the ground, evaluate them and then upscale the best ones across Member States. The concept of social innovation, which has a special focus on youth, is at the heart of EaSI. The programme provides €10-14 million a year for social innovation activities.

EaSI brings together three EU programmes managed separately between 2012 and 2013:

- PROGRESS (Programme for Employment and Social Solidarity), which supported the development and coordination of EU policy for employment, social inclusion, social protection, working conditions, anti-discrimination and gender equality.
- EURES (European Employment Services), a cooperation network between the European Commission and the Public Employment Services of the Member States that encourages mobility amongst workers.
- PROGRESS Microfinance, which aims to increase the availability of microcredit to individuals for setting up or developing small business.

Together with the European Social Fund and the European Globalisation Fund, it forms a coherent set of EU programmes to promote employment, social protection and social inclusion, as well as working conditions for the period 2014-2020.

There are several types of activities that can be supported through EURES, amongst them:

- The development and the activities of EURES cross-border partnerships, in particular the provision of information, counselling, placement and recruitment services for cross-border workers.
- Mutual learning among EURES actors and training of EURES Advisers, including EURES cross-border partnerships advisers.

BIBLIOGRAFÍA A REVISAR PARA LA ACTUALIZACIÓN DE ESTE CAPÍTULO.

- Joachim Burdack u. Robert Nadler, *Grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung: Beispiele guter Praxis an deutschen Außengrenzen*. Studie im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums des Innern (Vergabeverfahren AZ 15-446/417). Leibniz Institut für Länderkunde, Leipzig, 29.09.2014 (Below the summary of the summary):

The aim of this study is to demonstrate opportunities for the intensification of cross-border vocational training in the border region between Saxony in Germany and Lower Silesia in Poland. Vocational training has become an important issue in cross-border collaboration in the last 15 years. In the context of the 'Copenhagen process' (2002) the EU aims at strengthening the cooperation in the field of vocational training and increasing the number of internationally mobile apprentices. Since, a broad variety of national and international support structures and funds have been installed to inform apprentices and companies about the opportunities of cross-border mobility and to co-finance international exchange. However, in practice many initiatives in the field of cross-border vocational training are confronted with manifold problems, e.g. national differences in training systems (full-time schooling vs. dual vocational training and education), differences in job designations and contents of teaching, as well as questions related to finance and insurance.

The present study first introduces a basic terminology related to the field of vocational training. It then outlines current frameworks for vocational training in the EU. The next chapter dedicates to the existing practices of cross-border collaboration with neighbouring countries along the German border (chapter 4). Here, it is shown that the opportunities for cross-border vocational training schemes vary according to the different border sections. Complementarities in population structures and labour market characteristics (e.g. an offer in training places on the one side and a demand by young school graduates on the other side of the border) do not equally exist along the border. Furthermore, a long-standing tradition in cross-border collaboration, including historically grown structures and a culture of exchange, in given border sections facilitates the implementation of cross-border vocational training programmes (e.g. German-Dutch border, German-French border).

The variety of practical examples of cross-border vocational training programmes in German border regions can be subsumed in a few basic approaches. Six types can be differentiated here:

In the context of **type 1 ('Short internship in the neighbouring country')** and **type 2 ('Longer internship in the neighbouring country')** the main cross-border element of the vocational training is the internship abroad. The short internship abroad (type 1) is the most common practice in cross-border vocational trainings. This is associated to the fact that these types only need small effort in terms of preparation and implementation. By contrast, types 3, 4, and 5 cause comparably high costs related to the preparation, administration and coordination. Here, it is necessary to include actors from many institutions and stakeholders at very different levels of public administration. **Type 3 ('Practical training abroad')** is based on a division

of practical trainings abroad and school education in the home country. Cross-border vocational training according to **type 4 ('Double certification')** is characterized by apprentices passing final exams in the two training systems on both sides of the border. Applying this type 4 of cross-border vocational training, problems with the mutual approval of certificates and job experience are avoided. In the context of **type 5 ('School education on both sides of the border')** theoretical parts of the vocational training are taught in schools on both sides of the border, while the practical training is passed only in the home country of the apprentice. As in types 4 and 6, this type requires an excellent conduct of the neighbouring country's language. **Type 6 ('Complete vocational training abroad')** represents a form of crossborder vocational training, in which the only cross-border element consists in the daily commuting of the apprentice across the border into the neighbouring country. The apprentice completely passes the vocational training abroad, while still living in the home country. This last type does not cause specific coordination effort on the side of companies, public administration or policy makers. The effort in adaptation is completely externalised to the apprentice.

On the basis of this study's analytical results, some general recommendations for the implementation of cross-border vocational training can be derived:

- **Analyse the regional labour markets and the demand in skilled workers:** It is important to know about the labour demand on both sides of the border. Which economic sectors are characterized by a lack of applicants for posts in vocational training? Which economic sectors will have an increasing demand in skilled labour in the short-run, and which ones in the medium run?
- **Include local companies:** Which companies in the border region are operating in the neighbouring

country's market and might have an interest in cross-border vocational training?

- **Make vocational training comparable across borders:** Are contents of teaching – especially in economic sectors with an increasing short-term labour demand – comparable on both sides of the border? What additional contents of teaching and certifications are necessary in order to make apprentices valuable workers for companies on both sides of the border?
- **Establish networks and trust:** What cultural differences have to be considered at the workplace? What can actors and stakeholders on the one side of the border learn from practices and cultures on the other side?

Generally, it is recommended to start collaboration in the field of cross-border vocational training referring to concrete problems and individual cases in a region. Based on this first experience, and only in subsequent stages, more complex and encompassing solutions should be developed.

For the implementation of cross-border vocational training in the border region between Saxony (Germany) and Lower Silesia (Poland) the following specific activities are recommended:

- **Identify those individual professions (requiring vocational training) with strong demand in Saxony and/or Lower Silesia.** A first short-term task is the analysis of the specific demand in individual professions on both sides of the border region. Therefore, it is necessary to collaborate with chambers of commerce and industry and other

business associations that represent local companies.

- **Connect vocational schools/training centres and companies across the German-Polish border.**
- **Set up programmes for short internships in the neighbouring country (see type 1).** Looking at the experience in other German border regions, starting cross-border vocational training with short internship programmes seems most promising.
- **Develop information leaflets and engage in awareness campaigns.** First initiatives in the field of cross-border vocational training already exist in the Saxon-Lower Silesian border region. The communication of their activities to target groups (companies, school graduates) should be enhanced.
- In the long run, two activities could be pursued. First, a legal **'framework agreement on cross-border vocational training'** could be developed and, second, a bilateral **think tank for the strategic programming** could be established as e.g. in the Upper Rhine area between Germany and France.

