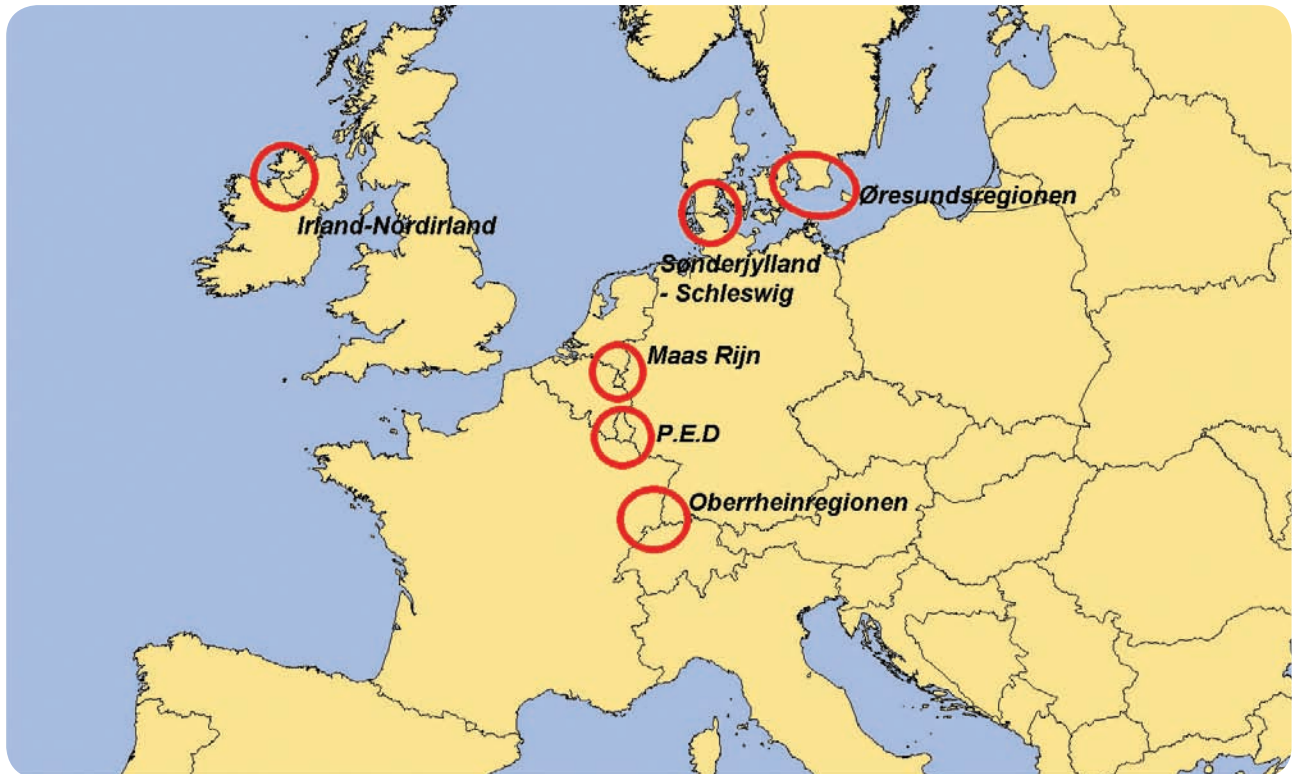


Fakta og erfaringer

– en introduktion til fem grænseregionale arbejdsmarkeder i Europa



Delrapport fra projektet:

Et grænseregionalt arbejdsmarkedet i Øresundsregionen – resultater og muligheder

Juni 2004

Udgiver: ØAR og Öresundskomiteen, 2004

Produktion: AF Grafisk, RPM

Tryk: Kailow Graphic A/S

Oplag: 500 dansk/svensk version, 500 engelsk version

Rapporten kan ses på www.oresundsinfo.org og
www.oresundskomiteen.dk

Indholdsfortegnelse

Indledning	2
Erfaringer fra andre grænseregioner	5
P.E.D	6
Irland – Nordirland	12
Maas – Rijn	16
Oberrhein	21
Schleswig – Sønderjylland	26
Samlet matrix	31
Sammenfatning og kommentarer	33
Perspektivering	37
Appendix: Matrix for Øresundsregionen	40

Indledning

Der er stor forskel på grænseregioner og graden af integration på grænseregionale arbejdsmarkeder rundt omkring i Europa, alligevel har vi meget til fælles. Som grænseregion arbejder man med mange af de samme udfordringer og problemstillinger. Studiet af og samarbejdet med andre grænseregioner kan være inspirerende for nye kreative løsninger på tidligere uløste problemstillinger på det grænseregionale arbejdsmarked i vor region. Denne delrapport beskriver kortfattet fem forskellige grænseregioner i Europa, og fremhæver specifikke initiativer som kan stå som inspiration for det fremtidige arbejde i Øresundsregionen.

Vi tyckte det var vigtigt att ha med denna "utblick" i vårt brett upplagda Øresundsprojekt. Förhoppningen är att den kan ge både projektparterna och andra aktörer inspiration när vi från olika håll och infallsvinklar söker hantera frågan om hur vi på ett bra sätt kan komma vidare med den gränsregionala arbetsmarknaden i vår egen region.

"Andre grænseregioner" indgår som en del af arbejdsmarkedsprojektet "Et grænseregionalt arbejdsmarked i Øresundsregionen – resultater og muligheder". Formålet med denne aktivitet er at indsamle erfaringer fra andre grænseregioner i Europa, som kan virke til nytte og inspiration for videreudviklingen af det grænseregionale arbejdsmarked i Øresundsregionen. Projektet udføres i samarbejde mellem Øresundskomiteen og Øresundsregionens Arbejdsmarkedspolitiske Råd. Det medfinansieres af Interreg III A. Rapporten komplementerer delrapporten "Erfaringer fra Øresundsregionen – set gennem udvalgte projekter og initiativer" med erfaringer fra andre grænseregioner¹.

Vad har vi gjort och vad vill vi?

Ambitionen med delrapporten *Fakta och erfarenheter – en introduktion till fem gränsregionala arbetsmarknader i Europa* är att ge en bild av villkor och erfarenheter som präglar några andra europeiska gränsregioner. Vi har tittat närmare på följande fem gränsregioner:

P.E.D/Pôle Européen Développement (områder i Belgien og Frankrig samt hele Luxemburg)

Irland-Nordirland (områder i Irland samt hele Nordirland)

Maas Rijn (områder i Belgien, Tyskland og Holland)

Oberrhein (områder i Frankrig, Tyskland og Schweiz)

Schleswig-Sønderjylland (områder i Danmark og Tyskland)

¹ Delrapporten "Erfaringer fra Øresundsregionen – set gennem udvalgte projekter og initiativer" finns på projektparternas respektive hemsidor: www.oresundskomiteen.dk, www.oresundsinfo.org

Rapporten innehåller en matrixdel och ett textavsnitt för vardera P.E.D, Nordirland/Irland, Maas Rijn, Oberrhein och Schleswig – Sønderjylland. I appendix presenteras ett matrix med uppgifter om Øresundsregionen.

Matrix

I ett matrix ges en översiktlig presentation av några drag som utmärker var och en av de fem gränsregionerna. Det handlar om befolkning, sysselsättningsnivå, arbetslöshet, språk och pendlarströmmar. Siffrorna avseende befolkning rör *hela* befolkningsunderlaget och inte bara den arbetsföra befolkningen i de aktuella områdena.

Vad gäller sifferuppgifterna bör läsaren ha i åtanke att typ av källor och beräkningsmetod för de angivna talen varierar från land till land, vilket gör att siffrorna inte är direkt jämförbara. Därtill har mätningarna ofta genomförts vid olika tidpunkter. Trots dessa viktiga förbehåll menar projektparterna att upplysningarna ger en *indikation* på förhållandena i de aktuella gränsregionerna. Direkta jämförelser kräver mer omfattande undersökningar och analys.

Ett exempel från vår egen region illustrerar svårigheten i att göra direkta jämförelser då uppgifterna grundar sig på olika definitioner och mätmetoder. Det gäller begreppet »arbetslös«: I Danmark mäts arbetslösheten vid en viss tidpunkt på basis av ett s.k volymmått. Det som mäts rent konkret är antalet arbetslösa timmar under en vecka. Antalet timmar räknas sedan om till heltidstjänster. I Sverige däremot är utgångspunkten det antal personer som är registrerade som arbetslösa en viss dag i månaden. I det danska volymmåttet finns timmar – för t.ex deltidsarbetslöshet samt s.k feriedagpenge – som inte har någon motsvarighet i de beräkningar som görs på den svenska sidan. Skillnaderna i mätmetoder gör att de danska arbetslöshetstalen blir högre än de svenska².

Exemplet illustrerar att uppgifterna i rapportens matrixar ger just en *indikation* på hur det förhåller sig i de aktuella regionerna.

Intervjuer

För att få ett intryck av verkligheten bakom siffrorna följer beskrivande avsnitt, där vi som utgångspunkt har intervjuat en representant från varje gränsregion. Ett viktigt inslag i samtalen var att söka information och uppslag rörande initiativ och aktiviteter som skulle kunna inspirera aktörer i Øresundsregionen. De vi talat med är personer som ingår i våra egna nätverk, t.ex EURES-samordnare³. Respondenterna

² PM av den 11/12 2003, Statistiska Centralbyrån

³ EURES står för European Employment Services. Det är ett samarbete mellan arbetsförmedlingarna i EU-länderna, Norge, Island och Lichtenstein (EES-länderna) samt Schweiz. Det finns närmare 500 EURES-vägledare runt om i Europa. De arbetar med att bistå personer som vill söka jobb eller gå en utbildning i utlandet. Ytterligare en viktig uppgift är att bistå verksamheter som vill rekrytera utländsk arbetskraft inom EURES samarbetsområde. För vidare information se <http://europa.eu.int/jobs/eures> samt www.eurescv-search.com

har genomgående lång och bred erfarenhet av verksamhet som rör den gränsregionala arbetsmarknaden. Textavsnitten bygger i huvudsak på intervjuerna, men vi har även sökt kompletterande information på relevanta hemsidor. Namn på respondenterna och hänvisningar till övrigt material anges i slutet av varje textavsnitt.

Rapporten innehåller vidare ett sammanfattande matrix där nyckeltal från Øresundsregionen också finns med. En övergripande kommentar och ett avsnitt om gränsregionala arbetsmarknader i ett europeiskt perspektiv avslutar rapporten.

Projektparternas förhoppning är att de indikationer som informationen i matrixarna ger skall ge en uppfattning om situationen på några andra gränsregionala arbetsmarknader. Vidare hoppas vi att en översiktlig inblick i erfarenheter och intryck från andra håll i Europa skall inspirera aktörer som på olika sätt och på olika håll arbetar för att främja en gränsregional arbetsmarknad i Øresundsregionen. Ett steg på väg mot större insikt är att ägna lite tid åt gränsregionernas egna hemsidor. Via EURES kan man också få tillgång till bra information och värdefulla uppslag.

Material som produceras inom ramen för projektet *En gränsregional arbetsmarknad i Øresundsregionen – resultat och möjligheter* sammanställs och bearbetas av både danska och svenska medarbetare. Denna delrapport är därmed tvåspråkig. Några avsnitt är genomgående på danska eller svenska och några är »blandade«. I projektgruppens ögon är en språkligt blandad text ett naturligt och positivt uttryck för det dansk-svenska – för samarbetet »på tværs« i Øresundsregionen. Vi hoppas att läsarna delar vår uppfattning!

