

UDFORDRINGEN

– dilemmaer og udfordringer i rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

Redaktion: Jens Folkersen og Ole Jensen

Tekst: Marianne Schjøtt Rohweder

Grafisk arbejde: grafit.dk

Tryk: FOA – Fag og Arbejde

*Pjece er udgivet med støtte fra Beskæftigelsesministeriet og kan hentes på:
www.foa-international.dk*

Illustrationer: s. 3: Hilde Lillejord/POLFOTO, s. 7: Mike Kollöffel, s. 13: Steen Wrem/
POLFOTO, s. 17: Jens Dige/POLFOTO, s. 18: Sara Skytte /POLFOTO, s. 21: Markussen Tobias
Selnæs/POLFOTO, s. 28: Per Folkver/POLFOTO, s. 29: Jacob Ehrbahn/POLFOTO. Øvrige foto:
iStockphoto

Udgivet af FOA – Fag og Arbejde, december 2009

INDHOLD

Indledning:	
Fremtidens udfordring	3

Kapitel

	1	Udenlandsk arbejdskraft i danmark	7
	2	Udfordringerne til den danske model	9
	3	Arbejdskraftens bevægelighed	12
	4	Rekrutteringsprocessen	15
	5	Kommunale og private arbejdsgivere	17
	6	Løn- og arbejdsvilkår	21
	7	Uddannelsesopgaven	23
	8	Et sundt arbejdsmiljø – også for udlændinge	26
	9	Integration på job og i samfund	28
	10	Udfordringerne – en opsummering	31



Fremtidens udfordring

Det er ikke nogen nyhed, at det offentlige arbejdsmarked står overfor store udfordringer, når det gælder om at dække behovet for arbejdskraft i de kommende år. Generelt stiger middellevetiden, og med en befolkningssammensætningen, der ændrer sig markant, vil de geografiske forskelle også øges.

Derudover står kommunerne også med et aldersmæssigt problem blandt de ansatte, hvor store grupper vil trække sig tilbage indenfor de kommende år. Nogle af landets kommuner kan derfor se frem til meget store udfordringer, hvis de skal løse opgaverne især indenfor omsorg og pleje. For hænder kommer der til at mangle. Det vurderes, at den samlede arbejdsstyrke vil blive reduceret med 340.000 personer frem til 2040.

Ledighed løser ikke problemerne

Et voldsomt skift i ledighedstallene i kølvandet på den finansielle krise har indenfor det seneste år betydet, at en historisk lav ledighed er steget med 97%*) til 6% eller 177.000 personer.

FAKTA

Inden for ældreområdet vil underskuddet af arbejdskraft om 15 år se sådan ud:

Social- og sundhedspersonale:	35.500 personer
Kontorpersonale:	16.500 personer
Rengøringspersonale:	10.800 personer
Syge- og sundhedspersonale: ..	10.600 personer

Kilde: Ugebrevet A4, nr. 16, 2007

Denne nye udvikling har dog ikke ændret ved det faktum, at der stadig mangler og fortsat kommer til at mangle arbejdskraft på det offentlige område.

Ledigheden løser ikke problemerne i de områder af Danmark, hvor der er forholdsvis mange ældre, og for de unge, der nu kommer ud på arbejdsmarkedet,

*) 2. Kvartal af 2009, Danmarks Statistik

er arbejdsområdet og lønnen ikke attraktiv, fordi udbuddet af uddannelser og job er så stort.

Derfor skal der stadig tænkes langt, i helheder og i fastholdelse af arbejdskraften på det offentlige arbejdsmarked.

Rekrutteringsviften

At skaffe hænder nok til at holde velfærdsamfundet i gang løses ikke med et snuptag. Den indsats, der er brug for, skal spille på mange strenge, og rekruttering og fastholdelse skal løbende indtænkes i uddannelsesstilbudene, i overenskomstforhandlinger, i arbejdsmiljøarbejdet og alle andre arbejdsmarkedsrelaterede områder.

Den *international rekruttering*, som denne publikation sætter fokus på, er blot ét af i alt 14 blade i den rekrutteringsvifte, FOA – Fag og Arbejde har sammensat, og som tager afsæt i både uddannelse, beskæftigelsespolitik og rekruttering blandt særlige målgrupper.

Nationale muligheder

International rekruttering kan aldrig træde i stedet for en national indsats, men skal helt bevidst afbalanceres i forhold til lokale behov og andre nationale rekrutteringsmuligheder. Det er vigtigt at være opmærksom på, at rekruttering af medarbejdere uden for landets grænser ikke bliver en hurtig hovsaløsning på et lokalt eller akut problem. Rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft skal altid udspringe af overblik og være en del af en samlet indsats.

Som det ses af FOAs rekrutteringsvifte, er de nationale muligheder for at skaffe flere medarbejdere til fx. social- og sundhedssektorer i de fleste af landets kommuner langt fra udtømte.

Solid uddannelse, grundig integration

Når en kommune ud fra en lokal vurdering beslutter sig for at rekruttere internationalt, er det vigtigt at være opmærksom på, at de arbejds- og uddannelsesvilkår, som gælder for offentlige ansatte på det



Rekrutteringsviften

Uddannelsespolitiske redskaber

1. Flere ordinære uddannelsespladser
2. Ungeindsatsen
3. Uddannelsespladser til ikke-uddannede
4. Voksenelevlø

Beskæftigelsespolitiske redskaber

5. FOAs Jobformidling
6. Jobrotation
7. Aktivering
8. Flaskehals- og aktivmidler
9. Aktivering af langtidsledige

Rekrutteringsindsats over for særlige målgrupper

10. Unge
11. Ledige med en anden etnisk baggrund
12. Mænd
13. International rekruttering
14. Fleksjob

danske arbejdsmarked, også bliver fundamentet ved ansættelse af medarbejdere fra andre lande. Mange af de udenlandske medarbejdere på FOAs fagområder vil helt naturligt have et uddannelsesbehov, og ikke mindst skal de lære dansk, fordi sprog er en forudsætning for at løse arbejdsopgaverne og integration i samfundet.

Hvis man springer over, hvor gærdet er lavest og hopper ud i international rekruttering, uden at have gennemtænkt uddannelsesindsatsen, integrationen på arbejdspladsen så vel som i samfundet, kan det få konsekvenser for fx det faglige niveau i børnepasning og ældrepleje.

Omvendt vil en grundig indsats for at uddanne og integrere den nye del af arbejdsstyrken også være udslagsgivende for, om den arbejdskraft, vi får her til landet, bliver et fagligt kompetent supplement, som trives og dermed bliver i jobbet. Fastholdelsen sikres bedst i en solidt gennemtænkt rekruttering.

Etik i rekrutteringen

De mange udfordringer, der skal gennemtænkes, hvis man skal opnå det ønskede resultat, nemlig en dygtig arbejdsstyrke, der trives i landet og bliver i jobbet, stiller det nye krav til både fagforeninger og arbejdsgivere. Begge parter skal være fagligt forbedret og klædt på til at tage imod denne særlige arbejdskraft.