(Más referencias bibliográficas)

- Burlacu, I.S. *An Evaluation of Tax-Benefit Systems Impact on the Welfare of Frontier Workers. The Case of Luxembourg and Belgium*. PhD thesis defended on 18th November 2014, Maastricht Graduate School of Governance
-

Programas seleccionados en las FICHAS INFORMATIVAS del Proyecto LACE:

Muchos de los programas Interreg II habían incluido una prioridad sobre los recursos humanos, haciendo mucho hincapié en las acciones sobre educación, formación y mercado laboral. Algunos programas seleccionados se resumen a continuación². Para mayor información pueden consultarse las fichas informativas producidas durante el proyecto LACE (LACE Info-Sheets) IV y IX.

INTERREG II-A

Caso C.6.1: **EUREGIO (DE/NL)**

El programa de EUREGIO en la frontera germano-holandesa ya consideraba el desarrollo de recursos humanos como prioridad central e incluía varios proyectos transfronterizos genuinos en materia de educación, formación y desarrollo del mercado laboral.

Contacto: EUREGIO; Enscheder Str. 362; D-48599 Gronau
Tel: +49 2562 7020; Fax: +49 2562 1639; E-mail: info@euregio.de

Caso C.6.2: **Brandenburgo (DE/PL)**

El programa Interreg II para Brandenburgo cubría la entonces frontera exterior entre Alemania y Polonia. Anteriormente clasificada como una "frontera cerrada", se estaba abriendo cada vez más debido al incremento transfronterizo del comercio y la movilidad laboral. Sin embargo, la ausencia de una red transfronteriza entre instituciones educativas y formativas amenazaba con minar una cooperación ulterior. El programa hacía mucho hincapié en las medidas de recursos humanos, en especial las iniciativas de formación y creación de empleo. Las áreas prioritarias incluían la formación y la creación de empleo (nuevos empleos y la protección de los ya existentes), y las iniciativas educativas y culturales (instalaciones educativas conjuntas, enseñanza de idiomas).

Contacto: Ministerio de Justicia, Potsdam; Tel: +49 331 866 3371; Fax: +49 331 866 3399
Euroregion Pro Europa Viadrina, Frankfurt del Oder; Tel: +49 335 685 1963; Fax: +49 685 1962
Euroregion Spree-Neisse-Bober e.V, Guben; Tel: +49 3561 3133; Fax: 49 3561 3133

Caso C.6.3: **Jura (FR/CH)**

Frontera muy desarrollada entre Francia y Suiza, donde ambos lados de la frontera comparten muchos rasgos, particularmente en el contexto de la movilidad de un gran número de trabajadores transfronterizos franceses a Suiza. Los recursos humanos ya eran una de las prioridades de este programa, con un enorme hincapié en el desarrollo de cooperación científica y económica, incluyendo la transferencia transfronteriza de conocimientos.

Contacto: Secretaría de Asuntos Regionales, Besançon; Tel: +33 3 818080; Fax: +33 3 81832182

² Estos resúmenes fueron elaborados alrededor del año 2000, cuando se estaban cerrando los programas Interreg IIA, y se preparaba el inicio de los siguientes (Interreg III-A).

Caso C.6.4: **Austria / Hungría (AT/HU)**

A partir del colapso del Telón de Acero la región fronteriza austrohúngara experimentó un significativo desarrollo económico como consecuencia de su situación de puerta de salida este-oeste de Europa Central. Aunque ambas partes de la frontera ya estaban relativamente bien equipadas de instalaciones educativas y formativas, el potencial conjunto de estas instituciones aún no había sido explotado. Las cuestiones relacionadas con el mercado laboral fueron identificadas como un importante sector en la región fronteriza, con bastantes posibilidades para la cooperación transfronteriza. Se introdujeron dos medidas en la prioridad de recursos humanos para iniciar un mejor intercambio de experiencias entre colegios e institutos de formación en relación con las metodologías curricular, educativa y de formación, así como para el fomento de redes a través de la frontera.

Contacto: Regionalmanagement, Eisenstadt
Tel: +43 2682 704 2426; Fax: +43 2682 645 9577

Caso C.6.5: **North Calotte, el Casquete Septentrional (FI/SE/NO)**

North Calotte es una región fronteriza en la periferia septentrional de Europa que ya apuntaba a los recursos humanos y al mercado laboral como medios para sobreponerse a los problemas socioeconómicos y crear relaciones más estrechas entre las poblaciones transfronterizas. El programa Interreg IIA se centró aquí mucho en el desarrollo y la transferencia de tecnología a lo largo de la frontera.

Contacto: Lapplands Forbund, Rovaniemi
Tel: +358 16330 1000; Fax: +358 16318 705
Länsstyrelsen i Norrbottens Län, Luleå
Tel: +46 920 96000; Fax: +46 920 96179

Caso C.6.6: **Barents (FI/SE/NO/RU)**

El programa Barents comprendía zonas del norte de Finlandia y Suecia fronterizas con Noruega y la Federación Rusa³. Noruega decidió formar parte en esta cooperación Interreg en 1995. Los recursos humanos eran una importante prioridad del programa, poniendo gran énfasis en la mejora de la formación generalista y especializada en know-how, lenguaje, cultura y medios de comunicación. Entre las áreas de especial atención se incluía la formación en materia de administración, servicios y sistemas de formación, idiomas, universitaria y profesional, así como el intercambio de expertos, profesores y estudiantes, especialmente con Rusia. La región de Barents disponía (y dispone) de una serie de instalaciones de investigación que deben ser utilizadas para intensificar el desarrollo regional y la creación de nuevos empleos.

Contacto: Interreg II Barents-Secretaria, Rovaniemi
Tel: +358 16330 1000; Fax: +358 1631705

Caso C.6.7: **Austria / Eslovaquia (AT/SK)**

La anterior frontera con el « Bloque del Este » entre Austria y Eslovaquia se estaba abriendo progresivamente a la cooperación transfronteriza. El programa Interreg IIA apoyó actividades educativas, culturales y del mercado laboral que facilitaron una cooperación más intensa.

Contacto: Amt der Niederösterreichischen Landesregierung
(Gobierno Regional de Baja Austria)
Tel : +43 1 53110 4329 ; Fax : +43 1 53110 4170
Amt der Wiener Landesregierung (Viena)
Tel : +43 1 4000 82582 ; Fax : +43 1 4000 7215
Amt der Burgenländischen Landesregierung (Burgenland)
Tel : +43 2682 600 ; Fax : +43 2682 61884

³ Desde entonces la Cooperación de Barents se ha desarrollado enormemente.