Erfaringer fra andre grænseregioner

Region P.E.D. (Pôle Européen Développement)

Provinsen Luxemburg i regionen Wallonien (Belgien)
Lorraine (Frankrike)
Storhertugdømmet Luxemburg

Grundlæggende data for regionen

	Prov.Luxemburg (Belgien)	Lorraine (Frankrike)	Luxemburg	Total
Befolkning	252.300 ⁶	2.317.000 ¹	448.300 ³	3.017.600 ⁵
Beskæftigede	105.400 ²	794.600 ¹	274.600 ³	1.174.600 ²
Ledighed	11.400 ⁴	92.800 ¹	8.400 ³	112.600 ²
Ledighed i pct.	10 % ²	9 % ¹	4% ³	9 % ²
Indpendling i fht. beskæftigede	4 % ²	>1%	27 % ²	6,6 % ²
Sprog	Fransk	Fransk	Lux/Fransk/Tysk	

Kilde: 1 INSEE (01.01.02 / 01.09.03); 2 Egen udregning på baggrund af øvrige tal; 3 STATEC (01.01.03/31.12.03); 4 www.leforem.be; 5 EURES PED; 6 www.statbel.fgov.be (2003).

Antal grænsependlere

Bopæl	Arbejdssted			
	Prov. Luxemburg (Belgien)	Lorraine (Frankrig)	Luxemburg	I alt
Prov.Luxemburg (Belgien)		150 ²	21.500	21.650
Lorraine (Frankrike)	3.600 ²		51.800 ¹	55.400
Luxemburg	400 ¹	100 ²		500
Total	4.000	250	73.300	77.550

Kilde: 1 www.eureslux.org – dokument: *aire de recrutement.pdf*; 2 MKW – *Scientific Report on the Mobility of Cross-border Workers within the EEA. Munich, November 2001. Talen i rapporten är från 1999. Hemsida MKW: www.mkw-gmbh.de*

Kommentar

Tallene er stykket sammen fra forskjellige kilder, og ikke alle tal er opgjort på sammen måde. For den belgiske del af samarbejdet er det værd at bemærke, at dele af provinsen Wallonien (provinsen Luxemburg) indgår i P.E.D, men at det er svært at få opgjort data kun for provinsen Luxemburg.

Läsaren ombeds notera förbehållen rörande sifferuppgifterna (se sid. 3). En central ambition har varit att få fram så aktuella uppgifter som möjligt. De uppgifter som redovisas ovan är i stora delar upplysta tal. I de fall där egna beräkningar gjorts anges det i not.

P.E.D (EURES P.E.D)

När rapporterna om kris i stålindustrin avlöste varandra i början av 80-talet bildade regeringarna i Belgien, Frankrike och Luxemburg den s.k Pôle Européen Développement (på engelska: European Pole of Development), förkortat P.E.D. Året var 1985 och tanken var att skapa nya arbetstillfällen i de områden som drabbats av nedgången inom den tidigare så dominerande stålindustrin. Över tre miljoner människor bor i regionen som består av provinsen Luxemburg i Belgien, regionen Lorraine i Frankrike och Storhertigdömet Luxemburg. Tre stater och tre nationella regelverk ger naturligvis grogrund för hinder och problem. Den gränsregionala arbetsmarknaden i området utmärks dock av dynamik och vitalitet.

Mål, vision och handling

Efter bildandet av P.E.D utvecklades olika "ben" som skilde sig åt både vad gällde geografiskt omfång och huvudsaklig inriktning:

1. Den s.k Agglomération de P.E.D (på engelska: the crossborder agglomeration of P.E.D) som består av tjugofyra kommuner, (Belgien/4, Frankrike/17, Luxemburg/3). Kommunerna representeras av valda företrädare vars uppdrag är att – i samspel med andra regionala aktörer – söka gemensamma regionalpolitiska lösningar.
2. EURES P.E.D bildades 1993 och fokuserar helt på den gränsregionala arbetsmarknaden. Geografiskt består EURES P.E.D av provinsen Luxemburg i Belgien, Lorraine i Frankrike och Storhertigdömet Luxemburg.

Vid sidan av dessa har ytterligare två "ben" varit aktuella:

3. Det finansiella "benet" (50% privata medel och 50% offentliga) syftade till att stödja aktörer inom näringslivet som ville utveckla sin verksamhet "på tvärs".
4. "Utbildningsbenet" handlade om att främja skol- och praktiksamarbete i regionen.

Enligt uppgift är det lite eller ingen aktivitet kring de två sista "benen" i dag. I kraft av det politiska samarbetet är Agglomération de P.E.D en konstellation som räknas. När det handlar om arbetsmarknadsfrågor är det dock EURES P.E.D som åsyftas – så även i denna rapport. Samarbetet inom ramen för EURES P.E.D samlar en rad aktörer som inte minst går in för att skapa överblick och fylla informationsbehovet hos gränspendlare och verksamheter⁴. Det är en stor uppgift på en arbetsmarknad som sträcker sig över tre stater, tre nationella system.

Vid bildandet av P.E.D tog man tag i aktuell problematik utifrån ett s.k top-down initiativ; tre regeringar enades om att gemensamt angripa problem och identifiera möjligheter. Det fanns en ambition att P.E.D skulle utvecklas till ett slags zon där skatter, socialförsäkringar etc var harmoniserade. Detta var dock inte populärt i alla läger, bl.a inom fackföreningsrörelsen, och tankarna på harmonisering inom vissa områden rann så småningom ut i sanden. Under de senaste tjugo åren har grundvalen för samarbetet förändrats. I dag är den politiska viljan inte lika uttalad; frågor som rör den gränsregionala arbetsmarknaden hanteras i första hand utifrån ett s.k bottom-up perspektiv, dvs på lokal och regional nivå.

Samarbete sker mellan en rad aktörer i området. Utbytet – mellan bl.a fackföreningar och handelskammare – går ofta ut på att öka kunskapen om lagar, regler och andra förhållanden som rör grannländerna. Med andra ord, samarbete och kontakter syftar ofta inte i första hand till att rent faktiskt utveckla den gränsregionala arbetsmarknaden, utan är mer en fråga om att få en uppfattning om hur man på bästa sätt tar sig fram i de övriga ländernas regelverk.

Bara EURES-samarbetet samlar en bred krets aktörer (se fotnot 4) som verkar i samspel med varandra och andra instanser i regionen. Agglomération de P.E.D har redan nämnts. Därutöver anses La Grande Région vara en viktig medspelare. La Grande Région bildades 1997 och består av sex regioner: länderna Saarland och Rheinland-Pfaltz i Tyskland, Lorraine i Frankrike, Storhertigdömet Luxemburg, Wallonien samt den tysktalande delen av Belgien. La Grande Région har över 11 miljoner invånare. Var 18:e månad möts regeringscheferna från respektive land. Mellan toppmötena är bl.a en kommitté för ekonomiska och sociala frågor (Le Comité Economique et Social de la Grande Région/CESGR) aktiv. Kommittén har en rådgivande funktion. Majoriteten av dess 36 medlemmar representerar antingen fackföreningsrörelsen eller arbetsgivar sidan. EURES är representerat i en av arbetsgrupperna. Kommittén fungerar enligt uppgift som en konstruktiv länk till de nationella beslutsnivåerna.

Samarbete "på tvärs" mellan arbetsförmedlingar sker i huvudsak inom ramen för EURES-samarbetet och INTERREG III. Fackföreningarna i regionen är av tradition mycket samarbetsorienterade. I lägen med stigande arbetslöshet och andra problem på arbetsmarknaden brukar även de sex regionerna i La Grande Région engageras. Representanterna möts en gång om året för att diskutera frågor av gemensamt intresse. I år (2004) skall man t.ex fokusera på frågor som rör tillfälliga anställningar.

⁴Conseil Régional de Lorraine (regionrådet för Lorraine), Le Ministère Luxembourgeois du Travail et de l'Emploi (det luxemburgska arbets- och sysselsättningsministeriet), Office Communautaire et Régional de la Formation Professionnelle et de l'Emploi/FOREM (gemenskaps och regionkoret för handelsutbildning och sysselsättning), Agence Nationale pour l'Emploi/ANPE (den nationella arbetsförmedlingen, regionalkoret för Lorraine), Administration de l'Emploi du Grand-Duché du Luxembourg/ADEM (arbetsförmedlingen i Storhertigdömet Luxemburg), Interrégionale Syndicale du PED/IRS-PED (den PED interregionala fackföreningssammanslutningen som omfattar sju fackföreningar i tre länder), Association Patronale Transfrontalière/APAT (gränsöverskridande arbetsgivarförening som bl.a omfattar den belgisk-luxemburgska industri- och handelskammaren, /Chambre de Commerce et d'Industrie du Luxembourg Belge CCILB, näringslivssammanslutning i Luxemburg/La Fédération des Industriels Luxembourgeois, FEDIL och den franske virksomhedsbevægelse/Mouvement des Entreprises de France, MEDEF) Centre d'Etude de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques /CEPS/INSTEAD (centrum för studier i befolknings-, fattigheds- och socioekonomisk politik), Centre de Ressources et de Documentation des EURES Transfrontaliers de Lorraine /CRD EURES Lorraine (EURES gränsöverskridande resurs- och dokumentationscenter i Lorraine), Comité Subrégional de

Vem pendlar och varför?

Pendlarströmmarna i regionen är i högsta grad ojämnt fördelade: mer än 95% av gränspendlarna åker från Belgien och Frankrike till Luxemburg. "Utpendlingen" från Luxemburg har beräknats till ca 500 personer – ett i sammanhanget oansenligt antal. Vad gäller boende återfinns pendlarna i sina "egna" länder men på nära avstånd till arbetet i Luxemburg. Att arbeta i Luxemburg och bo i Frankrike eller Belgien ger ekonomiska fördelar eftersom löneläget är högre i Luxemburg och boendekostnaderna lägre i grannländerna. Därtill är skatterna lägre i Luxemburg.

Under perioden 1997-2002 skapades ca 60.800 nya arbetstillfällen i Luxemburg. Över 60% av dessa besattes av gränspendlare. Lönenivån är relativt sett hög i Luxemburg, vilket kan leda till att personer från ett grannland i vissa lägen gärna accepterar ett arbete hon/han är formellt överkvalificerad för. En luxemburgare som söker ett arbete som motsvarar hennes/hans utbildningsnivå konkurrerar alltså ofta med överkvalificerade personer från andra sidan gränsen. Luxemburg har haft bland de absolut lägsta arbetslöshetstalen i Europa, men de tenderar nu att öka. I takt med att arbetslösheten ökar höjs också tonläget hos de som menar att den omfattande inpendlingen – fördelarna till trots – också kan underminera möjligheterna för den egna befolkningen.

Hinder, lösningar och goda exempel?

Ett nyckelord vad gäller hinder på den gränsregionala arbetsmarknaden i P.E.D tycks vara "fragmentisering". Många aktörer gör mycket för att underlätta för de som arbetar eller söker arbete i ett grannland, men samarbete och sammanhang präglar enligt uppgift inte alltid de dagliga rutinerna i offentliga myndigheter och förvaltningar. När instanser i ett land inte känner till, eller inte är benägna att använda sig av och informera om reglerna i ett grannland, kommer det grus i "arbetsmarknadsmaskineriet". Därtill finns den gränsregionala dimensionen sällan med i beslut på nationell nivå – beslut som ofta kan få stora konsekvenser för gränspendlare.