International rekruttering er også en etisk udfordring, som indebærer, at både de involverede aktører og samfundet som helhed er parat til at tage ansvar for, at de medarbejdere, der kommer her til landet for at løse nogle af samfundets vigtigste opgaver, får rimelige arbejds- og levevilkår her i landet. Nogle af de rekrutteringserfaringer, der allerede er høstet, viser, at der findes en risiko for, at de udenlandske arbejdere opfattes som andenrangs arbejdskraft. Og det er vigtigt, at international rekruttering hviler på de samme målsætninger om faglighed, som gælder for de øvrige medarbejdere inden for området, så der ikke åbnes for en ny underklasse af daglejere.

Dilemmaer

Denne publikation fokuserer på de udfordringer eller dilemmaer, der kan opstå i kølvandet på international rekruttering.

Et af de helt store dilemmaer, som kræver en meget stor oplysningsindsats, ja, en holdningsændring,



er den kom-her-og-bliv-væk-politik, der har præget det danske samfund de seneste mange år.

Den holdning er især et problem, fordi den kan blokere for, at den arbejdskraft, der kommer hertil landet, får en relevant faglig uddannelse, ordentlige arbejdsvilkår og får lyst til at blive her.

Når vi ønsker at trække på udenlandsk arbejdskraft, er vi også nødt til at anerkende denne arbejdskraft som en vigtig ressource. Danmark kan ikke opretholde sin velfærd uden en målrettet rekrutteringsindsats. Og hvis vi rekrutterer fra udlandet, fordi vi har brug for arbejdskraften, så må vi også både af

hensyn til de mennesker, der kommer her til landet og vores eget samfunds kulturelle udvikling, være afklarede og etiske omkring konsekvenserne.

Det offentlige – et nyt område

Indtil videre har den politiske opmærksomhed på importen af udenlandsk arbejdskraft udelukkende været rettet mod det private arbejdsmarked fx indenfor byggesektoren, informationsteknologien og læge- og sygeplejerskeområdet.

Endnu er erfaringerne med rekruttering indenfor FOAs beskæftigelsesområder begrænsede, fordi international rekruttering her stadigvæk er et forholdsvist nyt fænomen. De erfaringer, der er høstet, er meget blandede. Nogle steder som fx i Billund og Helsingør har den internationale rekruttering været en succes, men der findes andre rekrutteringstiltag, der har knapt så gode resultater. Der er eksempler på, at arbejdskraften udnyttes groft, og at de udenlandske medarbejdere vender tilbage til hjemlandet efter kort tid.

Den røde tråd i succeshistorierne kan ikke forvandles til en facitliste, men grundige overvejelser, et tæt samarbejde mellem arbejdsgivere og FOA i processen samt fokus på integration udgør en del af forklaringen, når den udenlandske arbejdskraft glider ind på, trives og gør nytte på det danske arbejdsmarked til glæde for kolleger og brugere.

Oplysningsindsats

For at sætte mere lys på og ikke mindst bidrage til at styrke og forberede denne internationale rekruttering, har FOA Fag- og Arbejde iværksat et større projekt om international rekruttering. Der er etableret en hjemmeside, der giver oplysninger om international rekruttering og udarbejdet forskellige publikationer til de forskellige målgrupper, der på en eller anden måde er berørt og har brug for mere viden. Projektet er udarbejdet med støtte fra Beskæftigelsesministeriet.

Materialet består af:

Udfordringen – dilemmaer og udfordringer i rekruttering af international arbejdskraft. Til FOA fagforeninger, samarbejdspartnere og andre med interesse for området.

FOA og international rekruttering – information om FOAs rolle i international rekruttering. Til



jobcentre, ambassader, konsulentfirmaer i Danmark og udlandet. Pjecen udgives på dansk og engelsk.

Klædt på til international rekruttering – værktøjsspejce om rådgivning af udenlandsk arbejdskraft i Danmark. Til Afdelinger, virksomheder, arbejdsgivere og tillidsfolk

Job på det offentlige arbejdsmarked – informationsspejce til udlændinge om muligheder for at arbejde og leve i Danmark. Til udenlandske lønmodtagere indenfor social- og sundhedssektoren, pædagogisk sektor, kost- og servicesektoren og teknik- og servicesektoren. Pjecerne udkommer på dansk, engelsk, svensk, tysk og polsk.

Ud over pjecerne er der også fremstillet diverse materialer til brug ved messer og andre tiltag i forbindelse med international rekruttering.

Hent publikationerne, få mere at vide blandt andet om oplysningsmaterialet og følg med i udviklingen i international rekruttering på: www.foa-international.dk



1 | Udenlandsk arbejdskraft i Danmark

Når vi i disse år taler om at rekruttere udenlandsk arbejdskraft til Danmark, tænker de fleste på læger, sygeplejersker eller medarbejdere på det private arbejdsmarked, fx indenfor byggeri og IT.

Og der har da også været en eksplosion i denne type medarbejdere siden årtusindeskiftet. Alene indenfor de seneste fem år er antallet mere end fordoblet fra 100.000 til 290.000 udenlandske medarbejdere, hvoraf de fleste har været beskæftiget inden for byggeriet.

Byggeriet er dog et af de områder, der er voldsomt berørt af den økonomiske krise og i det første halve år af 2009 er antallet af udlændinge, der er beskæftiget her, faldet drastisk.

Flere udenlandske medarbejdere

Det samme fald ses ikke inden for FOAs fagområder. Tværtimod. Og selvom der stadig ikke er overvældende mange udenlandske medarbejdere her, så er det et antal, der de seneste år har været stigende, og det er en stigning, der ser ud til at fortsætte.

Antallet af medarbejdere fra især Sverige, Tyskland og Polen, som er de tre største nationaliteter, der i disse år får beskæftigelse indenfor FOA's fagområder, er i løbet af et år steget fra 443 til 648. De nævnte medarbejdere arbejder primært indenfor social- og sundhedsområdet, børneområdet og som serviceassistenter.

Store geografiske forskelle

De udenlandske medarbejdere i det offentlige deler sig geografisk efter nationalitet. I Østdanmark er det svenskere, der dominerer, og mange af dem pendler mellem hjem og arbejde. I Sønderjylland trækker man hovedsagelig på tysk arbejdskraft, hvoraf nogle også er grænsegængere, som bor i Tyskland og arbejder i Danmark, mens de fleste udlændinge i Midtjylland og på Sydsjælland, kommer fra Polen.

Oftest er den ”nye” arbejdskraft ufaglært eller har en kort uddannelse eventuelt kombineret med forskellig erhvervs erfaring. Der er derfor næsten altid en temmelig omfattende uddannelsesopgave forbundet med rekruttering af udenlandsk arbejdskraft til FOAs fagområder. Den tætte brugerkontakt og de problemstillinger, som præger de fleste offentlige job, stiller både store krav til gode dansk kundskaber og til en social og kulturel forståelse for det danske samfund.