Caso C.6.8: Irlanda / Irlanda del Norte (IE/UK)

El gran incremento de trabajadores transfronterizos diarios a través de la frontera entre Irlanda e Irlanda del Norte era evidente, en especial desde el comienzo del "proceso de paz". Quedó rápidamente demostrado en algunos sectores, como en la construcción, donde el incremento de la movilidad laboral transfronteriza era una respuesta a la diferente situación económica a cada lado de la frontera. El programa ha financiado bastantes proyectos de formación y educación destinados a mejorar las capacidades de los trabajadores en la región fronteriza

Contacto: INTERREG Development Officer, Monaghan
Tel: +353 47 71251; Fax: +353 47 71258

INTERREG Development Officer, Armagh
Tel: +44 1861 527317; Fax: +44 1861 526717

Caso C.6.9: Øresund (DK/DE)

La apertura del puente en la región de Øresund abrió el mercado laboral y facilitó un gran número de investigaciones y proyectos transfronterizos orientados a la identificación y superación de obstáculos para la cooperación transfronteriza. El Pacto para el Empleo de Øresund fue el primer pacto transfronterizo de este tipo en la UE y tenía como misión la coordinación del empleo y las cuestiones relacionadas con el mercado laboral.

Contacto: Comité del Oresund (Øresundskomiteen), Copenhague
Tel: +45 33 121222; Fax: +45 33 120722

Casos C.6.10: Alemania / Luxemburgo (DE/LU); Polo de Desarrollo Europeo (BE/FR/LU); Sarre-Lorena-Palatinado Occidental (DE/FR)

Un alto grado de movilidad residencial donde el empleo transfronterizo se ha convertido en factor principal del mercado laboral. Sin embargo, persisten diferencias administrativas, legislativas, socioeconómicas y de lenguaje que impiden una mayor integración del mercado laboral⁴.

Contacto: SGAR: Tel: +33 387 348962

Ministerio de Economía, Tráfico, Agricultura y Vinicultura del Estado Federal de Renania-Palatinado:
Tel: +49 6131 162233

Ministerio de Ordenación del Territorio, Luxemburgo: Tel: +352 478 6915

Caso C.6.11: Alto-Rhin Centro Sur (DE/FR/CH)

La región del Alto Rhin está muy densamente poblada, con una historia de movilidad laboral a través de la frontera que se ha incrementado debido a la desregulación del mercado laboral. Algunas de las prioridades del programa Interreg IIA contenían aspectos del mercado laboral tales como la formación transfronteriza y el desarrollo de canales de estudio transfronterizos.

Contacto: Secretaria General de Asuntos Regionales, Estrasburgo
Tel: 33 2 88322900; Fax: +33 3 88256498

Staatsministerium Baden-Württemberg, Stuttgart
Tel: +49 711 2153 472203; Fax: +49 711 2153 510

⁴ Salvando las distancias temporales, esta información puede utilizarse perfectamente en 2015

Proyectos seleccionados en las FICHAS INFORMATIVAS del Proyecto LACE:

Las Hojas Informativas LACE IV y IX ya incluían información sobre algunas buenas prácticas de proyectos en el campo de la educación, formación y el desarrollo del mercado laboral que se resumen más abajo.

INTERREG II-A

Caso C.6.12: **CTF en la política del mercado laboral (AT/HU)**

El proyecto supuso la transferencia de conocimiento entre los centros de empleo austríacos y sus homólogos del oeste de Hungría en relación con las estrategias, métodos e instrumentos de la UE en materia de mercado laboral. Este proyecto estaba vinculado a un curso de formación en gestión para la integración en el mercado laboral de personas desempleadas, financiado por Phare CBC.

Contacto: Reginnov Tanacsado; Alkotmany; H-9000 Vasvar
Tel +36 94 370 742; Fax +36 94 370 743

AMS Burgenland; Perlmayerstr. 10; A-7000 Eisenstadt
Tel +43 2682 692; Fax +43 2682 69282

Caso C.6.13: **Mercado Laboral Conjunto en Øresund (DK/SE)**

Proyecto orientado a la creación de nuevas oportunidades y el fortalecimiento de la economía transfronteriza en el contexto de la apertura del nuevo puente sobre el estrecho.

Contacto: Øresundkomiteen; Halbergsgade 14, 1th.; DK 1057 Copenhagen K
Tel +45 33 12 12 22; Fax +45 33 12 07 22

Caso C.6.14: **Nudos Celtas (IE/UK:Gales)**

Proyecto dedicado a la investigación y el diseño de un programa acreditado de formación en hostelería, específico para las necesidades de personal del servicio a bordo de los ferries que operan en el Mar de Irlanda, entre Irlanda y Gales. Este programa de formación consiguió mejorar las cualificaciones y habilidades del personal de los ferries.

Contacto:	
Liz Kennedy, Coordinadora del Proyecto	Arfon Rhys, Director
Centro de Investigaciones sobre Turismo, DIT	Coleg Menai
Cathal Brugha Street	Bangor
Dublín 1 (Irlanda)	Gwynedd LL57 2TP (Gales)
Tel +353 1 874 6058; Fax +353 1 8748572	Tel +44 1248 370125; Fax +44 1248 370052

Caso C.6.15: **Preparación y uso de un libro de Texto Transfronterizo para el Alto Rhin (DE/FR/CH)**

Proyecto destinado al desarrollo de una cooperación educativa más próxima y mejorar las conexiones culturales a través de la frontera.

Contacto: ADIRA	Gobierno del Distrito Rheinhessen-Palatinado
3, quai Kleber; F-67055 Strassbourg	Friedrich Ebertstr. 14; D-67433 Neustadt/Weinstrasse
Tel +33 3 88 52 82 82; Fax +33 3 88 75 64 59	Tel +49 6321 99 24 44; Fax +49 6321 99 29 07

Caso C.6.16: **Centros de Asesoramiento e Información Transfronteriza (Infobest) (DE/FR)**

Proyecto que facilita la movilidad transfronteriza mediante el asesoramiento a los ciudadanos, estableciendo vínculos transfronterizos entre empresas y apoyando proyectos transfronterizos.

Contacto: INFOBEST Kehl/Estrasburgo; BP 10, F-67017 Estrasburgo CEDEX
Tel +33 388 766 898 / +49 7851 9479 0

Caso C.6.17: **FEMPEX: Formación Local y Medidas de Empleo (ES/PT)**

Proyecto centrado en un programa de empleo y formación gestionado por el Gabinete de Iniciativas Transfronterizas de Mérida-Évora, basado en una serie de cursos para el intercambio de conocimientos y experiencias relacionadas con el empleo local.

Contacto:

Gabinete de Iniciativas Transfronterizas (GIT)	Gabinete de Iniciativas Transfronteiriças Evora (GIT)
Paseo de Roma s/n. Módulo B	193, Estrada das Piscinas
E-06800 Mérida (Extremadura)	P-7000 Évora (Alentejo)
Tel +34 924 006149; Fax +34 924 006145	Tel +351 66 74 03 00; Fax +351 66 2 65 62
e-mail: git@prejuntaex.org	

Caso C.6.18: **EURES**

Proyecto coordinado por la DG V (Empleo y Asuntos Sociales) de la Comisión Europea sobre información y servicios consultivos transfronterizos, y desarrollo de redes transfronterizas entre las autoridades competentes y los proveedores de servicios en materia de mercado laboral.