Skatteområdet är komplext och svårigenomträngligt. Frågor om skatter riktas ofta till t.ex EURES-medarbetarna i regionen. Som vägledning kan de bl.a erbjuda en "skatteguide". Avtal sluts på bilateral basis, vilket kan innebära att en belgisk medborgare som arbetar i Luxemburg har bättre villkor än sin franske kollega. Skatterna kan tjäna som både incitament och hinder på den gränsregionala arbetsmarknaden i P.E.D – skattenivån är ett incitament för belgaren eller fransmannen som har jobb i Luxemburg men ett hinder för luxemburgaren som vill arbeta i Frankrike eller Belgien. Det har varit tal om att harmonisera skatterna i regionen. Utsikten att få en mindre andel av sin inkomst i plånboken faller emellertid inte i god jord hos de som betalar skatt i Luxemburg. En harmonisering tycks inte vara aktuell inom överskådlig framtid.

Vad gäller socialförsäkringsområdet finns inga avtal utöver en EG-förordning (1408/71) där avsikten är att koordinera – inte harmonisera – de nationella systemen. Systemen i den aktuella regionen skiljer sig åt i flera avseenden. Kriterierna för att betecknas som handikappad t.ex är olika, vilket i praktiken kan innebära att gränspendlare som råkar ut för en svår olycka skulle kunna komma att klassas som handi-

kappad (och därmed berättigad till handikappersättning) i Luxemburg men inte i Frankrike. Vidare är nivåerna på arbetslöshetsersättningen olika. Ersättning betalas ut från bosättningslandet.

Den infrastrukturella situationen i regionen är komplicerad. Problem med anslutande bussar och tåg när man passerar en landgräns gör att de flesta hellre åker i egen bil än väljer offentliga transportmedel. Detta ger bl.a upphov till återkommande trafikstockningar längs huvudlederna.

Fackföreningarna i regionen har ett väl inarbetat samarbete. Ett aktuellt och konkret exempel på gemensamma ansträngningar är ett projekt som drivs inom ramen för Interreg. Målet är att samla alla för regionen relevanta avtal som rör arbetsmarknadsområdet i en databas.

Den gränsregionala arbetsmarknaden – drivkrafter och resultat

Såväl drivkrafter som lösningar återfinns i första hand lokalt och regionalt. Resultatet är en gränsregional arbetsmarknad där utbud och efterfrågan styr utvecklingen jämte viljan och förmågan till pragmatiska lösningar. Sammantaget tycks de ekonomiska incitamenten vara en grundläggande drivkraft.

Det finns utan tvekan många hinder att ta sig över på den gränsregionala arbetsmarknaden i regionen. Ett djupare samarbete mellan Luxemburg, Belgien och Frankrike skulle helt klart kunna betyda mycket. Men det övergripande intrycket är ändå att trots hindren så utgör P.E.D en vital och livskraftig gränsregional arbetsmarknad.

Hänvisningar

Intervju med Joël de Marneffe, EURES Koordinator

<http://europa.eu.int/eures/main> (EURES centrala hemsida)

www.eureslux.org (EURES i Luxemburg)

www.granderegion.net/fr (La Grande Région)

Irland - Nordirland

Områderne Cavan, Donegal, Monaghan i provinsen Ulster, områderne Sligo och Leitrim i provinsen Connacht samt området Louth i provinsen Leinster (Republikken Irland)
Hela Nordirland

Grundläggande data for regionen

	Den irske del af regionen	Nordirland	Total
Befolkning	407.300 ¹	1.692.000 ¹	2.099.300
Beskæftigede	167.600 ⁴	644.100 ⁴	811.700
Ledighed	IO	41.000 ³	IO
Ledighed i pct.	IO	5 %	6 % ²
Indpendling i fht. beskæftigede	1,5 %	1,4 %	1,4 %
Sprog	Engelsk	Engelsk	

Kilde: 1 MKW - Scientific Report on the Mobility of Cross-border Workers within the EEA. Munich, November 2001. Talen i rapporten är från 1999. Hemsida: www.mkv-gmbh.de 2 Estimat - EURES Northern Ireland, Cathal Callan – EURES Development Officer; 3 Northern Ireland Annual Abstract of Statistics 2003; 4 Tallet for arbejdsstyrken er blevet genanvendt til opgørelse af antal beskæftigede. 5 www.nics.gov.uk. IO: Ikke Oplyst – da kun opgjort for hele republikken. Arbetslösheten för hela republiken var cirka 5% (2003) (www.cso.ie/publications/northsouth/labourmarket.pdf)

Antal grænsependlere

Bopæl	Arbejdssted		
	Den irske del af regionen	Nordirland	I alt
Den irske del af regionen		9.000	9.000
Nordirland	2.500		2.500
Total	2.500	9.000	11.500

Kilde: MKW - Scientific Report on the Mobility of Cross-border Workers within the EEA. Munich, November 2001. Talen i rapporten är från 1999. Hemsida: www.mkv-gmbh.de

Läsaren ombeds notera förbehållen rörande sifferuppgifterna (se sid. 3). En central ambition har varit att få fram så aktuella uppgifter som möjligt. De uppgifter som redovisas är i stora delar upplysta tal. I de fall där egna beräkningar gjorts anges det i not.

Nordirland/Republiken Irland

Regionen omfattar hela Nordirland samt vissa områden i provinserna Connacht, Leinster och Ulster i Republiken Irland. Befolkningen uppgår till drygt 2 miljoner. Vad gäller samarbetet mellan Nordirland och Republiken Irland framstår det s.k Långfredagsavtalet (Good Friday Agreement) från 1998 som en viktig milstolpe. Undertecknandet innebar att parterna åtog sig att ett "all-island-perspective" skall genomsyra behandlingen av frågor på olika beslutsnivåer.

Mål, Vision och Handling

Funktionalitet framför allt. Inställningen är att den gränsregionala arbetsmarknaden skall fungera i praktiken utan att man för den skull skall gå in för att harmonisera lagstiftning etc. Insatser görs från olika håll för att fördjupa samarbetet och öka kunskapen om frågor och utvecklingstendenser som är relevanta ur ett arbetsmarknadsperspektiv.

Ett konkret uttryck för Långfredagsavtalets ambition rörande ett "all-island-perspective" var etableringen av ett institutionaliserat samarbete på regeringsnivå i form av The North/South Ministerial Council. De samarbetsområden som specifikt nämns i avtalet är jordbruk, utbildning, miljö, sjukvård, turism och transport. Frågor som rör arbetsmarknadsområdet figurerar dock ständigt på dagordningen. I slutet av 2001 t.ex, presenterade rådet en omfattande rapport om mobilitet över gränsen, där inte minst villkoren för arbetskraftens rörlighet har en framskjuten plats (*North/South Ministerial Council. Study of Obstacles to Mobility*, November 2001, Studien genomfördes av PricewaterhouseCoopers, Indecon International Economic Consultants på rådets uppdrag).

Arbetsförmedlingarna på bägge sidor gränsen har ett utvecklat samarbete, inklusive rutiner för rekrytering "på tvärs". Man arrangerar också "events" för att uppmuntra fördjupning och utvidgning av nätverksstrukturer i regionen. EURES-samarbetet beskrivs som "proaktivt". Parterna (An Foras Áiseanna Saothair/FÁS, Chamberlink, Confederation of British Industry/CBI, Department for Employment and Learning/DEL, Irish Business and Employers Confederation/IBEC, Irish Congress of Trade Unions/ITUC) fokuserar i första hand på informationsinsatser på tema jobsökning, rekrytering, skatteregler och socialförsäkringssystemen etc. I ett aktuellt projekt arbetar bl.a arbetsförmedlingarna och EURES för att få till stånd en gemensam gränsregional databas för de två AF-systemen. Näringslivet och arbetsgivar sidan utgör enligt uppgift en dynamisk kraft som verkar för att stärka den gränsregionala arbetsmarknaden. Interreg och det s.k PEACE II programmet är också viktiga medspelare härvidlag (till raden av EU-program hör också SPPR, LEADER II och dess efterföljare).

Vidare är flera lobbygrupper engagerade i enskilda sakfrågor. En sådan grupp har t.ex genomfört uppmärksammade kampanjer i protest mot höga avgifter för överföring av pengar "på tvärs". Dessa avgifter drabbar i hög grad de som arbetar på ena sidan av gränsen och bor på den andra. Kampanjerna har initierats med hänvisning till att avgifterna kan uppfattas som en extra – orättfärdig – skatt för gränsarbetare.

Vem pendlar och varför?

Pendlingen i regionen beräknas till ca 11.500 personer per dag, vilket motsvarar ca 1,4% av arbetsstyrkan i regionen. Det finns uppgifter som tyder på att pendlingen över gränsen kan vara större än vad officiell statistik ger uttryck för.

Ungefär lika många kvinnor som män uppges pendla över regionsgränsen. De representerar en rad professioner; bland pendlarna finns bl.a sjuksköterskor, lärare, byggnadsarbetare. Löneläge är en faktor som påverkar benägenheten att pendla – ju lägre lön man har i utsikt att få, desto mindre intresse för att pendla. Det är dyrare att bo på den nordirländska sidan, men någon trend som pekar mot en utveckling som säger "bo i Irland och arbeta i Nordirland" har inte noterats. "Livskvalité" är ett incitament som kan spela roll i sammanhanget. Vissa delar av regionen är kända som särskilt attraktiva p.g.a närhet till fina naturområden etc och det är ibland en drivkraft för arbetstagare och ett "lockbete" när verksamheter rekryterar.

Hinder, lösningar och goda exempel

I den omfattande studie rörande hinder för mobilitet över gränsen som The North/South Council presenterade i slutet av 2001 var utgångspunkten att allt som kan göras för att underlätta gränsregional mobilitet bidrar till ökad ekonomisk effektivitet och bättre slagkraft i både Nordirland och Republiken Irland. Studien utmynnade i 50 rekommendationer med fokus på bl.a informationsinsatser, skatteregler, pensioner, socialförsäkringar mm. Vad gäller arbetsmarknadsområdet betonades vikten av ömsesidigt erkännande av utbildning och annan kompetens samt möjligheten att bo på den ena sidan och genomgå arbetspraktik på den andra.

De barriärer som särskilt nämndes i rapporten rörde sociala och kulturella faktorer, ekonomiska faktorer (skillnader i skatte- och socialförsäkringssystem, pensionsrättigheter), valideringsproblematik, tillgång till information, skillnader i offentlig service inklusive transportmöjligheter. Rapporten slog fast att barriärer i den gränsregionala mobiliteten sällan handlar om enstaka problemområden. Den person som beslutar sig för att inte flytta sina bopålar och/eller inte söka jobb på andra sidan gränsen grundar ofta sitt beslut på flera faktorer – detsamma gäller arbetsgivaren som efter visst övervägande beslutar sig för att inte rekrytera "på tvärs". Mot den bakgrunden bör, menade författarna, rekommendationerna betraktas som ett paket – ett samlat grepp som i sin helhet skulle kunna förbättra förutsättningarna för gränsregional mobilitet.

Så långt rapporten från slutet av 2001. Den intervju som genomfördes i februari 2004 angav att själva grundvalen för en fungerande gränsregional arbetsmarknad i regionen kan betraktas som god. Enligt uppgift får t.ex EURES-kontoren sällan frågor som rör lagstiftning och administrativa strukturer. Därtill tycks det ömsesidiga erkännandet av utbildningar och andra kvalifikationer fungera bättre och bättre. De flesta instanser som berörs av dessa frågor har kontakt med en part på andra sidan gränsen. Om frågetecknen uppstår brukar lösningen vara helt nära.