Det er ikke gratis at uddanne ufaglært arbejdskraft, og denne udgift afspejler sig da også i de fravalg, nogle kommunale arbejdsgivere har foretaget. For mens nogle kommuner har valgt at investere i udenlandsk arbejdskraft, er der andre, som fx Kolding, der har sagt nej tak blandt andet af økonomiske grunde.

Et marked for international rekruttering

For entreprenante personer er FOAs arbejdsområder lige nu uopdyrket land, og manglen på arbejdskraft indenfor især rengøring, omsorg og pleje vil givet pirre kreativiteten.

Den udvikling, der allerede er i gang, er et fingerpeg om, at endnu flere både inden- og udenlandske konsulent-, vikar- og rekrutteringsfirmaer vil målrette modeller i forhold til det offentlige arbejdsmarked i Danmark.

Et rekrutteringsværktøj

Et job indenfor et af FOAs arbejdsområder kan også i sig selv være et rekrutteringsredskab, som andre end de kommunale arbejdsgivere vil benytte sig af. Det gælder fx. i forhold til rekruttering af højtuddannet arbejdskraft til sygehusene.

Et eksempel er Hillerød, hvor et rekrutteringsfirma gerne ville kunne tilbyde den kvalificerede (mandlige) arbejdskraft, de søgte, arbejds garanti inden for FOAs område for en medfølgende ægtefælle.

Området er stadig nyt og rekrutteringsmulighe-

der og - modeller slet ikke afklarede. Der opstår hele tiden nye måder at rekruttere på og dermed opstår der også nye udfordringer for offentlige arbejdsgivere og FOAs lokale afdelinger. Der er en stor opgave i at sikre, at den udenlandske arbejdskraft ansættes på samme vilkår som danske medarbejder, at det gennem uddannelse og oplæring sikres, at arbejdskraften har tilstrækkelig faglighed og ikke mindst lærer dansk på et niveau, der sikrer både opgaveløsning og integration.

Internationale hensyn

Danmark har som nævnt et etisk ansvar i forhold til den arbejdskraft, vi inviterer her til landet, men etikken skal også være i orden i forhold til de lande, vi får arbejdskraften fra. Beskæftigelsen i de øvrige EU-lande, fx i Tyskland og Polen vil have stor betydning for, hvor livlig migrationen vil være, og den kan variere i perioder. Men vi skal heller ikke være blinde for, at danske arbejdsforhold kan betyde affolkning af kvalificeret arbejdskraft i de lande, det handler om. Det er måske ikke så stort et problem i forhold til de andre EU-lande, men vi har et ansvar i forhold til ikke at dræne svagere lande, som også har fået lettere adgang til job i Danmark, for kvalificeret arbejdskraft.

Omvendt har vi jo opdaget, at konjunkturer kan vende, og det danske arbejdsmarked kan forandre sig. Erfaringer fra fx byggebranchen viser, at der i kølvandet af ansættelse og organisering af arbejdskraften kan følge helt nye sociale og faglige udfordringer i form af ledige udlændinge og ledig dansk arbejdskraft.

FOA MENER:

Det er FOAs holdning, at der især i forhold til de lande, som selv har behov for kvalificeret arbejdskraft, i forbindelse med en målrettet rekruttering, skal ske en afvejning mellem behovet for arbejdskraft her i landet og i det land, arbejdskraften kommer fra.



2 | Udfordringer til den danske model

Den udenlandske arbejdskraft på FOAs fagområder kommer fra lande, der har andre traditioner for, hvordan arbejdsmarkedet organiseres, end vi kender her i landet.

Derfor forestår der både i forhold til de udenlandske arbejdsgivere og til medarbejderne en opgave i at fortælle om ”Den danske model” og informere om organisationernes rolle i løndannelse og rammerne for arbejdet, en position, som i andre lande er langt mindre betydningsfuld, end den er i Danmark.

Andre traditioner

I modsætning til mange andre lande indenfor EU, er det danske arbejdsmarked hovedsageligt reguleret gennem aftaler mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer. Staten lovgiver kun om få ting som

fx ferie og barsel, som aftaler mellem arbejdsmarkedets parter kan forbedre. Men lønnen og langt de fleste arbejdsvilkår aftales mellem arbejdsmarkedets parter, og staten griber kun ind i denne aftaleproces, hvis ikke der kan opnås enighed.

Udfordringen i at sikre, at de udenlandske medarbejdere og arbejdsgivere spiller efter danske ”regler” er stor og vigtig, fordi risikoen i samspillet med udlandet kan være en opdeling af arbejdskraften i et A- og et B-hold og en underminering af det danske arbejdsmarked og velfærdssamfund.

Information til udenlandske virksomheder

I forbindelse med international rekruttering findes der to typer af private firmaer. Rekrutteringsfirmaer, der bistår kommunerne med at skaffe og i visse tilfæl-



de med at uddanne arbejdskraften, og vikarbureauer her eller i udlandet, der selv ansætter udenlandske medarbejdere.

I forhold til rekrutteringsfirmaerne er der en stor opgave i at informere dem om danske forhold og være med til at sikre kvaliteten i deres ydelser. Hovedopgaven i samarbejdet med vikarbureauerne er at fortælle, at de arbejdsområder, som deres medarbejdere er ansat på, er overenskomstdækket, og at få tegnet en overenskomst.

Har arbejdsgiveren adresse i udlandet, hvor regler for ansættelse er helt anderledes end i Danmark, er denne udfordring endnu større, fordi den både handler om at opspore arbejdsgiveren, informere om, at de regler, der gælder i hjemlandet, er aftalebestemte i Danmark samt oplyse om de pligter og det ansvar fx for medarbejdernes trivsel, lovgivningen pålægger arbejdsgiveren.

Selvom den udenlandske arbejdsgiver tiltræder den danske overenskomst, der gælder for området, er det derfor også vigtigt, at kontrollere om ansættelseskontrakten følger lovgivningen og ikke indeholder krav til medarbejderne, der underminerer danske

vilkår for arbejde og løn. *Læs mere om overenskomstarbejdet i kapitel 6.*

Information til udenlandske medarbejdere

De udenlandske medarbejdere skal informeres om de rettigheder, de har ifølge den overenskomst, der dækker deres arbejdsområde. Men også hele medbestemmelsesdelen af den danske model og medarbejderindflydelsen også i det daglige vil være ukendt land for mange udlændinge.

I de private firmaer, der kun har udenlandsk arbejdskraft ansat vil der være behov for en aktivt opsøgende indsats. Og en af de lokale FOA afdelingers helt store opgave, når medarbejderne er kommet her til landet, er derfor at sørge for, at de bliver organiseret, og hvis der er over fem ansatte på arbejdspladsen, at de får valgt en tillidsrepræsentant, der kan varetage deres interesser i det daglige.

Nye samarbejdstraditioner

International rekruttering stiller også nye krav til de samarbejdstraditioner, vi allerede har i det daglige samarbejde mellem FOA og kommunerne.