Contacto:

Instituto Universitario de Tecnología; Departamento Franco-Italiano, STID
8 Avenue Laurente; F - 06500 Menton
Tel +33 4 93 28 02 76; Fax + 33 4 93 57 70 75

Caso C.6.19: **Proyectos que Contribuyen al Fortalecimiento del Empleo Transfronterizo (DE/FR)**

Una serie de proyectos universitarios conjuntos destinados a establecer grados universitarios comunes, formación lingüística, etc.

Contacto:

Consejo Regional de Lorena	Ministerio de Economía, Trafico, Agricultura y Vinicultura
Misión de Acción Transfronteriza y Relaciones Europeas	Estado Federal de Renania-Palatinado
Tel +33 387 33 60 00	Tel +49 6131 162 233

Caso C.6.20: **Apoyo a la Mujer Empresaria (DE/DK: Fyn/Kern)**

Proyecto de apoyo a la mujer en la empresa mediante el desarrollo de nuevas actividades de formación y consulta.

Contacto:

Dorrit Munk Jorgensen	Heike Rullmann
Aben Datastue for Kvinder, Fyns Amt	Pro Regio GmbH
Stationsvej 36, DK-5000 Odense C	Bredtstedter Straße 56, D-24768 Rendsburg
Tel +45 66 13 93 66; Fax +45 66 13 93 99	Tel +49 43 31 72 29 6; Fax +49 43 31 72 34 2

Caso C.6.21: **El Camino a un Mercado laboral Integrado (DK/SE: Øresund)**

Proyecto sobre el desarrollo y la integración del mercado laboral en el contexto de la apertura del nuevo puente.

Contacto:

Comité del Oresund; Holbergsgade 14; DK-1057 Copenhagen K
Tel +45 33 12 12 22; Fax +45 33 12 07 22

Caso C.6.22: **Cursos de Portugués en Extremadura (ES/PT)**

Proyecto para mejorar las relaciones económicas y culturales transfronterizas mediante la organización de cursos de portugués. Mejorando la comunicación se pretendió facilitar la movilidad laboral y desarrollar el mercado laboral transfronterizo.

Contacto:

Presidencia Junta de Extremadura, Gabinete de Iniciativas Transfronterizas
Paseo de Roma s/n. Módulo B; E-06800 Mérida
Tel +34 924 006149; Fax +34 924 006145 e-mail: git@prejuntaex.org

OTROS EJEMPLOS DE PROYECTOS

Las regiones transfronterizas de la UE y de Europa Central y Oriental ofrecen una abundante experiencia práctica de actividades transfronterizas. Seguidamente se detallan una serie de ejemplos de buenas prácticas.

1. Animación, contactos, intercambios y redes

Caso C.6.23: **Encuentros transfronterizos sobre educación de adultos (ES/PT)**

Los enormes cambios económicos de la mundialización y las estructuras económicas en transformación de las regiones fronterizas hispano-portuguesas habían creado nuevas oportunidades de empleo en la región transfronteriza. La creciente importancia de la educación de adultos fue una de las respuestas a esta situación. El programa Interreg IIA apoyó una serie de reunes conjuntas de carácter periódico sobre la educación de adultos. Los principales temas de estos encuentros incluían: el aprendizaje a distancia; la evaluación de los programas educativos para adultos; la mejora de la alfabetización de adultos en zonas rurales; y una muestra de buenas prácticas, incluyendo experiencias y materiales relacionados con la educación de adultos a ambos lados de la frontera.

Contacto: Junta de Comunidades de Castilla y León
Plaza de Castilla y León 1, E-47008 Valladolid
Tel +34 983 41 11 21, Fax +34 983 411269

Caso C.6.24: **EURO-TEAM (DE/DK)**

Este proyecto se orientó a proporcionar a los estudiantes métodos y prácticas relacionadas con la supresión de barreras dentro de la industria de la construcción. Las actividades proyectadas incluyeron la planificación conjunta y el intercambio de información relacionada con los estándares de construcción en ambos países. El proyecto permitió a los aprendices daneses y alemanes de carpintería y albañilería trabajar juntos en la renovación de un edificio en Alemania, fortaleciendo así la comprensión de los métodos y cultura de la construcción de cada uno. Además, se organizó una conferencia transfronteriza y varias reuniones sobre la construcción.

Contacto: Ms Grethe Hermann, *Industri-og Håndværkerskolen* (Escuela de Industria y Comercio), Kringelborg Allé 7, DK-4800 Nykøbing
Tel +45 54 84 77 00, Fax +45 54 847784

Mr. W. Germann, *Fachverband Baugewerbe Innung Ostholstein e.V.*
(Organización de la Industria de la Construcción de Holstein Oriental)
Siemensstr. 12, D-23701 Eutin
Tel +49 45 215170, Fax +49 45 2174620

2. Investigación, estudios y desarrollo estratégico

Caso C.6.25: **Estudio Comparativo de las condiciones de acceso de los trabajadores Transfronterizos y Utilidades Sociales (ES/PT)**

Este proyecto supuso un estudio de gran envergadura para analizar la legislación ambiental en la región transfronteriza de Galicia-Norte en las áreas de salud, bienestar, empleo, formación profesional y enseñanza. El objetivo general fue la identificación de obstáculos y soluciones para la movilidad laboral transfronteriza.

Presupuesto: EURO 140,725; 75% Interreg

Contacto: Instituto de Gestão Autárquica do Porto; Escola Galega de Administración Pública
Rua de Belos Ares; 160 Rúa Madrid, Pol. Fontiñas s/n, P-4100 Oporto
Tel +351 22 6001312, Fax +351 22 6009621, igap@mail.telepac.pt

3. Intercambio de personas como elementos de cursos de educación y formación

Caso C.6.26: *Cursos de Formación para Ejecutivos Marroquíes (UK/MA: Gibraltar)*

La cooperación transfronteriza entre Marruecos y Gibraltar se ve limitada por la ausencia de una lengua común. Como intento de combatir este problema, se desarrolló un proyecto para fortalecer los contactos a nivel académico, administrativo y empresarial. Una clave del proyecto fue el desarrollo de una serie de cursos residenciales subvencionados, los cuales proporcionarían formación en inglés comercial, habilidades empresariales y tecnología de la información para empresarios y otros profesionales marroquíes. Este proyecto fue parte de la respuesta a un estudio de viabilidad del British Council, que identificó una gran demanda en Marruecos de formación en lengua inglesa. Los cursos del proyecto combinaban el inglés con habilidades en las áreas de tecnología de la información, presentación, negociación, gestión, negocios y comunicación. Los socios del proyecto fueron el Departamento de Educación y Formación de Gibraltar, el Centro Financiero de Gibraltar y representantes del sector privado de ambas regiones.