De problem som ändå finns tycks handla om kulturella barriärer och de bottnar ofta i det som kan sammanfattas som regionens "historical troubles". Detta kommer till uttryck även hos de helt unga. Det är vanligt att människor rör sig över gränsen och har vänner på bägge sidor, men på samma gång inte skulle kunna tänka sig att arbeta någon annanstans än på "sin" sida. Det slags mentala barriärer är särskilt uttalade hos de som har lånlöneyrken. I det här sammanhanget kan också bristen på allmänna kommunikationsmedel nämnas. Den potentielle gränspendlaren kan utgå från att transport till och från arbetet i stort sett måste ske med bil.

Inom områden där det inte finns formella samarbetsstrukturer får hinder och barriärer ofta individuella ad hoc lösningar. Det kan t.ex vara svårt att öppna ett bankkonto om man inte har en adress på "rätt" sida gränsen - ett problem som brukar lösas genom att man uppger att man bor hos släktingar, vänner etc. För övrigt kan beslut som fattas på central nivå i London få stora återverkningar i regionen. Ett beslut om kraftiga höjningar på bensinskatten t.ex gjorde att priset på bensin plötsligt blev markant mycket högre i Nordirland än i regionens övriga delar.

Bland de positiva resultat som fallit på plats via de samarbetsstrukturer som verkar i regionen finns en insats som genomförts av EURES partnerskapet: När textilindustrin i Irland kraftigt gick tillbaka, med stora personalnedskärningar som följd, besökte EURES-personal de drabbade arbetsplatserna. Man diskuterade situationen och pekade på vad det fanns av andra möjligheter. För en del blev besöket första steget mot ett nytt jobb, och sammantaget kom EURES initiativ att få betydelse för flera orter i gränsområdet. För övrigt formuleras och genomförs projekt och andra initiativ rörande den gränsregionala arbetsmarknaden löpande. Inom ramen för just EURES-samarbetet pågår t.ex en kampanj för uppmuntra småföretagare att bli mer aktiva vad gäller rekrytering "på tvärs".

Den gränsregionala arbetsmarknaden – drivkrafter och resultat?

Marknaden anses vara den huvudsakliga drivkraften. Därutöver betraktas de regionala aktörerna som en viktig kraft. Nationella aktörer och central politisk nivå spelar också stor roll jämte resurser som ställs till förfogande genom den Europeiska Unionen (via bl.a Interreg och andra program).

Hänvisningar

Intervju med Cathal Callan, EURES Development Officer

www.eire.dk/good_friday_agreement.html (En av flera sidor där det s.k Långfredagsavtalet från 1998 finns att tillgå)

www.eures-crossborder.org (EURES i regionen Irland/Nordirland)

www.northsouthministerialcouncil.org (North/South Ministerial Council. Via deras hemsida kan man bl.a ta del av rapporten "North/South Ministerial Council. Study of Obstacles to Mobility")

www.cso.ie/publications/northsouth/labourmarket.pdf (Rapporten "Ireland, North and South: A Statistical Profile, 2003")

Euro Region Maas Rijn

Provinserne Limburg, Liège, Tysktalende Fællesskab (Belgien)
Sydlige del af provinsen Limburg (Holland)
Regio Aachen (Tyskland)

Grundlæggende data for regionen

	Limburg og Liège (Belgien)	Syd-Limburg (Holland)	Tysktalende del i Belgien	Aachen (Tyskland)	Total
Befolkning	1.744.800	1.145.000	71.000	809.000	3.769.800 ¹
Beskæftigede	587.500	475.900	20.900	238.000	1.322.300 ¹
Ledighed	83.400	36.100	1.500	33.700	154.700 ¹
Ledighed i pct.	12 % ¹	7 % ¹	7 % ¹	12 % ¹	10 % ¹
Indpendling i fht. beskæftigede	0,2 %	2,4 %	IO	5,2 %	2,2 %
Sprog	Flamsk Fransk	Hollandsk	Tysk	Tysk	

Kilde: Marc Heytens, EURES Koordinator, Euroregion Maas-Rijn; www.eures-emr.org. 1 Egen udregning på baggrund af øvrige tal. IO = ikke oplyst.

Antal grænsependlere

Bopæl	Arbejdssted			
	Limburg og Liège (Belgien)	Syd-Limburg (Holland)	Aachen (Tyskland)	I alt
Limburg og Liège (Belgien)		10.500	4.900	15.400
Södra-Limburg (Holland)	1.300		8.500	9.800
Aachen (Tyskland)	IO	900		900
Luxemburg	IO	IO	IO	
Total	1.300	11.400	13.400	26.100

Kilde: Marc Heytens. EURES Koordinator, Euroregion Maas-Rijn; www.eures-emr.org.

Kommentar

Det tysktalende område i Belgien optræder ikke selvstændigt i pendlingstallene. Desuden er oplysningerne om pendling mangelfulde, hvilket delvist skyldes, at regionale data ikke opgøres f.eks. Belgien til Tyskland.

Läsaren ombeds notera förbehållen rörande sifferuppgifterna (se sid. 3). En central ambition har varit att få fram så aktuella uppgifter som möjligt. De uppgifter som redovisas är i stora delar upplysta tal. I de fall där egna beräkningar gjorts anges det i not.

Maas Rijn

Maas Rijn er en tri-national grænseregion, hvor tre lande, tre sprog og fem regioner/provincer mødes, samarbejder og fungerer sammen. Regionen bosættes af ca. 3,7 indbyggere. I de sidste 25 år har samarbejdet mellem de tre lande intensiveret i takt med at integration i EU er øget. I dag samarbejdes inden for regionen om mange forskellige områder som f.eks. kultur, økonomi, turisme, miljø, sundhed, uddannelse og fysisk planlægning.

Mål, Vision og Handling

Visionen for det grænseregionale arbejdsmarkedet bygger primært på funktionalitet. Til trods for modsatte regionale og nationale interesser er man overordnet enige om, at der findes tydelige fordele ved at samarbejde. Samarbejdet findes på mange forskellige niveauer og områder i regionen, f.eks. mellem offentlige myndigheder, handelskamre, universiteter, turistkontorer, arbejdsmarkedets parter og mellem regionale og nationale politikere. Det er Euregio Maas Rijn, som overordnet set koordinerer den grænseregionale samarbejdsproces. I 1995 dannede man et Euregio Råd, som blev organiseret i et to-kammersystem, hvor henholdsvis politikere og repræsentanter fra det civile samfund sidder placeret. På længere sigt ønsker man at restrukturere sig selv til et egentligt grænseoverskridende offentligt organ. Om dette lykkedes er endnu usikkert, men helt sikkert en proces som kan være værd at følge.

Hvem er det der pendler og hvorfor ?

Tidligere var det oftest faglærte og ufaglærte mænd, der pendlede. Dette hang i høj grad sammen med, at Maas-Rijn er en industriel region med mange mandsdominerede arbejdspladser. Denne udvikling er ved at vende. I takt med at serviceindustrien udgør en stadig større andel af arbejdsmarkedet, vokser denne andel af pendlere ligeledes. Pendlingsmønstret domineres af, at man først og fremmest bor i det land, hvor man er født. Herudover spiller boligpriser, leveomkostninger og lønniveau en væsentlig rolle. Man søger at bo, hvor det er billigst, og arbejder hvor lønnen er højest. Det er generelt billigere at bo i Belgien end i både Holland og Tyskland, mens lønnen generelt er højere i Tyskland end i Belgien og Holland. Specielt den tysktalende del af Belgien har inden for de sidste år oplevet en tilstrømning af tyskere, som bosætter sig der, men beholder deres job i Tyskland. Traditionelt set er pendlingsstrømmen gået fra Holland til Tyskland, men inden for de sidste par år har også dette mønster ændret sig. Dette skyldes i høj grad stigende arbejdsløshed i Tyskland kombineret med hollandske flaskehalse inden for bilindustrien.

Hindringer, løsninger og gode eksempler

Den største barriere for integrationen på det grænseregionale arbejdsmarked er sproget. Dette er specielt gældende for den fransktalende del af regionen, hvor også pendlingsintensiteten er lavere end i resten af regionen. Engelsk er ikke umiddelbart en mulighed som arbejdssprog, da respekten for de enkelte landes sprog er grundlæggende for samarbejdet i regionen. I enkelte tilfælde kan sproget dog være befordrende for integrationen, specielt inden for servicefagene kan to- eller tresproglighed være en stor fordel og en efterspurgt vare.

Mange af de betydelige barrierer bygger på kolliderende lovgivning, og er derfor svære at løse på regionalt niveau. På regionalt niveau er den vigtigste opgave derfor at informere borgerne bedst muligt. På den ene side er det nødvendigt at informere borgerne om de muligheder, der findes på den anden side af grænsen i forhold til job, uddannelse mv. På den anden side skal der samtidig orienteres om konsekvenserne af, at man f.eks. som tysker midlertidigt ansættes i den hollandske bilindustri. Hvis det grænseregionale arbejdsmarked skal fungere i praksis, stiller det krav til en vis gennemsigtighed og sikkerhed for den enkelte borger, således at han eller hun ikke kommer i klemme mellem to eller tre forskellige lovgivninger.

Eures har spillet en vigtig rolle i forhold til informationsindsatsen over for den enkelte grænsegænger, blandt andet er de i gang med at udgive en publikation om det grænseregionale arbejdsmarked, som skal udkomme en gang i kvartalet. Udover at arbejde med vejledning og information arrangerer Eures 6-8 årlige Round Tables, hvor eksperter inden for forskellige områder samles og diskuterer barriereproblemer og mulige løsninger. Man forsøger blandt andet i dette forum at udarbejde fælles retningslinjer og procedurer for sagsbehandling. I forlængelse heraf gives der ved disse lejligheder adgang for den enkelte borger til at stille spørgsmål om specifikke problemstillinger. Alt i alt en god måde at løse praktiske problemer i det daglige på, men man bør også være opmærksom på, at man er afhængig af eksperternes gode vilje til at tage sig tid til at deltage i en Round Table session.

Erfaringer fra regionen siger, at en pragmatisk tilgang til lovgivningsmæssige barrierer er nødvendigt og den metode, man kommer længst med. Et eksempel herpå er netop sagsbehandlingssituationen, hvor tolkningen af lovgivningen kan være afgørende for pendlerens adgang til f.eks. sygesikring og arbejdsløshedsunderstøttelse. Denne tilgang kræver dog en vis vilje fra de sagsbehandlede myndigheder til at samarbejde på tværs af grænser for sammen at finde en holdbar løsning for den enkelte borger, som f.eks. er kommet i klemme i systemet. Et andet instrument til at overkomme mobilitetshindringer har været bilaterale aftaler. Et eksempel herpå er personbeskatningsområdet, hvor landene i grænseregionen bilateralt har indgået aftaler om i hvilket land, man som pendler bliver beskattet.

Analyse og dokumentation er, specielt på det regionale niveau, blevet benyttet som et vigtigt strategisk redskab. Gennemførelsen af forskellige analyser gør det muligt at synliggøre forskellige problemstillinger på dokumenteret vis. Analyse som redskab bruges af mange forskellige aktører både politikere, myndigheder, erhvervsliv mv. Et eksempel på en analyse, som er lavet i forbindelse med det grænseregionale arbejdsmarked, er: "Der Arbeitsmarkt 2001 in den Granzregionen der Euregio Maas-Rhien"⁵.