De mange udfordringer, der er forbundet med at rekruttere medarbejdere i udlandet, sætter fokus på et tidligt samarbejde mellem den lokale FOA-afdeling og den kommunale arbejdsgiver, som enten selv ansætter udenlandsk arbejdskraft eller benytter sig af private udbydere.

Denne tidlige dialog, som allerede bør indledes, når rekrutteringen er på det politiske tegnebræt, kræver en særlig indsats – både hos arbejdsgiveren og i den lokale FOA-afdeling – for der er ikke tradition for, at kommunen og fagforeningen samarbejder på det politiske plan omkring normeringer, budgetter etc.

Men et tidligt og opfølgende samarbejde om international rekruttering mellem fagforening og arbejdsgiverforening kan forebygge rigtig mange problemer og være med til at sikre, at den rekrutterede arbejdskraft også kan fastholdes.

FOA MENER:

At rekrutteringsindsatsen på områder med mangel på kvalificeret arbejdskraft efter behov kan suppleres gennem international rekruttering. Der skal ske en inddragelse af de faglige organisationer og der skal være sikkerhed for, at arbejdet udføres efter danske regler og under normale overenskomst- og ansættelsesvilkår.

3 | Arbejdskraftens bevægelighed

Arbejdskraften har formelt haft fri bevægelighed inden for EU i flere år, og 1. maj 2009 blev de sidste danske begrænsninger fjernet, da Østaf-talen fra 2004, som stillede krav til registrering og anmeldelse af udenlandske lønmodtagere og arbejdsgivere, blev ophævet.

Den jobplan, regeringen vedtog i februar 2008, betød desuden, at også den arbejdskraft, der kommer fra lande uden for EU, også er blevet mere tilgængelig for danske arbejdsgivere.

Så selvom lovgivningen vedrørende ansættelse af medarbejdere fra lande uden for EU stadig fastsættes i Danmark, og det er sværere at rekruttere fra lande uden for EU end indenfor fællesskabet, er mange barrierer fjernet, blot den udenlandske lønmodtager har et dansk arbejdsforhold.

Overordnet kan man dog opfatte det som et etisk dilemma, at Danmark på den ene side har åbnet døren for en del af den udenlandske arbejdskraft, mens en anden del kun har en dør på klem. I forhold til FOAs beskæftigelsesområder kan denne politik udløse specielle udfordringer fx i forhold til den arbejdskraft, der kommer fra eksempelvis Tyrkiet eller fra Filippinerne.

Lempede vilkår og øget ledighed

At det kan være svært at spå om fremtiden og i dette tilfælde at benytte lovgivning til at dimensionere arbejdsmarkedet ses af den uventede udvikling, der er kommet bragende i kølvandet på den finansielle krise.

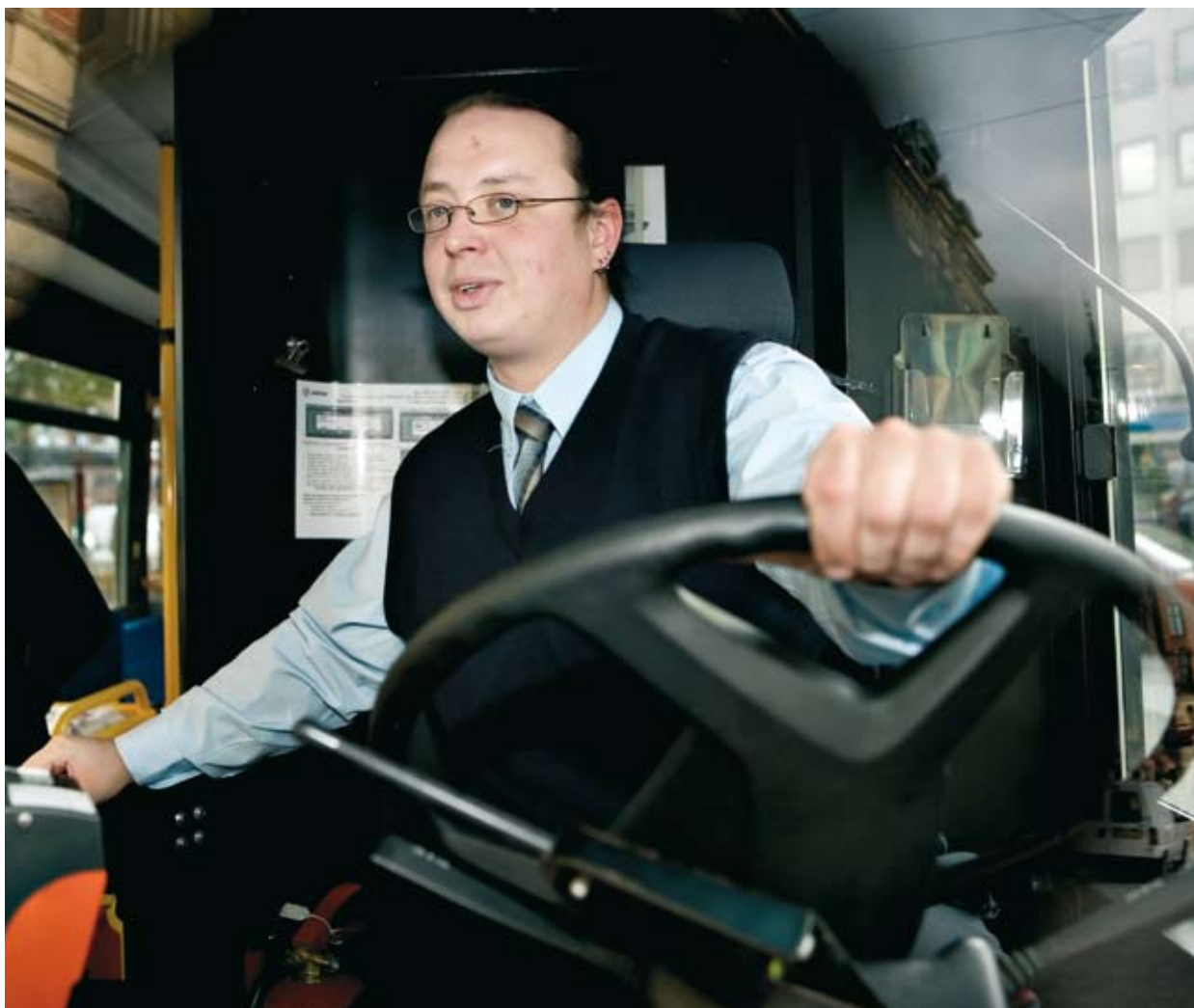
Ændringen i lovgivningen i forbindelse med beskæftigelsespolitikken har betydet, at samtidig med, at ledigheden i løbet af meget kort tid er steget voldsomt, er der i den samme periode åbnet op for fri adgang af en masse ny arbejdskraft.

Denne sammenhæng stiller store krav til opmærksomhed på, viden om og handling i forhold til de mange nye ansættelsesforhold, der skyder op rundt omkring i landet.