Contacto: Mr. Francis Sheriff, Secretario de Programas Europeos
DTI, Suite 771, Europort, Gibraltar
Tel +350 52052, Fax +350 71406

Caso C.6.27: *Intercambios (ES/PT)*

Este proyecto ofrecía a los estudiantes de cursos profesionales, artísticos y tecnológicos en instituciones de educación secundaria del Norte de Portugal y Galicia la oportunidad de asistir parcialmente a programas (teóricos y/o prácticos) en instituciones localizadas al otro lado de la frontera. Los estudiantes que participaron en el intercambio también lo hicieron en un curso sobre "Ciudadanía Europea" mientras estaban en el otro país. Al principio de cada curso escolar los responsables del proyecto en cada institución planifican y definen el período de tiempo más conveniente para el intercambio de los estudiantes de último año. Un ejemplo típico de programa de intercambio supone el desplazamiento durante dos semanas de un grupo de estudiantes españoles y portugueses a las clases de los otros.

Varios centros participaron en este programa. En Norte de Portugal: la Escola Profissional Agrícola de Ponte de Lima, la Escola Sec. Dr. Júlio Martins, la Escola Profissional Amar Terra Verde y la Escola Sec. Padre Benjamim Salgado; y en Galicia: el I.F.P. Xinzo de Limia, el IESP F. Asorey (Cambados) y estudiantes que asisten a cursos profesionales de gestión hotelera, cocina y mecánica en Pontevedra y Lugo.

Este proyecto se consideró un éxito ya que amplió el horizonte de los jóvenes y ofreció una perspectiva alternativa para su formación, aumentando sus habilidades básicas e introduciéndolos al concepto de ciudadanía europea.

Presupuesto: € 36,500

Contacto: Direcção Reg. Educação do Norte; Rua António Carneiro 8, 4300 Oporto (PT)
Tel +351 22 5191100, Fax: +351 22 5103151

DG Ord. Educativa e Form. Prof. San Lázaro 107, 15771 Santiago de Compostela (ES)
Tel +34 981 546562, Fax +34 981 546542

Caso C.6.28: *Formación Profesional en Gestión Hotelera y Catering (DE/CZ)*

Creado en 1996-1997, el principal objetivo de este proyecto fue el fortalecimiento de los recursos humanos a través de la cooperación transregional en las materias de educación y formación profesional. Más específicamente, el proyecto consistió en un programa de la Escuela Técnica de Pirna-Sonnenstein en Alemania, que dio a más de 100 estudiantes —incluyendo 40 checos— la oportunidad de beneficiarse de la formación profesional en gestión hotelera y *catering*. Además, al final del tercer año de formación, todos los estudiantes (alemanes y checos) pueden clasificarse para el título de la Cámara Internacional de Comercio de Dresde. Siguiendo con la formación, los estudiantes checos pueden estudiar otro año en Usti nad Labem y en Teplice, recibiendo un título reconocido por la República Checa.

Contacto: Kommunalgemeinschaft Euroregion Oberes Elbtal / Osterzgebirge e.V.,
Emil-Schlegel-Str. 11, PS 85, D-01782 Pirna
Tel.: +49 (0) 35 01 / 52 00 13, Fax: +49 (0) 35 01 / 52 74 57
e-mail: euroregion.elbe-labe@t-online.de

Komunální společenství, Euroregion Labe
Lidické náměstí 8; CZ - 40001 Ústí nad Labem
Tel.: +420 (0) 47 / 5241437-8, Fax: +420 (0) 47 / 5211603,
e-mail: erbanova@mag-ul.cz

4. Planificación y prestación de cursos de formación educativa conjuntos; cursos de acceso al mercado laboral transfronterizo.

Caso C.6.29: *Red de Formación Turística de la Región Fronteriza Este (IE/UK)*

La Red de Formación Turística Regional fue creada en 1997 como una asociación de autoridades locales, agencias de desarrollo, instituciones de formación continua y el sector privado. Su principal fin es el facilitar la generación de capacidades en la industria turística de la región mediante un enfoque coordinado orientado que había de fomentar una mayor conciencia turística local e intensificar la prosperidad económica de los aprendices, empresarios y de la región. La red ofreció un buen número de cursos que incluían la dirección, gestión comunitaria, marketing, y aspectos técnicos sobre la atención al cliente. El proyecto proporcionó un grupo más cualificado de trabajadores potenciales destinados a paliar la escasez de personal cualificado en el sector turístico, al tiempo de consolidar y apoyar la dotación actual de empleo en este sector. El proyecto se orientó a colectivos desfavorecidos como desempleados y mujeres que regresan al mercado laboral y necesitan poner al día sus habilidades para poder reintegrarse en el mercado laboral. La cooperación transfronteriza se intensifica a través de la creación de forums, que facilitan la promoción turística, mientras se desarrollan las oportunidades para la CTF en el sector turístico.

Contact: Mr Gerry Mills, East Border Region Tourism Training Network
C/o Newry Institute of Further & Higher Education
Patrick Street, Newry, Co. Down, Northern Ireland
Tel +44 1693 252 629

Caso C.6.30: *Formación a través de la Cooperación Transfronteriza (IT/AL)*

Este proyecto se diseñó para desarrollar y fortalecer la CTF a través de la frontera marítima entre Italia y Albania. El proyecto intentaba afrontar la ausencia de vínculos mediante la iniciación de un programa de formación gestionado por el Departamento de Formación de la región de Puglia. El objetivo principal de este proyecto fue proporcionar a la Administración Pública de Albania técnicos provistos de las cualificaciones necesarias para coordinar diferentes operaciones relacionadas con el desarrollo de la zona. Se incluía la ordenación del territorio, la programación de acciones, la concepción de proyectos integrales, la ejecución, el seguimiento y la evaluación. Se pretendía que el proyecto se extendiera hasta 2000, cuando la selección de un cuerpo de formación profesional habría sido confirmado.

Contact: Giunta Regionale – Puglia, Salvatore Dictaso, Presidente
Via capruzzi, 212, I-70124 Bari; Tel +39 80 540 1111, Fax +39 80 522 4827

Caso C.6.31: *Desarrollo Empresarial y Productivo para la Artesanía y el Diseño (IE/UK)*

Este proyecto pretendía fortalecer las habilidades básicas de los artesanos de la región fronteriza. La artesanía irlandesa había experimentado un crecimiento considerable de empleo en los últimos años, pero con poco impacto en la economía fronteriza. Los dos problemas principales tenían que ver con la dispersión natural de las empresas artesanales locales y la ausencia de cualidades empresariales clave. Los fondos Interreg proporcionaron habilidades de desarrollo empresarial para diez aprendices de ambos lados de la frontera, y fomentaron la creación de un pequeño centro artesanal en la ciudad fronteriza de Carlingford. El impacto del proyecto habría de ser el desarrollo y la diversificación de la economía local y proporcionar una atractivo turístico a la región fronteriza.