Det offentlige transportnet i regionen trænger til en forbedring, og dette arbejdes der på i øjeblikket. Behovet for offentlig transport er dog ikke nær så udpræget som andre steder, da de fleste benytter sig af biltransport, og vejnettet i regionen er meget veludbygget.

På uddannelsesområdet findes der flere forskellige initiativer. Alma er et netværkssamarbejde mellem fire universiteter i regionen. Hora Est er et netværkssamarbejde mellem 12 uddannelsesinstitutioner (mel

⁵ Rapporten findes på følgende web-adresse: http://www.eures-emr.org/pdf/2001_D.pdf

lemlange uddannelser). Proqua arbejder med professional træning af faglært og ufaglært arbejdskraft allerede fra de øverste klasser i folkeskolen. Inden for Proqua fokuseres på udvikling af grænseregional kompetenceudvikling men med udgangspunkt i nationale kompetencer. Proqua fremhæves som en af succeshistorierne i regionen, og forventningerne til initiativet er høje.

Erhvervslivet har spillet en central rolle for udviklingen af det grænseregionale arbejdsmarkedet. Blandt andet samarbejder de tre landes handelskamre om at promovere Maas Rijn udadtil. Handelskamrene samarbejder inden for rammerne af EUREGIO chambers. Repræsentanter for erhvervslivet er ligeledes repræsenteret i Euregio-samarbejdet i regionen. Erhvervslivet samarbejder også med universiteterne i regionen om forskning og udvikling.

På græsrodsniveau findes der både i Holland og Tyskland pendlerorganisationer. Disse er til dels blevet initieret på opfordring fra fagforeninger i de respektive lande. Pendlerorganisationerne søger indflydelse på såvel regionalt som nationalt niveau. Det er dog svært at måle effekten af deres lobbyindsats.

Et generelt problem i regionen er koordinering af initiativer på det grænseregionale arbejdsmarked. Der er mange forskellige aktører, som har en interesse i området, og flere initiativer overlapper hinanden. Derudover nævnes det, at der i fremtiden er behov for udvikling af en kommunikationsstrategi, alt for få kender til de mange initiativer, som bliver sat i gang.

Det grænseregionale arbejdsmarkedet, drivkrafter og resultater

Det grænseregionale arbejdsmarked har i vis grad løst en række flaskehalse i Holland specielt inden for bilindustrien. Til gengæld har det ikke rigtig været muligt at måle en egentlig vækst i regionen sammenlignet med den nationale udvikling. Vækst har heller ikke i sig selv været et formål, derimod har målet været at skaffe folk job. Det er fortrinsvist de regionale aktører, som har været de primære drivkrafter i regionen. Derudover tillægges EU, at have spillet en betydelig rolle for udviklingen af det grænseregionale arbejdsmarked i regionen.

Kildehenvisninger

Interview: Marc Heytens, Eures Coordinator

Interview: Michael Hall-Brunton, Proqua koordinator

www.hora-est.org - Hora

<http://www.alma-emr.nl> - Alma

www.euregio-mr.org - Euregio Maas Rijn

<http://www.dglive.be/start.html?/eu-programme/proqua.html> - Proqua

<http://www.eures-emr.org/> - Eures

http://www.eures-emr.org/pdf/2001_D.pdf - Rapporten "Der Arbeitsmarkt 2001 in den Granzregionen der Euregio Maas-Rhien".

<http://www.euregiochambers.com/e/ihken.html> - Samarbejdet mellem handelskamrene

<http://www.cci-aachen-maastricht.com/> - Handelskamre - Aachen og Maastricht

Oberrhein

Alsace (Frankrig)
 Basel Stadt, Basel Land og Aargau (Nordvest Schweiz)
 Baden-Württemberg, Süd-Pfalz (Tyskland)

Grundlæggende data for regionen

	Alsace (Frankrig)	Nordvest Schweiz	Süd Pfalz + Baden (Tyskland)	Total
Befolkning	1.734.100	1.319.700	2.660.800	5.714.600
Beskæftigede	688.000	673.000	1.291.000	2.652.000
Ledighed	45.100	13.100	66.800	125.000
Ledighed i pct.	6 %	2,0 %	5 %	5 %
Indpendling i fht. beskæftigede	10	8,5 %	2,7 %	3,5 %
Sprog	Fransk	Tysk	Tysk	

Kilde: Oberrhein Statistische Daten 2002: www.oberrheinkonferenz.de/statistik/

Antal grænsependlere

Bopæl	Arbejdssted			
	Alsace (Frankrig)	Nordvest Schweiz	Süd Pfalz + Baden (Tyskland)	I alt
Alsace (Frankrig)		33.000	34.500	67.500
Nordvest Schweiz	200		800	1.000
Süd Pfalz + Baden (Tyskland)	400	24.000		24.400
Total	600	57.000	35.300	92.900

Kilde: Oberrhein Statistische Daten 2002: : www.oberrheinkonferenz.de/statistik/

Kommentar

Tallene for de to tyske delstater Süd Pfalz og Baden er slået sammen. Dette skyldes bl.a. at pendlingen ikke er opgjort separat for de to. Pendlingen fra Frankrig til Tyskland, kommer udelukkende fra én provins (Alsace), og pendlingen til Schweiz kommer reelt kun fra Baden.

Läsaren ombeds notera förbehållen rörande sifferuppgifterna (se sid. 3). En central ambition har varit att få fram så aktuella uppgifter som möjligt. De uppgifter som redovisas är i stora delar upplysta tal. I de fall där egna beräkningar gjorts anges det i not.

Oberrhein

Grænseregionen Oberrhein dækker et tri-nationalt område på ca. 21.500 km², og bosættes af mere end 5,7 millioner mennesker. Regionens udvikling har været stærkt centreret omkring hovedbyen Basel. Historisk set er der tradition for at samarbejde i regionen. Efter 2. Verdenskrigs afslutning opstod et funktionelt behov for at løse praktiske grænseregionale hverdagsproblemer i regionen, således at en fredelig sameksistens blev sikret. For samtidig at sikre en fortsat positiv tilvækst var det ligeledes nødvendigt at udvide samarbejdet inden for en række områder.

Mål, vision og handling

Oberrhein søger ligesom andre grænseregioner at fremstå udadtil som en attraktiv og økonomisk stærk region – et europæisk vækstcenter. Erhvervslivet, uddannelsesinstitutioner i samarbejde med myndigheder og politikere i regionen arbejder i fællesskab med at styrke dette image og promovere regionen udadtil.

Ligesom Medicon Valley er vokset ud af Øresundsregionen, har Oberrhein etableret sin egen Bio Valley, som er en af spydspidserne i deres indsats for at øge regionens samlede attraktionsværdi. Oberrhein har i dag udviklet sig til en af Europas mest veletablerede og pendlingsintensive grænseregioner. På denne baggrund er det en region, som er værd at studere nærmere.

Visionen for det grænseregionale arbejdsmarked er funktionalitet. Det skal være muligt at bo og arbejde uden problemer på alle sider af grænserne. Der arbejdes målrettet specielt på regionalt niveau men også nationalt for at sikre funktionaliteten på det grænseregionale arbejdsmarked. Der er mange forskellige aktører i Oberrhein, som beskæftiger sig med det grænseregionale arbejdsmarked. Oberrhein Konferencen og Regio TriRhena er de to overordnede tri-nationale organisationer i regionen. I samarbejde med erhvervsliv, uddannelsesinstitutioner og andre aktører er de med til at præge det grænseregionale arbejdsmarked i regionen. Da ikke alle mobilitetshindringer umiddelbart kan løses eller bliver løst, findes der derudover en række informationsenheder som Infobest⁶ eller Eures, som søger at oplyse pendleren om rettigheder, muligheder og eventuelle faldgruber.

Hvem pendler og hvorfor

En stor del af pendlingen i regionen går fra Alsace i Frankrig og Baden i Tyskland til hovedbyen Basel. Der er dog ligeledes en del, som pendler fra Alsace til Baden. Schweiz's tre grænseregioner ligger i top, når det gælder pendlingsintensiteten i Europa. Dette hænger sammen med en lavere arbejdsløshedspromcent og et højere lønniveau i Schweiz. Arbejdsløsheden i Frankrig og Tyskland er i nogle områder oppe på 10%, hvorimod den i Schweiz ligger på ca. 4%. Samtidigt er bo- og leveomkostningerne i Schweiz blandt verdens højeste. Frankrig er det land, hvor lønnen er lavest, og hvor det er billigst at bo og leve. Til gengæld er skatterne normalt højere end i både Schweiz og Tyskland.

En stor del af forklaringen på, hvorfor folk pendler, findes i de relative forskelle mellem landenes løn

⁶ INFOBEST tager i mod alle spørgsmål om grænseregionale forhold både fra enkeltindivider og virksomheder.

niveau og beskatning. På grund af pendlingsintensiteten arbejder man aktivt i regionen med at eliminere åbenbare hindringer for mobiliteten på arbejdsmarkedet. Arbejdsbetingelser derimod betyder ikke lige så meget. Et eksempel herpå er, at arbejdstiden i Schweiz er 42 timer om ugen, hvorimod den blot er 35 timer i Frankrig.

Hindringer, løsninger og gode eksempler

Eftersom Schweiz ikke er medlem af EU, betyder det, at Oberrhein har oplevet andre problemer end i andre grænseregioner. Mange af disse problemer blev dog elimineret med en samarbejdsaftale mellem EU og Schweiz i 2002. Fordi Schweiz ikke er medlem af EU, er der tradition for bilaterale samarbejdsaftaler i regionen.

Ligesom i andre grænseregioner kæmper Oberrhein med mange af de samme barrierer og hindringer f.eks. på skat- og socialsikringsområdet. Mange af de spørgsmål, som indgår til informationsenheden INFOBEST, handler således om arbejdsmarkedet specielt i forhold til skat og socialsikring.

Et typisk eksempel på en hindring er problemer i forhold til arbejdsløshedsunderstøttelse. Jævnfør en aftale mellem Tyskland, Schweiz og Frankrig betales skat i det land, hvor man bor. Sygeforsikring får man i arbejdslandet, men kun så længe man er ansat der. Arbejdsløshedsunderstøttelse udbetales af bopælslandet på grundlag af den indkomst, man ville have haft der i en tilsvarende stilling. Dette kan være problematisk f.eks. for en franskmand, som arbejder i Schweiz, og hvis indtægt er betydeligt højere der, end den ville have været, havde hun siddet i samme stilling i Frankrig.

INFOBEST udgør en del af informationsindsatsen i Oberrhein. Ligesom i mange andre grænseregioner søger man at give borgeren den bedst mulige information omkring forhold for grænsegængere. INFOBEST arrangerer blandt andet informationsdage, hvor eksperter på forskellige områder stiller sig til rådighed for spørgsmål fra den enkelte borger. Det kan være omkring social- og sygesikring, skat, barsel mv.

EURES informerer ligeledes pendlere om rettigheder og muligheder på det grænseregionale arbejdsmarked. Blandt andet har de udgivet pjecen: "Wegweiser für Grenzgänger"⁷.

De store forskelle på de tre lande kan give anledning til spekulation og mange andre problemer. På den anden side eksisterede forskellene ikke, ville man højst sandsynligt ikke se de samme pendlerstrømme. På denne måde både styrker og besværliggør forskellene integrationen i regionen.