Hvem kan arbejde i Danmark?

Den lovgivning, der i dag gælder for retten til at opholde sig i Danmark, er bortset fra lønmodtagere fra





de nordiske lande, knyttet til tilhørsforholdet til arbejdsmarkedet.

Nordiske borgere

Nordiske statsborgere kan frit opholde sig og arbejde her i landet. Der er også en del praktiske forhold, fx vedr. kørekort og skat, der er mindre restriktive for vores nordiske broderfolk end for andre udlændinge

EU-borgere

Øvrige EU-borgeres ophold i Danmark er bestemt i Udlændingeloven, og udlændige, der ønsker at være i Danmark i mere end tre måneder skal ansøge om opholdsdokument senest tre måneder efter indrejsen. Dette registreringsbevis udstedes ved forevisning af gyldigt ID, fx, pas og ved dokumentation af, at den pågældende enten driver selvstændig virksomhed el-

ler via en ansættelsesbrev kan dokumentere at have lønnet arbejde her i landet.

Retten til at opholde sig i Danmark ophører, hvis arbejdsforholdet stopper, og den pågældende ikke længere er erhvervsaktiv, med mindre ledigheden skyldes midlertidig uarbejdsdygtighed.

EU borgeren har ret til at få sin familie med til Danmark, hvis familien bor sammen og kan forsørge sig selv.

Lønmodtagere fra lande uden for EU

Mens arbejdskraften fra andre EU-lande er rimelig mobil, er der stadig – trods lempelser i lovgivningen – barrierer, der gør det sværere at rekruttere fra lande udenfor EU, fx Tyrkiet (som i øvrigt udgør den største udenlandske medlemsgruppe i FOA - Fag og Arbejde.)

Flere forskellige kriterier i udlændingeloven kan lægges til grund for at give opholdstilladelse til lønmodtagere fra lande uden for EU.

Mangel på kvalificeret arbejdskraft

Et fast job i Danmark indenfor erhverv, hvor der generelt set er mangel på kvalificeret arbejdskraft, kan berettige til opholdstilladelse. Vurderingen foretages på baggrund af den positivliste, der udarbejdes af Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.

Ingen af de faglige uddannelser på FOAs beskæftigelsesområde figurerer på positivlisten. Men i nærtbeslægtede arbejdsområder er fx sygeplejersker og pædagoger.

Opholdstilladelse på baggrund af positivlisten kan gives i op til tre år med mulig forlængelse til fire år.

Medarbejderen har ret til at få sin familie med til Danmark, såfremt familien bor sammen og kan forsørge sig selv. Den medfølgende partner får tildelt opholdstilladelse og har ret til at søge arbejde, så længe tilladelsen gælder.

Beløbsordningen

Alle udlændinge med et konkret jobtilbud med en årlig aflønning, der i skrivende stund er på over 375.000 kroner og sædvanlige ansættelsesforhold kan få opholds- og arbejdstilladelse i Danmark.

Medarbejderen har ret til at få sin familie med til Danmark, såfremt familien bor sammen og kan forsørge sig selv. Den medfølgende partner for tildelt opholdstilladelse og har ret til at søge arbejde, så længe tilladelsen gælder. Udfordringen er blandt andet, at beløbsordningen er etableret for at tiltrække højtuddannede og ikke ufaglært arbejdskraft her til landet.

Koncernopholdstilladelse

Virksomheder, der henter medarbejdere med særlige evner eller kvalifikationer til Danmark for periodevis at arbejde her, kan få en forhåndsgodkendelse, så medarbejderen kan starte på jobbet, inden formel opholds- og arbejdstilladelse foreligger.

Greencardordningen

Er en ordning for udlændinge med helt særlige kvalifikationer, og her kræves ikke, at der er indgået et ansættelsesforhold med en arbejdsgiver.

Ufaglært og almindeligt faglært arbejdskraft

Hvis udlændinge fra lande uden for EU ikke opfylder nogle af de ovenfor nævnte adgangsmuligheder i forhold til kvalifikationer eller lønnens størrelse, skal der være helt særlige beskæftigelsesmæssige grunde til at give opholdstilladelse. Disse særlige hensyn omfatter:

- At der ikke findes tilgængelig kvalificeret, dansk herboende eller EU arbejdskraft, der kan varetage arbejdet.
- At arbejdet er af en sådan karakter, at opholds- og arbejdstilladelse kan anbefales.

Arbejdsforholdene skal være sædvanlige efter danske forhold.

Udfordringer

Med flere udlændinge på det offentlige arbejdsmarked, er der helt overordnet et stort behov for, at de instanser, der kommer i kontakt med de udenlandske arbejdssøgende, fx kommuner, jobcentre og FOAs afdelinger rundt om i landet, er ordentligt klædt på til at rådgive i forhold til og overskue denne opgave.

På FOAs beskæftigelsesområder vil det være sjældent, at der gives opholdstilladelse til medarbejdere, der kommer fra lande udenfor EU.

Men det er en udvikling, der kan vende, og FOA har medlemmer, der er kommet her til landet fx. på beløbsordningen, blandt andet fra Filippinerne. Erfaringerne fra sager med nogle af disse medlemmer viser, at der eksisterer en reel risiko for, at beløbet, selvom det sættes højt, er mere eller mindre fiktivt, det vil sige kan udhules efter forgodtbefindende blandt andet via meget høje huslejer.



4 | Rekrutteringsprocessen

Hvis problemer skal forebygges og opfanges i tide, er det vigtigt at være opmærksom på, at den internationale rekrutteringsproces består af mange faser.

Rekrutteringen skal selvfølgelig planlægges og gennemføres ud fra en overordnet plan, som er tilpasset den enkelte kommune og formålet med ansættelsen. Men undervejs er der forskellige udfordringer for forskellige aktører:

- Når det overvejes at rekruttere internationalt.
- Ansættelse af udenlandsk arbejdskraft.
- I job.
- Ved arbejdsophør

FOA MENER:

At der bør etableres et samarbejde mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisation allerede, når det overvejes at rekruttere internationalt. En dialog, der fastholdes også efter ansættelsen, er med til at forebygge problemer og sikre fastholdelse.

Når det overvejes at rekruttere internationalt

Som tidligere nævnt er det vigtigt, at den kommunale arbejdsgiver eller den private institution, der påtænker at bruge udenlandsk arbejdskraft, først har udtømt de nationale rekrutteringsmuligheder. Og mest optimalt er det, hvis beslutningen er truffet på baggrund af en langsigtet rekrutteringsplan for kommunen.

Det er også vigtigt, at arbejdsgiveren har gjort sig klart, at international rekruttering er forbundet med en økonomisk investering, fordi der er behov for uddannelse, grundig danskundervisning og en særlig integrationsindsats, hvis den rekrutterede arbejdskraft skal kunne fungere og fastholdes.

Kommunen kan overveje selv at rekruttere gennem annoncer, på jobmesser i udlandet via jobportaler som fx den, Workinddenmark administrerer, entrere med et nationalt eller internationalt rekrutteringsbureau eller får arbejdskraften via en private arbejdsgiver.