Contact: Carol Gilliland, Co-operation Ireland, 17 North Road, Monaghan, Ireland
Tel +353 477 1979, Fax +353 477 1981, E-mail lance@indigo.ie

Caso C.6.32: **Centro de Cooperación Universitaria Europea (DE/DK)**

El objetivo general del proyecto fue el establecimiento de una cooperación más estrecha entre la Universidad del Sur de Dinamarca y la Universidad de Flensburg (Alemania) a través del establecimiento de tres cursos superiores conjuntos: lenguaje/pedagogía, ingeniería de la exportación, y gestión de la energía. Los cursos se diseñaron para un período de cuatro años de forma bilingüe. Los tres nuevos cursos comenzaron en septiembre de 1998 con unos treinta alumnos por curso. Los resultados del proyecto incluyeron la creación de alrededor de 26 nuevos empleos y la intensificación de actividades transfronterizas entre las dos instituciones implicadas.

Presupuesto: EURO 1,908,886

Contacto: Andreas Cornett, University of Southern Denmark – Handelshøjskole Syd HHS
Grundtvigs Alle 150, DK 6400 Sønderborg
Tel +45 74 43 42 25, cornett@sam.sdu.dk, <http://www.hhs.dk/>
University of Educational Research, Flensburg, Germany,
Muerwiker Str. 77, D 24943 Flensburg; Tel +49 461 31 300

Caso C.6.33: **Collegium Polonicum (DE/PL)**

El *Collegium Polonicum* fue una nueva forma de cooperación transfronteriza en el campo de la investigación y de la enseñanza. La Universidad de Adam Mickiewicz (AMU) de Poznań y la Universidad Europea Viadrina (EUV) en Frankfurt del Oder han desarrollado de manera conjunta este proyecto. La institución científica también está abierta a otras universidades europeas. Las asignaturas están orientadas a las dos universidades promotoras. El paso decisivo a la hora de crear el Collegium Polonicum en Ślubice (Polonia) se tomó en 1998 con la construcción del edificio y la organización del currículum. El edificio se inauguró el 10 de junio de 1998. Está justamente sobre el Oder, que forma de la frontera entre Alemania y Polonia.

Esto marcó el comienzo de dos cursos de licenciatura ofrecidos por la AMU. Además, en los cursos de ciencias políticas y protección del medio ambiente (de tres años) se inscribieron respectivamente 45 y 43 estudiantes. Al mismo tiempo, la EUV estableció tres cursos avanzados en estudios sobre Europa Central, la protección de los valores culturales europeos y la gestión moderna del desarrollo urbano. Estos cursos recibieron fondos del Programa europeo TEMPUS. La medida se consideró de "construcción institucional" y ha contribuido a que el Collegium Polonicum se haga un nombre como "Centro de Excelencia".

El Collegium Polonicum es también un lugar muy popular para organizar conferencias. Sólo en 1998 albergó 16 conferencias, la mayoría sobre temas transfronterizos, tendencia que siguió en 1999. Entre éstas se incluyeron las invitaciones a una conferencia regional en junio de 1999 por parte de la Euroregion Pro Europa Viadrina como parte de la Tercera Semana Económica de Brandeburgo, y a un Foro Germano-Polaco de Inversores en septiembre de 1999 por parte de la Zona Económica Especial Koszryn/ Ślubice junto con la Autoridad de Desarrollo Germano-Polaco.

Presupuesto: Total: € 40.000.000; 6,200,000 Interreg II; y 15 M€ Phare CBC

Contacto: Ewa Bielewicz-Polakowska, Collegium Polonicum, ul Kosciuszki 2, PL 69-100 Ślubice
Tel +49 335 5534 16 412

Caso C.6.34: **Juntos (SE/NO)**

'Sloyd på tvers' fue un proyecto cooperativo entre consultores de las industrias artesanales de Jaemtland, Nord-Trøndelag y Sor-Trøndelag. El proyecto organizó cursos de diseño exhaustivos para ofrecer a los artesanos los medios para diseñar nuevos productos que les permitieran expandir sus negocios, y poder competir con los productos industriales. Durante los cursos, el director del proyecto y los consultores de las industrias artesanales trabajaron activamente para formar redes. Para asegurar la continuidad a largo plazo, los consultores de Noruega y de Suecia quedaron disponibles como fuente de información y consejo una vez que el proyecto hubo concluido. Los artesanos que se dedican a los productos tradicionales a menudo se encuentran en la línea fronteriza entre el artesano y el productor industrial. La necesidad de creatividad es importante, mientras que las habilidades tradicionales deben de ser preservadas y transmitidas a generaciones más jóvenes. El proyecto incluía el intercambio de información, el desarrollo de nuevas empresas cooperativas y la creación de nuevos empleos en la región.

Presupuesto: SEK 516,600

Contacto: Liva Kaiser, County of Jaemtland, Sweden, Tel +46 63 14 25 00

Randi Breiset, Cottage Industry Consultants in Nord-Trøndelag, Norway; Tel +47 74 82 86 72

Caso C.6.35: *Curso online "Introducción a la ganadería ecológica" del Proyecto de Cooperación Transfronteriza trans-Formación" (ES-PT)*

El Servicio Extremeño Público de Empleo, a través del Instituto Extremeño de las Cualificaciones y Acreditaciones, organiza el curso online "Introducción a la ganadería ecológica".

Esta actividad está enmarcada dentro del proyecto trans-Formación, cuyo objetivo es crear una red transfronteriza de centros de formación para el medio rural que sea referente, optimizando y complementando los planes formativos y recursos de los distintos centros a ambos lados de la Raya.

El curso online, de 100 horas de duración, está encaminado a ofrecer a los destinatarios del mismo, una visión general de la ganadería ecológica, conocer la importancia, principios y beneficios de integrar los animales en la producción ecológica, principales especies animales (vacuno, ovino, caprino, porcino, aves, etc), su normativa y requisitos, comercialización de productos ecológicos, etc, capacitándoles para la puesta en marcha de empresas basadas en la ganadería ecológica.

La acción formativa está dirigida a alumnos de los Centros de Formación del Medio Rural de Extremadura y de las Escuelas Profesionales Agrícolas de Portugal beneficiarias del proyecto, así como a jóvenes (menores de 40 años) y mujeres, ambos preferentemente desempleados inscritos en el correspondiente Servicio Público de Empleo, pertenecientes al área geográfica de intervención del proyecto de Extremadura y Portugal.

Los interesados deberán realizar la inscripción a través de la página web <http://www.aclservicios.com/inscripcion/> teniendo de plazo hasta el 22 de marzo de 2015.