Gensidig anerkendelse af uddannelser og kvalifikationer har længe været en hindring for arbejdskraftens frie mobilitet. Der har derfor været forholdsvis meget fokus på dette område i regionen. Dette har blandt andet udmøntet sig i en række trinationale initiativer. Blandt andet en trinationale læreruddannelse for tosprogede lærere, udvidet samarbejde blandt regionens universiteter, hvori også indgår fælles grænseregionale studieprogrammer, mulighed for grænseoverskridende praktikophold i forbindelse

⁷ Se http://www.eures-t-oberrhein.com/eurest/de/infos_gg/pdf/wegweiser.pdf

med erhvervsuddannelse og herigennem erhvervelse af Euregio-certifikat. Derudover har man udarbejdet en Oberrhein-skolebog til brug for de større folkeskoleklasser.

Sprog og kultur nævnes som nogle af de største hindringer for mobiliteten på arbejdsmarkedet. Et eksempel er forskelle i arbejdskultur i hhv. Frankrig og Tyskland, hvilke kan skabe grobund for misforståelser mellem medarbejdere og arbejdsgivere. På den anden side har Gerhard Schröder og Jaques Chirac et rigtig godt forhold til hinanden i øjeblikket, hvilket gavner integrationen. Det er blandt andet på deres initiativ, at man forsøger at udforske mulighederne for etablering af en fransk-tysk grænseoverskridende myndighed i form af såkaldte EURO-distrikter. I øjeblikket forhandles om hvilke kompetencer, som bør overgå til en sådan myndighed. Et initiativ som ligeledes kan være værd at følge i fremtiden.

Samlet set findes til stadighed en række hindringer for mobiliteten i Oberrhein, til trods for at grænseregionen er en af Europas mest pendlingsintensive. Oberrhein er en af de mere veludviklede grænseregioner, og mange initiativer er sat i værk. Derfor er det altid værd at vende blikket mod denne region, hvis man ønsker at søge inspiration.

Det grænseregionale arbejdsmarked - Drivkræfter og resultater

Det grænseregionale arbejdsmarked har været medvirkende til at skabe en bedre udnyttelse af arbejdskraften i regionen. Derimod er det svært at påvise en egentlig grænseregional vækst. Den største betydning af det grænseregionale arbejdsmarked finder man hos de mennesker, som bor og arbejder i regionen. I og med at folk mødes og interagerer sammen, mindskes fordomme og kulturelle forskelle. Dette påpeges at udgøre den egentlige værdi af det grænseregionale samarbejde.

Kildehenvisninger:

Interview: Caroline Winther, Infobest Oberrhein

Sachs, Catharina på uppdrag af Øresundskomiteen: Erfarenheter av det gränsregionala samarbetet i Oberrheinregionen. http://www.oresundskomiteen.dk//site_dir/oeresund/upload/oberrheinrapport.pdf

Oberrhein Statistischen Daten 2002

www.oberrheinkonferenz.org - Oberrhein Konferenzen

www.regiotriRhena.org - Regio TriRhena

www.euregio-zertifikat.de - Euregio Zertifikat

www.colingua.org - Colingua

www.infobest.org - Infobest

www.transinfonet.org - netværk for SME

<http://www.eures-t-oberrhein.com/eurest/de/enter.php3> - Eures

http://www.eures-t-oberrhein.com/eurest/de/infos_gg/pdf/wegweiser.pdf - Brochure: Wegweiser für grenzgänger

www.biovalley.com - Biovalley

<http://www.interreg-dfch.org> - Interreg

<http://www.cci.ch> - samarbejdet mellem handelskamre

Region Schleswig - Sønderjylland

Landesteil Schleswig: Flensburg stad, Kreis Nordfriesland og Kreis Schleswig-Flensburg (Tyskland)
Sønderjyllands amt (Danmark)

Grundlæggende data for regionen

	Landesteil Schleswig (Tyskland)	Sønderjyllands amt (Danmark)	Total
Befolkning	440.000 ¹	253.200 ²	693.200 ³
Beskæftigede	122.800 ¹	126.900 ²	249.700 ³
Ledighed	21.200 ¹	8.100 ²	29.300 ³
Ledighed i pct.	15 % ³	6 % ³	11% ³
Indpendling i fht. beskæftigede	1 % ³	1 % ³	0,75 % ³
Sprog	Tysk	Dansk	

Kilde: 1 Tom Zielasko, EURES vejleder, Schleswig. 2 Danmarks Statistik 2002 ("arbejdsstyrke" og "beskæftigede"). 3 Egen udregning på baggrund af øvrige tal. Danmarks Statistik 2003. Generelt: Tallene for Schleswig- delen er fra forskellige år.

Antal grænsependlere

Bopæl	Arbejdssted		
	Landesteil Schleswig (Tyskland)	Sønderjyllands amt (Danmark)	I alt
Landesteil Schleswig		1.100	1.100
Sønderjyllands Amt	1.300		1.300
Total	1.300	1.100	2.400

Kilde: www.eures-kompas.org/. MKW - Scientific Report on the Mobility of Cross-border Workers within the EEA. Munich, November 2001. Siffrorna i rapporten är från 1999. Hemsida: www.mkv-gmbh.de

Läsaren ombeds notera förbehållen rörande sifferuppgifterna (se sid. 3). En central ambition har varit att få fram så aktuella uppgifter som möjligt. De uppgifter som redovisas är i stora delar upplysta tal. I de fall där egna beräkningar gjorts anges det i not.

Schleswig - Sønderjylland

Regionen består av Sønderjyllands amt på den danska sidan och Landesteil Schleswig (Flensburg stad, Kreis Nordfriesland och Kreis Schleswig-Flensburg) på den tyska sidan. Nära 700.000 personer bor i området. Schleswig- Sønderjylland har hanterats som en politisk administrativ enhet sedan lanseringen av Interreg-I i slutet av 80-talet. I en studie som sammanställts vid Roskilde Universitet (2003) konstateras att området inte har en integrerad gränsregional arbetsmarknad; det är snarare en fråga om två arbetsmarknader som fungerar sida vid sida. Många instanser i regionen verkar och samarbetar emellertid för att främja integrationsprocessen.

Mål, vision och handling

Mål och vision för den gränsregionala arbetsmarknaden i Schleswig-Sønderjylland handlar ytterst om funktionalitet. Det är helt enkelt en fråga om att öka mobiliteten över gränsen. Aktörer (sam)arbetar på bred front för att främja ökad mobilitet och fördjupad integration. Aktiviteter och initiativ är i stora delar inriktade på utveckla informationsutbudet och förbättra medvetenheten om vad den den gränsregionala arbetsmarknaden har att erbjuda.

Viktiga instanser i regionen utgörs av det gemensamma Regionrådet och Arbetsmarknadsråden på dansk respektive tysk sida. Regionrådet består av 42 medlemmar – 21 från varje sida – samt tre observatörer. Rådet behandlar ett brett spektrum av frågor som rör det gränsregionala samarbetet. Bland medlemmarna finns politiker, arbetsmarknadens parter samt representanter för två nationella minoritetsgrupper. Man möts 6-8 gånger per år. Rådet är uppdelat i sex politiska utskott som var för sig koncentrerar sig på skilda områden i syfte att främja och fördjupa det dansk-tyska samarbetet. Ett av utskotten ägnar sig åt frågor som rör näringslivsutveckling, arbetsmarknad och utbildning. Utskottets huvuduppgift är, enligt en formulering på Regionalrådets hemsida, att "(...) styrke det grænseoverskridende arbejdsmarked i bred forstand". Detta söker man uppnå genom dialog med en rad aktörer om vad det finns av utvecklingsmöjligheter för personer och verksamheter i regionen. Här handlar det inte minst om att skapa förutsättningar för effektiva informationsinsatser och bidra till att skapa möjligheter för dem som funderar på att söka arbete på andra sidan gränsen.

Arbetsmarknadsråden på bägge sidor (Arbetsmarknadsrådet i Sønderjylland, Verwaltungsschuss Arbeitsamt Flensburg) har ett väl etablerat samarbete. Inom ramen för EURES samarbetet ger dessa med jämna mellanrum ut en arbetsmarknadsregogörelse där man redogör för läget på den gränsregionala arbetsmarknaden.

Regionalrådet och Arbetsmarknadsråden betraktas som centrala aktörer i regionen. Vid sidan av att de kan fatta konkreta beslut, beskrivs dessa konstellationer som viktiga eftersom de fungerar som regionala nätverk och mötesplatser där medlemmarna utbyter information och "kläcker" idéer. Bland andra aktörer märks EURES partnerskapet som utgörs av AF-systemet och dess tyska motsvarighet Arbeitsagentur (A), LO och Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), Dansk Arbejdsgiverforening (DA) samt

Unterebbe West Kuste. Sønderjyllands TIC & ErhvervsCenter verkar på bred front för integration och näringslivsutveckling. De är engagerade i flera projekt. Sedan slutet av 90-talet har t.ex nära femhundra verksamhetsbesök inklusive rådgivning genomförts i syfte att främja dansk-tysk näringslivsintegration. Flera av dessa ledde till varaktigt samarbete. Ett annat projekt fokuserar specifikt på den gränsregionala arbetsmarknaden, det s.k GRAMARK-initiativet, som genomförs i samarbete mellan DA, DI, de regionala fackföreningarna DGB och LO samt dansk och tysk arbetsförmedling. Inom ramen för projektet har man öppnat ett kontor i Flensburg dit både arbetssökanden och verksamheter kan vända sig.

Arbetsförmedlingarna har utarbetade rutiner för rekrytering "på tvärs" – rutiner som lätt kan aktiveras vid behov. Att arrangera mässor och andra "events" används som ett sätt att nå ut till en bredare krets. Initiativ till sådana arrangemang brukar i första hand komma från den tyska sidan. Frågor som rör projektsamarbete är alltid aktuella i regionen; flera arbetsmarknadsprojekt har genomförts, t.ex informationskampanjer där bl.a gränspendlare har deltagit, informationsmöten för arbetssökanden till bestämda verksamheter samt samarbete i förbindelse med nedläggningar, varsel och avskedanden. För dem som redan pendlar finns möjlighet att gå med i en Gränspendlarförening (Verein Europäischer Grenzgänger/VEG). Därtill etablerades ett Gränsinformationskontor i Bov i början av 2004. Där kan verksamheter, arbetssökanden och andra intresserade få information om förhållandena på bägge sidor gränsen. Kontoret lyder under Regionskontoret Schleswig-Sønderjylland (vidare information finns på <http://www.region.dk/>).

Vem pendlar och varför?

En omfattande pendlaranalys gjordes 1997. Trots att det är flera år sedan, tros dagens genomsnittlige pendlare se ungefär likadan ut som då. Enligt uppgift är det ungefär lika många kvinnor som män som pendlar. Medelåldern är ca 40 år. I den analys som genomfördes 1997 angavs att ca 85% av de som pendlade var gifta eller sammanboende och att man såg sitt gränspendlande som en långsiktig snarare än ett tillfälligt fenomen. Den genomsnittlige pendlaren är högutbildad. Det är också vanligt att hantverkare arbetar "på tvärs". Ungefär hälften av de som pendlar gör det för att de har flyttat till andra sidan gränsen. De rör sig om personer som har flyttat från Schleswig till Sønderjylland, men fortfarande arbetar kvar i Schleswig. Det finns även många danskar som arbetar i Sønderjylland, men bor i Schleswig. Övriga har anslutit sig till pendlarnas skara då de fått arbete på andra sidan gränsen.