Men uanset hvilken model, man vælger, er det altid vigtigt at sikre, at den introduktion, der tilbydes, er faglig i orden, at danskundervisningen giver reelle kundskaber, at løn- og arbejdsforhold følger det dan-

ske arbejdsmarked, og at der er mulighed for at rådgive og eventuelt tilbyde bolig etc.

I forhold til den enkelte medarbejders integration, skal kommende kolleger og brugere forberedes på og inddrages i konsekvenserne af ansættelse af udenlandske arbejdskraft.

Der er i skrivende stund stadig et forholdsvist stort behov for at klæde de involverede aktører bedre på til rådgivnings- og oplysningsopgaven.

En tæt dialog i den indledende fase mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisation kan forebygge mange senere problemer. En samarbejdsmodel for denne dialog er i mange kommuner en ny udfordring, fordi der mange steder ikke er tradition for et sådant samarbejde på det politiske niveau i beslutningsprocesserne.

Og er det en privat institution, der går i rekrutteringstanker, er det også her vigtigt at få etableret en tidlig dialog med FOA.

Ansættelse af udenlandsk arbejdskraft

I forbindelse med ansættelse skal det praktiske grundlag for at arbejde og leve i Danmark være bragt i orden. Her er det vigtigt, at de involverede aktører tager et ansvar for at rådgive og hjælpe. Der er eksempler fra det private arbejdsmarked, hvor arbejdskraften fx er indlojeret på en måde, som må anses for at være under dansk værdighed. Og indenfor det kommunale område er der erfaringer med private arbejdsgivere, der opkræver høje priser for bolig eller lader medarbejderne betale for introduktionsforløbs uddannelseselementer.

Der skal indgås tiltrædelsesoverenskomst i forbindelse med ansættelsen. Udfordringen er bl.a. at sørge for, at tiltrædelser til overenskomster ikke underminerer dem og sikre, at den udenlandske arbejdskraft kommer til at arbejde på vilkår, der både løn- og arbejdsmæssigt svarer til det øvrige danske arbejdsmarked.

Den danskundervisning, de udenlandske medarbejdere tilbydes, skal være målrettet og tage udgangspunkt i den enkeltes egne forudsætninger, ligesom den faglige introduktion skal passe til arbejdet og have perspektiv for den enkelte medarbejder, fx danne udgangspunkt for senere at tage en grunduddannelse.

Udfordringen er især at sikre, at de mange private udbydere af uddannelse lever op til disse krav.





Hvis ansættelsesforholdet indledes med en ikke-lønnet uddannelse, skal der desuden tages højde for den tidsbegrænsede mulighed for at overføre A-kasse anciennitet.

I job

Der vil være behov for at følge op på, hvordan den udenlandske arbejdskraft trives, om der fx er brug for en mere målrettet danskundervisning, supplerende faglige kurser i AMU regi etc. I forbindelse med selve arbejdet er det vigtigt, at de overenskomster, som den private arbejdsgiver har indgået, overholdes, og at arbejdsmiljøet ikke er nedslidende.

Der er ikke mange lande uden for Danmark, der har så gode rammer om arbejdsmiljøet eller som overhovedet har tradition for medbestemmelse, og udenlandske medarbejdere kan være nervøse for at sige fra, hvis ikke arbejdsforholdene er i orden. For at sikre gode arbejdsforhold og fastholdelse af arbejdskraften, kan det indledende samarbejde mellem arbejdsgiver og FOA eventuelt fortsætte med aftaler om opfølgning i forhold til de nyansatte udlændinge.

Et godt arbejde og en god løn er dog ikke nok til at holde på arbejdskraften. Og en af de helt store udfor-

dringer i forhold til den udenlandske arbejdskraft er at fastholde den ved at sørge for en god integration på arbejdspladsen og i lokalsamfundet. På arbejdspladsen skal integrationen være indtænkt fx i mentorordninger, og det er vigtigt at huske, at integration i det danske samfund bestemt ikke sker af sig selv, og her har alle de, der som nøglepersoner, kommer i kontakt med den udenlandske arbejdskraft, en medmenneskelig opgave.

Ved arbejdsophør

For de fleste udlændinge, der er kommet til Danmark for at arbejde, bortfalder opholdsgrundlaget, hvis arbejdsforholdet ophører. Der kan dog være undtagelser, fx i forbindelse med afbrudte praktikperioder.

Udlændinge har ret til dagpenge under ledighed på samme grundlag som de øvrige lønmodtagere. Hvis den udenlandske medarbejder fx bliver ufrivilligt ledig, kan en forudsætning for at få dagpenge også være, at der i tide er blevet taget højde for at overføre anciennitet fra hjemlandets arbejdsløshedsforsikring til en dansk A-kasse. Derfor er det meget vigtigt, at de første rådgivere, der møder den udenlandske arbejdskraft, ved hvilken information, der er nødvendig.



5 | Kommunale og private arbejdsgivere

International arbejdskraft kommer til Danmark ad mange forskellige kanaler, og de lokale udfordringerne er forskellige for de forskellige typer af ansættelser.

De mange forskellige måder, et ansættelsesforhold kan komme i stand på, rejser behovet for en diskussion om, hvordan man bedst sikre en god international rekruttering, og hvorvidt der muligvis er brug for en standardisering af de tilbud, som kommunerne kan trække på, når de har behov for at rekruttere uden for landets grænser.

I øjeblikket er der mange vidt forskellige private udbydere: Fra bureauer her i landet og i udlandet, der tilbyder at hjælpe kommunerne med rekrutteringen til private firmaer, der simpelthen importerer uden-

landsk arbejdskraft og opkvalificerer medarbejderne efter egne kvalitetskrav.

Et af de trusselsscenarier, der kan tegne sig i dette brogede marked, er, at den udenlandske arbejdskraft risikerer at blive en subkultur, der enten mistrives og rejser tilbage til hjemlandet eller kan skabe kulturelle konflikter på det offentlige arbejdsmarked.

De kommunale arbejdsgivere, den lokale FOA afdeling, tillidsrepræsentanter og danske kolleger kan sammen gøre meget for at sikre gode rammer og reel integration af den udenlandske arbejdskraft.

Enkeltpersoner

Når enkeltpersoner fra udlandet fx. Sverige eller Tyskland søger job i Danmark, er problemet ikke så

meget at sikre, at de får overenskomstmæssige vilkår.

Udfordringen er snarere at sørge for adgang til en grundig vejlednings- og oplysningsindsats fra arbejdsgiverne, i jobcentre, de berørte FOA-afdelinger og blandt de tillidsfolk, der møder de udenlandske medarbejdere i hverdagen. Der er behov for information på mange planer fx om arbejds- uddannelses- og skatteforhold, A-kasse og arbejdskultur.