El Proyecto trans-Formación es uno de los ejes esenciales de la Red de Centros de Formación Agraria, que tiene como uno de sus objetivos fomentar la cooperación transfronteriza a través del desarrollo de acciones enfocadas a compartir el conocimiento y de esta forma consolidar su innovadora estructura. En el proyecto participan como socios, junto al SEXPE, la Dirección General de Desarrollo Rural de la Consejería de Agricultura, Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Energía, la Associação Portuguesa de Escolas Profissionais Agrícolas y la Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Serpa.

El proyecto, apuesta decidida del Gobierno de Extremadura para la mejora cualitativa del sector primario, se desarrolla dentro del Programa Operativo de Cooperación Transfronteriza España-Portugal 2007/2013 y está cofinanciado por el Gobierno de Extremadura y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) aportando este un 75% con el objetivo de reducir diferencias estructurales.

Caso C.6.36: **Practice Future (FI/RU)**

Practice makes perfect

6

Work, networking and education. Three key pillars that form the foundation of the project known as Practice Future.



PRACTICE FUTURE

Lead partner: Finnmark University College, Norway

Partners: Murmansk Humanities Institute, Russia | Murmansk State Technical University | Petrozavodsk State University | Lapland University of Applied Sciences, Finland

Total budget: 838 581 €

Priority: Economical and social development

Practice Future is a cross-border innovation project in the Barents Region that brings together education with industry. The project is aimed at business students as well as non-business students, and has attracted curious students from universities in three different countries. The project also involves teachers from different subject areas and universities. In order to deliver as much expertise as possible the teachers utilise different study methods and standards for higher education. Practice Future is an experiment in several layers regarding distance learning and intercultural communication in cooperation with public institutions such as municipalities and local business organisations. The viewpoint for the experiment is the assumption that it is necessary to leave the classroom to experience the challenges that one faces in the work place. Especially in areas such as innovation and entrepreneurship.

Source: *fiftione*, ENPI CBC programme, *Yours communication*, Luleå (SE), 2015

Varios proyectos orientados a mejorar las capacidades empresariales entre los jóvenes de áreas fronterizas pueden verse en el capítulo C2 Desarrollo Económico, casos prácticos 4. Desarrollo de habilidades empresariales (pags. 451-458)

5. Estructuras del mercado laboral, sistemas de gestión y servicios incluyendo bases de datos, información, asesoramiento y contratación

Caso C.6.37: **EURES – Galicia/Norte (ES/PT)**

El proyecto EURES supuso la creación de una oficina transfronteriza que respondiera a las necesidades de información ligadas a la movilidad transfronteriza de los trabajadores y empresarios.

Establecida en 1997, en sus primeros seis meses de operatividad la oficina recibió más de 650 solicitudes de las que 500 estaban relacionadas con cuestiones de empleo. En los tres primeros meses del segundo año entre 25 y 30 personas de ambos lados de la frontera encontraron trabajo gracias a la información recibida del EURES.

El EURES ofrece una serie de servicios a las comunidades transfronterizas, especialmente en materia de legislación sobre seguridad social, impuestos, empleo y formación profesional.

Contacto: EURES Transfronteiriço Norte de Portugal-Galiza,
Edificio Ex-alfândega – Av. De Espanha; E-4930 Valença, Spain
Tel + 351 51 826105, Fax + 351 51 826104

Caso C.6.38: **Eurocity (SE/FI/NO: North Calotte)**

Los municipios gemelos de Torneå (Suecia) y Haparanda (Finlandia) están localizados a ambos lados del río Torne en el sur de Laponia. A pesar del largo historial de cooperación transfronteriza, existen importantes obstáculos para la movilidad laboral transfronteriza, tales como problemas de idioma y la ausencia de conocimientos sobre los sistemas de empleo. Como respuesta a este tipo de problemas, las oficinas de empleo de ambas ciudades se unieron en un proyecto común para promover una mayor movilidad laboral y hacer realidad su visión conjunta de una «Eurociudad». Se realiza a través del suministro de información sobre oportunidades de formación y apoyando una red de compañías, autoridades, asociaciones y coordinadores de formación de ambos países. El proyecto supuso un aumento de la movilidad laboral en ambos sentidos. Las oficinas de empleo también organizan seminarios para los empresarios sobre legislación fiscal (impuestos), regulación de las prestaciones por desempleo y los asuntos sociales de ambos países. El resultado del proyecto fue un aumento del 15% en la proporción de demandantes de empleo en el extranjero.

Contacto: Marja Ketola, Storgatan 92, S-95331 Haparanda, Sweden
Tel +46 922 61469; marja.ketola@pt6.tempomol.fi

Caso C.6.39: **Servicio de Empleo en Öresund (DK/SE)**

Este proyecto se lanzó en 1998/99 para afrontar la creciente demanda de empleo y para mejorar la movilidad a través del Öresund. En conjunto, se establecieron cuatro oficinas, dos en Suecia y dos en Dinamarca, con personal sueco y danés en cada una de ellas. Las oficinas, diseñadas tanto para los demandantes de empleo como para los empleadores, ofrecen información sobre las condiciones de vida, regulación y condiciones del mercado laboral además del servicio de contratación. Se centra en los trabajadores transfronterizos a través del Öresund con problemas de contratación y las futuras generaciones de mercado laboral. Cada lado intenta apoyar al otro en caso de dificultades de contratación mediante iniciativas conjuntas.

El proyecto generó en seguida un considerable interés entre los demandantes de empleo, los empresarios, los medios de comunicación y otras organizaciones. Durante los primeros dos meses el nivel de visitas y de contrataciones fue bastante alto, con un mayor flujo de movimiento laboral desde Suecia a Dinamarca.

Contacto: The Nordic Council of Ministers
Store Strandstraede 18, DK 1255 Copenhagen K
Tel +45 3396 0200, rhj@nmr.dk

6. Apoyo a las políticas dirigidas a los y las jóvenes

Iniciativas para la juventud:

Caso C.6.40: ***Support to West Estonian and Latvian Youth Initiatives and Cooperation***

Programme: 2007 - 2013 Estonia - Latvia (EE-LV); **Theme:** Quality of Life

Keywords: Education and training Labour market and employment SME and entrepreneurship

Description: Ventspils Youth Council (LV) and Leisi parish supported NGO Triigi Adventure Beach in Saaremaa (EE) will jointly organize informal and interest education activities for youth, focusing on various social and economic topics – youth employment and entrepreneurship, youth media, health and social responsibility and cooperation in various creative fields.