Pendlingen är i stora delar konjunkturbestämmd; om den ekonomiska utvecklingen går upp på den ena sidan gränsen och ned på den andra påverkas pendlartalen. Enligt den pendlaranalys som gjordes 1997 var följande tre faktorer avgörande när personer i regionen beslutade sig för att börja pendla: 1) arbetsmarknaden 2) bostadsmarknaden 3) familjeskäl.

Hinder, lösningar och goda exempel

Svårigheter och utmaningar på den gränsregionala arbetsmarknaden i Schleswig-Sønderjylland bottnar ofta i förhållanden som rör språk och kultur. Andra faktorer kan skapa svårigheter i enskilda fall, men anses enligt uppgift inte utgöra generella barriärer. Som exempel kan nämnas att det finns problem vad

gäller ömsesidigt erkännande av utbildningar och annan kompetens, en tysk sjuksköterskeexamen t.ex erkänns inte i Danmark.

För att profilera och synliggöra den gränsregionala arbetsmarknaden i regionen har man – bl.a inom EURES partnerskapet – satsat på informationsinsatser, inte minst på internet. Informationen går i huvudsak ut på att ge en övergripande bild av villkor och förutsättningar som omger den gränsregionala arbetsmarknaden. Det finns exempel på hur information och samarbete gett resultat. När det uppstod en flaskhalssituation inom slakteribranschen i Sønderjylland t.ex, löstes problemet på ett smidigt sätt då etablerade samarbetsstrukturer i regionen aktiverades och såg till att slaktare från Schleswig rekryterades till Sønderjylland.

Informationsinsatserna har oftast varit brett hållna och inte i någon större utsträckning fokuserat speciellt på språk och kultur – som ju är de områden som kan uppfattas som källor till problem. Inom ramen för samarbetet inom Regionrådet kan det emellertid bildas arbetsgrupper av olika slag, och en av dessa grupper arbetar med frågor som rör språk och interkulturell förståelse. Gruppen består av representanter från universitetsväsendet, folkskolan, seminarier, handelsskolor samt kultursektorn. Dialog på tema ”Hur tar man sig förbi språkliga, kulturella samt strukturella och organisatoriska hinder?” har utmynnat i flera initiativ, t.ex konferenser för danska och tyska språklärare. Därtill har undervisningsmaterial ställts samman och skolor har fått tips om utflyktsmål i regionen. Arbetsgruppen står också till förfogande för projekt som drivs av instanser som är knutna till gruppen.

Den gränsregionala arbetsmarknaden – drivkrafter och resultat

Flaskhalssituationer har lösts inom ramen för den gränsregionala arbetsmarknaden. Vidare har den bidragit till ökad tillväxt och förbättrade möjligheter rörande matchning av arbetsgivares krav och arbetstagares kvalifikationer. Integrationen av den gränsregionala arbetsmarknaden i Schleswig-Sønderjylland styrs i första hand av tillgång och efterfrågan. Processen understöds av att aktörer i olika slags verksamheter, på flera nivåer och med olika målgrupper för ögonen har intresse av att främja en gräns-regional arbetsmarknad. Bland dessa finns arbetsgivare, arbetstagare, arbetssökanden, näringslivet, EURES-partnerskapet, amter, kommuner, AF-systemet samt Interreg.

Hänvisningar

Intervju med Karsten Troelsgaard, Fuldmægtig, Arbetsförmedlingen Sønderjylland

“Cross-Border Commuting in the EU: Obstacles and Barriers. Country Report: The Sønderjylland-Schleswig Region”, Prof. Bent Greve & Maj Rydbjerg, Research paper no. 10/03, Roskilde Universitet

www.sja.dk/sja/regiondk/nsf/links/forside

www.eures-kompas.org

www.sjec.dk

Samlet matrix

	Øresund ⁸	Region P.E.D	Irland - Nordirland	Mass Rijn	Oberrhein	Schleswig - Sønderjylland
Befolkning	3.570.000	3.017.600	2.099.300	3.769.800	5.714.600	693.200
Beskæftigede	1.709.000	1.174.600	811.700	1.322.300	2.652.000	249.700
Ledighed	86.000	112.600	10	154.700	125.000	29.300
Ledighed i pct.	5 %	9 %	6 %	10 %	5 %	11 %
Indpendling i fht. beskæftigede	0,23 %	5,5 %	1,4 %	2,2 %	3,5 %	0,75 %
Samlet antal pendlere	4000	77.550	11.500	26.100	92.900	2400
Sprog	Svensk/ dansk	Fransk/ tysk/ luxem- bourgsk	Irsk/ engelsk	Flamsk/ fransk/ hollandsk/ tysk	Tysk/fransk	Tysk/dansk

⁸ For henvisninger rørende Øresundsregionen se Appendix A

Sammenfatning og kommentarer

De grænseregioner vi tittat på skiljer sig åt på många sätt, men utifrån de samtal vi haft kan vi konstatera att det finns flera gemensamma drag. Samtliga regioner vi varit i kontakt med vittnar om ett dynamiskt och väl utvecklat grænsregionalt samarbete, inte minst inom utbildningsväsendet och näringslivet.

På den anden side fortæller pendlingstallene fra matrixen og barriererhistorierne os, at der stadig er lang vej endnu, før at det grænseregionale arbejdsmarked bliver en realitet på lige fod med de nationale arbejdsmarkeder. Ser man f.eks. på andelen af indpendling i de forskellige regioner, er dette tal karakteristisk lavt i de fleste grænseregioner med undtagelse af Luxembourg og Schweiz.

Den undersökning vi har gjort ger inte tillräckligt underlag för att värdera hur väl utvecklade de grænsregionala arbetsmarknaderna är. Däremot vittnar det material vi gått igenom, och de samtal vi haft, om att övertygelsen om fördelarna med en fungerande grænsregional arbetsmarknad är en viktig drivkraft i projekt och annat samarbete. Vad gäller aktörer tecknar sig ofta en ganska spretig bild där många finns med, men utan att det finns något samband eller koordinering av de insatser som görs. "Funktionalitet" är ledstjärnan för samarbetet.

I de forskellige grænseregioner mener vi at kunne identificere en enighed om, at der findes et uudnyttet potentiale i det grænseregionale arbejdsmarked, specielt med henblik på at skabe vækst og få mennesker i arbejde.

Generelt set kæmper grænseregionerne med mange af den samme slags problemer. Specielt de lovgivningsmæssige barrierer omkring skat, socialsikring og pension går om end i forskellig grad igen fra grænseregion til grænseregion. De strukturelle rammebetingelser i de enkelte regioner varierer dog, og det er derfor svært på denne baggrund at drage nogle egentlige konklusioner om, hvordan man håndterer denne form for barrierer. I flere regioner bemærker man, at en pragmatisk tilgang til tolkningen af lovgivningen er et vigtigt redskab for aktørerne på det regionale niveau. På nationalt niveau kan lovgivningsmæssige barrierer løses gennem bilaterale aftaler mellem de enkelte lande. Der er flere eksempler på dette f.eks. på skatteområdet.

De vi talat med har framhållit att information (och åter information) är den grænsregionala arbetsmarknadens bästa vän. Informationskampanjer bedrivs, material produceras, konferenser avhålls och websidor skapas – allt för att få snurr på och utveckla grænsregionala arbetsmarknader runt om i Europa. Insatserna är oftast brett hållna och går in för att ge medborgarna så fyllig information som möjligt. Möjligen skulle det kunna vara idé att, som komplement till de breda kampanjerna, göra informationsinsatser som är lite smalare i sin utformning (inriktade på specifik målgrupp eller specifikt sakområde).

En utgångspunkt vad gäller förmedling av information av olika slag är att då lagstiftningen i många delar inte harmonierar, krävs det information för att i så hög grad som möjligt överbrygga de hinder som två eller flera nationella lagstiftningar kan ge upphov till. I Øresundsregionen finns redan många aktörer som arbetar med att styrka informationsinsatsen, t.ex Arbetsförmedlingen Øresund (www.oresundsinfo.org), Øresunddirekt (www.oresunddirekt.dk) samt Skat-Øresund (www.toldskat.dk). Detta framstår som ett område där vår region skulle kunna inspirera andra gränsregioner.

En anden tendens, som er værd at bemærke, er, at der i alle grænseregioner foregår en masse initiativer specielt på regionalt niveau. Mange ildsjæle arbejder med at få det grænseregionale arbejdsmarked til at fungere i praksis, dvs. at der generelt er mange igangværende initiativer og mange aktive aktører, som er i spil.

I hver enkelt region findes mere eller mindre udviklede formelle og uformelle grænseregionale samarbejdsstrukturer, som i princippet danner rammen for samarbejdet i regionen. Hvor effektive disse samarbejdsstrukturer i virkeligheden er, kan ikke bedømmes her. I nogle regioner påpeges det dog, at en styrkelse af de grænseregionale samarbejdsstrukturer vil gavne regionens fremtidige udvikling gennem en bedre koordinering og samordning. Organiseringen af disse strukturer er forskellig fra region til region. Et eksempel på en veludviklet og formaliseret euregio-struktur finder man i Maas Rijn, hvor politikere og erhvervsliv interagerer i et to-kammer system. Ytterligere ett exempel på ett formaliserat samarbete är Regionrådet i Schleswig-Sønderjylland som bl.a består av politiker och arbetsmarknadens parter. De fleste af de regioner kunne ligeledes berette om et forholdsvis veludviklet og aktivt erhvervslivssamarbejde f.eks. mellem handelskamrene.

Til gengæld kunne vi ikke identificere veludviklede samarbejder mellem arbejdsmarkedets parter. I nogle regioner fandtes i nogen grad samarbejde sted mellem fagforeninger eller arbejdsgiverforeninger på tværs af grænsen. Der er derfor ikke noget, som tyder på et formaliseret samarbejde/beredskab på ligefod med det, man finder i Øresundsregionen

En anden fællesnævner for grænseregionerne er Interreg, som man i de fleste grænseregioner tillægger en stor betydning for udviklingen på det grænseregionale arbejdsmarked. Mange projekter er kommet til verden med støtte fra Interreg.

Vidare framstår den Europeiska Unionen som en viktig och aktiv part som bidrar till att fördjupa samarbetet inom ramen för gränsregionala samarbetsstrukturer. Marknaden har genomgående framhållits som en avgörande drivkraft, men med den reservationen att den gränsregionala arbetsmarknaden ännu inte är fullt utvecklad och därmed inte kan spela med och utnyttja markandskrafterna ordentligt.

Som tidligere nævnt pågår en række projekter og initiativer i hver enkelt grænseregion. Nedenfor har vi valgt at nævne nogle initiativer, som vi mener kan have en særlig interesse for det Øresundsregionale arbejdsmarked, og som kan være værd at studere nærmere i en anden sammenhæng.

- Inom ramen för EURES-samarbetet i P.E.D driver fackföreningar ett Interreg-projekt som går ut på att samla alla arbetsmarknadsavtal i en gemensam databas.
- Inom ramen för EURES-samarbete i Nordirland/Irland arbetar bl.a arbetsförmedlingarna med att skapa en gemensam "jobbdatabas".
- Proqua – et projekt i Maas-Rijn som blandt andet søger at udvikle grænseregionale kompetencer som sprog og interkulturel forståelse
- Euregio organisationsstruktur (tokammersystem) mellem erhvervsliv/civilbefolkning og politikere i Maas Rijn.
- Round Tables sessioner med eksperter inden for socialsikring, skat mv. i Maas-Rijn
- Tri-lateral læreruddannelse i Oberrhein som søger at uddanne tosprogede lærere
- Praktikophold i nabolandet som del af elevers erhvervsuddannelser i Oberrhein
- Eurodistrikt – etablering af en grænseoverskridende "myndighed" i tysk-franske grænseregioner.
- En arbejdsgrupp under Regionrådet i Schleswig-Sønderjylland arbejder kontinuerligt med sproglige og kulturelle spørgsmål. Ett av Rådets sex utskott arbetar specifikt med näringslivsutveckling, arbetsmarknad och utbildning.
- Arbejdsmarkandsrådet i Sønderjylland och Verwaltungsasschuss Arbeitsamt i Flensburg producerar gemensamt – inom ramen för EURES-samarbetet – en arbetsmarknadsredogörelse.