Det har desuden vist sig at være vanskeligt at organisere arbejdskraft især fra Tyskland og Sverige. Så her ligger også en stor fremtidig opgave for de lokale FOA-afdelinger, fordi medlemskab af en fagforening er den bedste måde, hvorpå de udenlandske medarbejders rettigheder kan sikres.

Private virksomheder i Danmark

I kølvandet på manglende arbejdskraft indenfor FOAs fagområder – især i særlige geografiske områder, hvor behovet for arbejdskraft er stort – er der dukket en del virksomheder op, som ansætter udlændinge og indenfor virksomheden klæder dem på til at udføre de kommunale opgaver. Erfaringen har vist, at det kan være en stor udfordring for en lokal FOA afdeling at sikre, at disse virksomheder lever op til kravet om at tilbyde rimelige løn- og arbejdsvilkår. Det er som regel ikke det største problem at få virksomhederne til at tiltræde en FOA-overenskomst. Men der er til gengæld mange muligheder for at udhule disse aftaler. Der har været eksempler på private virksomheder, der tilbyder boligforhold til en husleje, der er urimelig høj, og virksomheder, som nok overholder en arbejdstid på otte timer om dagen, men til gengæld kræver, at medarbejderne skal stå til rådighed døgnet rundt.

Private firmaer i udlandet

En anden privat model er de danske eller udenlandske virksomheder, der vælger at have adresse i udlandet, og som uddanner medarbejderne i hjemlandet og her giver dem danskundervisning, inden de tilbydes som arbejdskraft på det danske arbejdsmarked.

Udfordringerne er dels at sikre medarbejderne rimelige vilkår, mens de uddannes, dels at kontrollere indhold og kvalitet af introduktionen til det danske arbejdsmarked. Endnu har vi ikke set konkrete eksempler, men alene fået forespørgsler fra f.eks. tyske firmaer. Det kan være svært at opspore udenlandske



arbejdsgivere, der desuden har adresse i et andet land med helt andre regler for blandt andet arbejdsvilkår og løn.

Private vikarbureauer

I forhold til de private virksomheder, der ansætter de udenlandske medarbejdere som vikarer, er opgaven

at gennemskue ansættelsesvilkår, som ofte lider af mangel på gennemsigtighed. Ikke mindst i vikarbureauer, der udelukkende ansætter udenlandsk arbejdskraft kan det være en stor udfordring for den lokale FOA-afdeling at sikre, at løn- og arbejdsvilkår svarer til de øvrige danske vikarbureauer.

Rekrutteringsfirmaer

Både her i landet og i udlandet er der rekrutteringsfirmaer, der har specialiseret sig i at rekruttere arbejdskraft til FOAs fagområder. Firmaerne kan tilbyde kommunen hjælp på mange niveauer. Og udfordringen er at sikre, dels at medarbejderne har de kvalifikationer, firmaet lover, og hvis firmaet også står for introduktion med danskundervisning, at uddannelsen er professionel og målrettet.

Fokus på private firmaer

Risikoen ved de private virksomheder er, at de kan blive bekvemme pengemaskiner. Skal medarbejderne have rimelige arbejdsforhold og kunne fastholdes i arbejdet, kræver det indsigt og politisk vilje til en meget større gennemsigtighed på og kontrol med området.

Den kommune, der vælger at "købe" arbejdskraft af et privat firma, skal være opmærksom på, at selvom arbejdskraften således er ansat et andet sted, friholder det ikke kommunen for et arbejdsgiver- og et myndighedsansvar.

Kommunale arbejdsgivere

Nogle kommuner rekrutterer selv arbejdskraften fx gennem jobannoncer eller på jobmesser i udlandet – typisk i Sverige og Tyskland. Helsingør Kommune har haft stor succes med at annoncere efter social- og sundhedsassistenter i Sverige, mens Billund Kommune med held har benyttet sig af et rekrutteringsbureau.

Den kommunale arbejdsgiver har på samme måde som den private et ansvar over for den udenlandske arbejdskraft, der rekrutteres. Og hvis dette ansvar skal være mere end blot en smuk hensigt, så kan kommunen, som fx Billund kommune har gjort det, opstille mål for tilfredsheden og bagefter evaluere, om målene er nået.

CASE

Succeskriterier i Billund

I Billund blev der i forbindelse med rekrutteringen af 18 tyske medarbejdere til ældreplejen opstillet følgende succeskriterier. Målet for indsatsen var:

- At der efter sprogskolen var 15 tyske medarbejdere, der fortsatte i stillinger inden for Aktivitet og Pleje i Billund Kommune.
- At der efter 1 år stadig var ansat minimum 11 af de tyske medarbejdere inden for Aktivitet og Pleje.
- At minimum 75 % havde bosat sig i Billund Kommune inden for 1 år.
- At minimum 90 % af de tyske medarbejdere følte sig godt modtaget (interviews).
- At minimum 95 % af alle medarbejdere i plejeområdet følte, at der var sket en integration inden for 2 år.
- At der skete en reduktion af vikarforbruget og at der var færre ledige stillinger.

De tyske medarbejdere blev fastansat i oktober 2009 efter at have gennemført et seks måneder lang introduktionsforløb med praktik og danskundervisning. Og ind til videre er målene for indsatsen blevet opfyldt.



6 | Ordentlige løn- og arbejdsvilkår

Grundlaget for den internationale rekruttering er, at den udenlandske arbejdskraft ansættes efter de regler og overenskomster, der gælder for det arbejde, de udfører i den offentlige sektor. Denne målsætning indebærer forskellige udfordringer, fordi de virksomheder, der ansætter de udenlandske medarbejdere, er vidt forskellige.

Den første udfordring i international rekruttering er at få indgået overenskomst. Er arbejdsgiveren en kommune eller en privat institution, fx et ældrecenter eller et dagtilbud for børn er der ikke de store diskussioner, så dækker den almindelige overenskomst mellem FOA og KL.

Men er arbejdsgiveren et privat bureau, er der behov for ekstra opmærksomhed. Det er sjældent svært at få en privat arbejdsgiver her i landet til at tiltræde den overenskomst, der gælder for det arbejde, de

udenlandske medarbejdere skal udføre. Problemet opstår som regel først i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren i ansættelseskontrakten forbeholder sig særlige rettigheder – eller udhuler rettighederne i overenskomsten.

Det kan fx være, at ansættelseskontrakten slår fast, at:

- Medarbejderen skal stå til rådighed alle døgnets 24 timer
- Medarbejderen skal ”tilbagebetale” uddannelsesudgifter, hvis hun eller han ikke består kurser, hvor det er arbejdsgiveren, der beslutter, hvornår et kursus er bestået.
- Lønnen reduceres svarende til fx høj boligafgift, transport, beklædning, mad etc.

En overenskomsttiltrædelse er derfor ikke altid tilstrækkeligt garanti for, at de udenlandske medarbejdere har rimelige løn- og arbejdsvilkår. Det er derfor ofte nødvendigt at tjekke og følge op på ansættelseskontrakterne.