Results:

Total Budget + Funding: EUR 176.466; EU Funding: EUR 149.996

Duration (dates): 1st January 2012 – 31st October 2013

Lead Partner: Ventspils Youth Council, Ventspils (LV)

Project Partners: TRIIGI TRIKIRAND NGO (EE)

www.estlat.eu/supported-projects/?project=50

Source: KEEP Database (Interact):

<http://www.territorialcooperation.eu/frontpage/show/25552?ss=70cf8bb1fec7c4531019e19799da48fdb37892d34d8b57c1e3c90680587da243#bb>

Caso C.6.41: ***MINI EUROPE***

Strengthening regional SMEs development fostering your entrepreneurship through the chance for training. The project involved GR, HU, IT, NL, RO, ES, SE and the UK.

(Folleto de proyectos "25 years Interreg Cooperation across and beyond borders", Interact, DG Regio, 2015)

Minorías étnicas/Juventud:

Caso C.6.42: *Creation of conditions to increase employment level of ethnic minorities and youth***Programme:** 2007 - 2013 Hungary-Slovakia-Romania-Ukraine ENPI CBC**Theme:** Economic Development**Keywords:** Social inclusion and equal opportunities Community integration and common identity Labour market and employment**Description:****Overall objective:** The creation of the conditions for the increase of ethnic minorities and youth employment level in the target region.**Specific objectives:**

- Exchange of knowledge and «know-how» in working out of programs of employment minorities (roma) and youth
- The popularization of the social works among different ethnic minorities and youth

Main activities:

- Carrying out of a series of working meetings/seminars in the course of realisation of the Action with the attraction of a maximum quantity of representatives of the target groups for updating of teaching materials and the employment program of minorities and youth in social works.
- Holding of the Kick-off conference in Ukraine to present the Action to all stakeholders, to discuss domains and possibilities for implementation of the Action and to identify all Ukrainian specifics (attributes) in comparison with Slovakian conditions of realization such employment programs of minorities and youth.
- Holding of the activities of implementing the study materials for knowledges transfer of developing and implementing of employment programs of minorities and youth. Holding of the activities focused on the experience transfer in the implementing of the employment programs from the Slovakian partner to the Ukrainian partner.
- Preparing and carrying out the final conference to give the employment program of minorities and youth and to make an agreement with the local authority the mechanisms of its implementation.
- Finishing of the Action, finish materials and reporting preparing.

Results: Special knowledge acquisition in creating of programs focused on increasing programs of employment of national minorities and youth and increasing the experience of their realization**Total Budget + Funding:** EUR 99.151; EU Funding: EUR 89.151**Duration** (dates): 9th December 2010 – 10th December 2011

Lead Partner: Transcarpathian Regional Charitable Foundation “Romske dovhe zhyttya”
 (“Romano lungo trayo”)
 Address: Shandora Petefi square, 7, Uzhhorod, Zakarpats'ka oblast, Ukraine
 Email: bf_gena@mail.ru

Project Partners: Partner 1 - The Civic Association for Support and Development of the Regions (SK): ozpr2@gmail.com

www.huskroua-cbc.net/

Source: KEEP Database (Interact):

<http://www.territorialcooperation.eu/frontpage/show/10747?ss=0bad2f11eef87b3874af276b339572a43c3c23dff75d1d3374dd6301e6028da3#bb>

Desempleo Juvenil:

Caso C.6.43: **JOBTOWN****Programme:** 2007 - 2013 URBACT II**Theme:** ECONOMIC DEVELOPMENT**Keywords:** Labour market and employment Clustering and economic cooperation**Description:**

JOBTOWN seeks to address structural youth unemployment and poor employment, and local development strategies, as two sides of the same coin, by establishing Local Partnerships driven by city administrations, of local stakeholders, to advance youth employment and opportunities; this is an approach to the development and maintaining of a competitive and sustainable local economy and social model.

Total Budget + Funding: EUR 709.597
 EU Funding: EUR 516.448

Duration (dates): 1st February 2013 – 30th April 2015

Lead Partner: City of Cesena
 Address: Cesena Forlì-Cesena, Italy
 Email: branchetti_r@comune.cesena.fc.it

Project Partners: City of Latsia (Cyprus): m.socratous@latsia.org.cy
 Parish of Gondomar (Portugal): alcidio@jf-gondomar.pt
 City of Thurrock (United Kingdom): TRignall@thurrock.gov.uk
 Rennes Métropole (France): c.ziwes@agglo-rennesmetropole.fr
 University of Kaiserslautern (Germany): troegerw@ru.uni-kl.de
 City of Aviles (Spain): vmfernandez@ayto-aviles.es
 City of Aveiro (Portugal): aacosta@cm-aveiro.pt
 City of Kielce (Poland): natalia.luba@um.kielce.pl
 London Borough of Enfield (United Kingdom): Anna.Loughlin@enfield.gov.uk
 City of Nagykallo (Hungary): diomar7@gmail.com

<http://urbact.eu/en/projects/active-inclusion/jobtown/homepage/>

Source: KEEP Database (Interact):

<http://www.territorialcooperation.eu/frontpage/show/20168?ss=70cf8bb1fec7c4531019e19799da48fdb37892d34d8b57c1e3c90680587da243#bb>

Varios proyectos orientados a mejorar las capacidades empresariales entre los jóvenes de áreas fronterizas pueden verse en el capítulo C2 Desarrollo Económico, casos prácticos 4. Desarrollo de habilidades empresariales (pags. 451-458)

7. Futuros proyectos (en seguimiento)

Caso C.6.44: *Hatrium* (BE-FR)

Mise en place d'un groupement d'employeurs belge dans une perspective transfrontalière.

Les partenaires du projet Hatrium ont imaginé que le groupement transfrontalier d'employeurs, cet outil de partage des employés, serait une réponse innovante au besoin en main-d'oeuvre des entreprises marchandes et non marchandes qui n'ont pas nécessairement les moyens d'engager à temps plein tel ou tel profil de personnel.

Une analyse des caractéristiques des secteurs d'activité économique de part et d'autre de la frontière a permis d'identifier 2 activités pour lesquelles la création d'un groupement transfrontalier d'employeurs serait une réponse à leur besoin en main-d'oeuvre:

- hébergement médicalisé pour personnes âgées,
- activités de soins résidentiels pour personnes âgées ou avec un handicap moteur.

Afin de permettre aux entreprises du territoire de pouvoir initier un groupement d'employeurs, nous proposons un vade-mecum de la mise en place, dans une perspective transfrontalière, d'un groupement d'employeurs en Belgique.

Nous commencerons par définir le groupement d'employeurs selon la législation belge, avant de nous tourner vers la forme juridique qui sera retenue pour le groupement transfrontalier d'employeurs.

Nous terminerons par la nature des relations contractuelles entre les employés concernés, leurs employeurs et le groupement. Les conséquences sociales et fiscales ont donc été examinées à la lumière de la convention franco-belge de non-double imposition et des dispositions d'application en matière de sécurité sociale pour les travailleurs frontaliers ou non.

Toute l'info : www.hatrium.eu