Det finns helt klart mycket att lära av andra gränsregioner. På ett överordnat plan ser man kanske inte alltid det eftersom vi har många drag gemensamt. Om man skrapar lite på ytan och söker bland konkreta projekt och initiativ kan man dock finna guldkorn, vilket exemplen ovan illustrerar. Det är i det sammanhanget vi hoppas att rapporten kan inspirera aktörer i såväl Øresundsregionen som i andra europeiska gränsregioner att titta närmare på och inspireras av varandra.

En lang række af de materialer, som publiceres i de forskellige grænseregioner, er at finde på nettet. De fleste grænseregioner har veludviklede hjemmesider, som i større detaljer beskriver konkrete projekter og initiativer. Vi opfordrer på denne baggrund i høj grad interesserede til i at benytte sig af disse hjemmesider, hvis man ønsker at vide mere om de forskellige regioner eller konkrete projekter.

Perspektivering

Øresundsregionen sjuder av aktivitet och möjligheter och det finns siffror som pekar på spännande utvecklingstendenser. På nuværende tidspunkt pendler 6.000⁹ mennesker over Sundet hver dag. I 2003 flyttede 2.700 danskere til Sverige. Flere og flere mennesker får øjnene op for mulighederne på den anden side af Sundet. Undersøgelser har vist, at interessen for at købe bolig, studere og søge job på begge sider af Øresund er stærkt stigende. Jf Øresundskompass¹⁰ har 64.000 mennesker overvejet at søge job eller studere på den anden side af Sundet. Fortsætter denne udvikling i fremtiden, øges krav og forventninger til funktionaliteten af det grænseregionale arbejdsmarked. Imidlertid har denne udvikling ikke været problemfri, eftersom det også er i grænseregionen, at to nationale systemer og kulturer ofte mødes, integreres og i visse tilfælde kolliderer. Der er altså stadig et godt stykke vej endnu. Til trods for at pendlingsintensiteten øger findes stadig en lang række hindringer for arbejdskraftens mobilitet ikke mindst på det mentale niveau.

Hvis man skal udnytte mulighederne i det grænseregionale arbejdsmarkedet, bør det være problemfrit for Øresundsborgeren at færdes, bo og arbejde i alle dele af regionen. Dette kræver, at systemerne på alle niveauer er gearret til at arbejde sammen, således at Øresundsborgeren ikke bliver ringere eller bedre stillet end andre danske og svenske medborgere. Det skal være lige så uproblematisk at pendle over Sundet, som at pendle fra Roskilde til København eller fra Lund til Malmø.

Flere faktorer har spillet ind på udviklingen af det grænseregionale arbejdsmarked i Øresundsregionen. Før broen og tunnelen åbnede i år 2000 mellem Sjælland og Skåne, eksisterede der knapt et grænseregionalt arbejdsmarkedet i Øresundsregionen. Lettere tilgang via bil og tog til "den anden side" har således været en betingelse for udviklingen i Øresundsregionen.

Samtidig har den løbende gennemførelse af det indre marked i Europa spillet en betydelig rolle i forhold til udviklingen og integrationen af grænseregionale arbejdsmarkeder. I takt med at de vigtigste hindringer for den frie bevægelighed af varer, kapital, serviceydelser og arbejdskraft løbende er søgt fjernet, er rammebetingelserne for et egentligt grænseregionalt arbejdsmarked blevet forbedret. I forhold til EU har grænseregioner været en central samarbejdspartner. Det er i den grænseregionale hverdag, at problemerne, der findes i det indre marked, synliggøres gennem deres direkte konsekvenser for borgere og virksomheder i regionen. Ligeså vel som det er i grænseregionerne, frugterne af det indre marked kan høstes. Grænseregionen kan således betragtes som et mikro-laboratorium for det indre marked.

⁹ *Aktuella pendlingsstal från Länsarbetsnämnden i Skåne visar att cirka 6 000 personer pendlar från Skåne till Sjælland (tåg, bil, färja) under 2003. Statistiken bygger på intervjuer från SCBs arbetskraftsundersökningar.*

¹⁰ *Regionale analyser - Øresundskompass er et projekt som arbejder med dokumentation af udviklingen i Øresundsregionen. Øresundskompass er gennemført af Øresundskomiteen og Øresund Network. Projektet er medfinansieret af Interreg III A Øresund.*

I Europæisk regi er man opmærksomme på grænseregionernes rolle og potentiale, ikke kun i forbindelse med gennemførelsen af det indre marked, men også i forhold til udviklingen af den sociale og økonomiske samhørighed i Europa.

Der er mange områder, hvor udviklingen i EU har og får betydning for det grænseregionale arbejdsmarked. Et eksempel herpå er arbejdskraftens frie bevægelighed, som er en af EU-rettens grundprincipper. Alle borgere fra en medlemsstat skal have mulighed for at blive ansat i en anden medlemsstat under samme vilkår som medlemsstatens egne statsborgere. Traditionelt set har social- og arbejdsmarkedspolitik udelukkende været et nationalt anliggende, og det er den i høj grad stadig.

Mobiliteten inden for EU er på nuværende tidspunkt relativ lav. Kun 0,4 % af EU's medborgere flytter sig årligt fra et medlemsland til et andet¹¹. Der er mange forskellige årsager til, at folk ikke bare flytter fra et land til andet, og spørgsmålet er, hvor høj grad af mobilitet man realistisk kan forvente inden for EU. Der arbejdes stadig i EU-systemet med at nedbryde forskellige former for mobilitetsbarrierer, et arbejde som i høj grad har haft og får betydning for de grænseregionale arbejdsmarkeder. I Danmark har EU-reglerne blandt andet betydet, at ledelsesretten og kontraktfriheden er blevet begrænset, da man ikke må diskriminere på grund af nationalitet, hverken ved ansættelse eller afskedigelse.

Et andet europæisk initiativ er EURES netværket (European Employment Service), som i samarbejde med nationale arbejdsformidlinger hjælper jobsøgende med at finde arbejde i andre EU-lande og derudover informerer om leve- og arbejdsvilkår i disse lande.

Et eksempel på, hvordan EU-retten allerede har og forventes at få yderligere betydning, er i forhold til socialsikring for vandrende arbejdstagere. I den nuværende forordning 1408/71 om anvendelse af sociale sikringsordninger på arbejdstagere og deres familiemedlemmer, der flytter inden for Fællesskabet, sikres arbejdstagers og selvstændiges ret til socialsikring på lige fod med arbejdslandets egne statsborgere. I praksis betyder det, at et medlemsland ikke må betinge adgangen til socialsikring ved statsborgerskab i det pågældende land. Samlet set er 1408/71 forordningen et meget komplekst og kompliceret regelværk, hvorfor Kommissionen har taget initiativ til at modernisere hele regelsættet, således at det bedre møder nutidens behov og samtidig forenkles. Bliver moderniseringen en realitet, må den forventes at få en direkte betydning for socialsikring af f.eks. de mennesker, som pendler over Øresund hver dag.

Der findes således stadig mange hindringer for mobiliteten; både lovgivningsmæssige, tekniske og kulturelle. Arbejdet med at fjerne disse hindringer foregår ligeledes på mange forskellige niveauer, dels regionalt (og grænseregionale), nationalt og således også på europæisk niveau. Det kræver en mental omstilling og vilje på alle samfundsniveauer at tænke grænseoverskridende frem for nationalt. Arbejdstageren skal være åben over for muligheden for at søge arbejde på den anden side af grænsen.

¹¹ *Communication from the Commission to the Council: New Labour Markets, Open to all, with Access to All, Com (2001)*

Erhvervslivet skal se fordele i at rekruttere tværnationalt. Den nationale lovgivning skal muliggøre og understøtte den frie bevægelighed også i praksis. Det regionale niveau skal medvirke til at skabe ordentlige rammebetingelser og skal være veludrustet til at håndtere et grænseregionalt arbejdsmarked. Det kræver således en fælles indsats og øget samarbejde mellem de forskellige aktører, hvis vi i fremtiden skal sikre udviklingen af et egentligt grænseregionalt arbejdsmarked i Øresundsregionen.

(Appendix A)

Øresundsregionen

Danmark: Alt øst for Storebælt, dvs. Københavns kommune, Frederiksberg kommune, Københavns amt, Fredriksborg amt, Roskilde amt, Vestsjællands amt, Storstrøms amt og Bornholms Regionskommune.

Sverige: Skåne län

Nyckeltal för arbetsmarknaden i Öresundsregionen

2002	Øresundsregionen SE	Øresundsregionen DK	Total
Befolkning ¹	1 145 000	2 425 000	3 570 000
Beskæftigede ²	521 000	1 188 000	1 709 000
Ledighed ²	34 000	52 000	86 000
Ledighed i pct. ²	6,1%	4,2%	4,8% ²
Indpendling i fht. beskæftigede	0,04%	0,32%	0,23%
Sprog	Svensk	Dansk	

Kilde: Øresundsdatabanken 2004: <http://www.orestat.scb.se/>

Fotnoter: 1) Befolkningen 31 december 2002. 2) Arbejdskraftundersøgelserne (AKU) 4:e kvartalet 2002. Undersøkningsarna i Öresundsdatabanken utgår från de EU-harmoniserade definitionerna som Eurostat tillämpar, detta för att största möjliga sammenlignelighed/jämförbarhet. De nationella arbetskraftundersökningarna avviker på några punkter från Eurostats definitioner.

Antal grænsependlere

2001	Arbejdssted		
Bopæl	Øresundsregionen SE	Øresundsregionen DK	I alt
Øresundsregionen SE		3 800	3 800
Øresundsregionen DK	200		200
Total	200	3 800	4 000

Kilde: Øresundsdatabanken 2004: <http://www.orestat.scb.se/>

Kommentar

Pendlingen mellan den svenska och den danska delen av Øresundsregionen är inte särskilt stor om man jämför den med pendlingen mellan t.ex. Köpenhamn och resten av Sjælland. Gränspendlingen ökar dock kraftigt från en låg nivå. De senaste officiella pendlingstalen visar, att pendlingen från november 1998 till november 2001, från Skåne till Sjælland har ökat från 2 400 till 3 700 personer. Pendlingen från Sjælland till Skåne har i gengäld legat på en betydligt lägre och oförändrad nivå på omkring 200 pendlare. Arbetspendlare över riksgräns definieras enligt SCB och Danmarks Statistik som personer med högsta arbetsinkomst i november månad i det andra landet. Aktuella pendlingstal från Länsarbetsnämnden i Skåne visar att cirka 6 000 personer pendlar från Skåne till Sjælland (tåg, bil, färja) under 2003. Statistiken bygger på intervjuer från SCBs arbetskraftsundersökningar.



DEN EUROPÆISKE UNION
Den Europæiske Fond for
Regionaludvikling



Öresundskomiteen

ØAR 
ØRESUNDSREGIONENS
ARBEJDSMARKEDSPOLITISKE RÅD