Manglende gennemsigthed

Ansættes de udenlandske medarbejdere på fuld tid i et vikarbureau, har de samme rettigheder som andre fuldtidsansatte inden for området. Men sker ansættelsen på timelønsbasis, kan der være uklarhed om de arbejdsvilkår, medarbejderne tilbydes og om den løn, de får, svarer til forholdene i danske vikarbureauer.

"Anonyme" arbejdsgivere

Og endelig er en del nye virksomheder ved at komme på banen. Der er tale om både danske og udenlandske arbejdsgivere, der har adresse i udlandet, og hvor det kan være vanskeligt at opspore firmaet og få tegnet en overenskomst.

Hvis arbejdsgiveren fortsat, efter at arbejdskraften er kommet til Danmark, har adresse i udlandet, kan der opstå nogle af de problemer, man allerede her i landet kender fra byggefagene, hvor en polsk arbejdsgiver ikke nødvendigvis er medlem af en arbejdsgiverforening.

Erfaringerne fra byggeriet viser også, at det ikke er alle udenlandske virksomheder, der lever op til den danske lovgivning, som siger, at alle udenlandske virksomheder, der leverer tjenesteydelser i Danmark, og som udstationerer medarbejdere, skal registreres i Rut-registeret (Register for udenlandske tjensteydere).

Vanskeligt at kontrollere

I et privat vikarbureau, hvor alle ansatte er udlændinge, kan det være en udfordring at få etableret den tillidsrepræsentant – og –sikkerhedsrepræsentantfunktion – som kan være med til at sikre, at forholdene og det, der er aftalt, er i orden. Der er derfor brug for en ekstraordinær indsats for at få de udenlandske medarbejdere til at organisere sig, så der bliver bedre mulighed for at kontrollere, at de har løn- og arbejdsforhold, der svarer til deres job og det danske arbejdsmarked i øvrigt.

FOA MENER

Der er brug for metoder til at identificere private arbejdsgivere i udlandet og sikre, at de ansatte i fx private vikarbureauer får samme løn- og arbejdsforhold, som andre ikke udenlandske medarbejdere med samme ansættelsesvilkår.



7 | Uddannelsesopgaven

Uddannelse i forhold til de udenlandske medarbejdere drejer sig både om danskundervisning, introduktion og faglig uddannelse. Der er store forskelle på, hvilke kvalifikationer, de enkelte nationaliteter har med sig. Dermed er det også forskelligt, hvilken indsats, der er nødvendig, for at de udenlandske medarbejdere kan varetage arbejdsopgaverne, kan komme til at kommunikere på dansk og i det hele taget trives i Danmark.

Her i landet holder vi fanen højt på uddannelsesområdet. Vores nationale målsætning er, at vi skal uddanne os og lære hele livet. Denne målsætning bør der ikke slækkes på, bare fordi den arbejdskraft, der skal uddannes, kommer fra et andet land.

Dårlige, hjemmestrikkede og nødtørftige uddan-

nelsesløsninger er hverken det danske samfund eller den enkelte udenlandske medarbejder tjent med.

Danskundervisningen

Målrettet danskundervisning, der tager udgangspunkt i den enkeltes forudsætninger, er en udfordring, der kan løses på mange forskellige måder.

Som udgangspunkt har udenlandske arbejdstagere, der er lovligt i og har bopæl i Danmark, ret til *senest en måned* efter henvendelse – eller senest en måned efter, at personnummerbeviset er udstedt - at få tilbudt danskundervisning fra deres bopælskommune. Afhængig den udenlandske medarbejders danskundskaber, kan han eller hun ifølge lovgivningen tilbydes én af tre danskuddannelser. Hver

Bedre sprogundervisning

Danmarks Vækstråd mener, at sprogundervisningen skal styrkes, målrettes og også tilbydes pendlere.

Kommunerne skal udbyde sprogundervisning, der er mere intensiv og opdelt efter deltagernes uddannelsesniveau og sproglige baggrund – også selvom det give deltagerne lidt ekstra transport til undervisningen. Sprogundervisningen bør i højere grad handle om dansk kultur og danske normer.

Kilde: Kommet for at blive, Danmarks Vækstråd juni 2008



uddannelse svarer til 1,2 års heltidsuddannelse og kan gennemføres indenfor tre år på en skole eller på virksomheden.

Men som udgangspunkt kan den kommunale danskundervisning kun udgøre et minimum, og hvis ønsket er reel faglig og social integration, så skal der mere målrettede og intensive tilbud om danskundervisning til. Og det er vigtigt at tage højde for, at udfordringen i at lære dansk er forskellig for forskellige nationaliteter.

At følge med i faglige uddannelser og få det ønskede udbytte, kræver bedre danskundskaber, end det niveau 3, der er adgangsgivende til fx. grundforløbet på social- og sundhedsuddannelserne.

Faglig uddannelse

De fleste af de udlændinge, der kommer til Danmark for at arbejde inden for FOAs fagområder, er enten ufaglærte eller har en faglig uddannelse, der skal suppleres med yderligere uddannelse her i landet. Fordi undervisning er en god indtjeningskilde, findes der mange private udbydere af kurser, også kurser, der er målrettet udlændinge. Det er dog ikke ligegyldigt, hvordan et uddannelsesforløb strikkes sammen. I princippet bør der ikke være forskel i uddannelses-kvaliteten i tilbudene til den arbejdskraft, der kommer fra Danmark og den, der kommer fra udlandet. Begge grupper har krav på uddannelse af faglig høj kvalitet og af relevans i forhold til arbejdsmarkedet.

CASE

Rekruttering i Helsingør

Helsingør Kommune fik 90 svenske ansøgere til 40 ledige stillinger i den kommunale hjemmepleje. Helsingør kommune ansatte 32 svenske medarbejdere, heraf hovedparten som fastansatte samt nogle med mere løs tilknytning.

I samarbejde med den svenske arbejdsformidling har Helsingør desuden etableret en jobbank, hvor svenskere kan lade sig registrere med henblik på ansættelse i Danmark.

I Helsingør valgte man at lade CIRIUS vurdere de faglige forudsætninger, så den enkelte svenske medarbejder kunne indplaceres rigtigt i forhold til overenskomster.

De svenske medarbejdere viste sig at være meget veluddannede. De svenske uddannelser har dog en anden struktur end de danske og kan derfor ikke direkte sammenlignes med fx den danske uddannelse til social- og sundhedsassistent.

I skrivende stund er FOA og kommunen i dialog om opkvalificeringen af de svenske social- og sundhedsassistenter, så de kan opnå autorisation i Danmark.

Den uddannelse, der tilbydes udlændinge skal give rettigheder og have perspektiv i forhold til at videreuddanne sig.

Introduktion

I dag er der ingen formelle krav til den introduktion, ikke-uddannede og herunder udlændinge får i forbindelse med ansættelse i Danmark. Men FOA arbejder for at den som minimum må:

- Være af fjorten dages varighed
- Sætte den pågældende i stand til at begå sig på arbejdspladsen og overskue arbejdsopgaverne

Faglig opkvalificering

For de medarbejdere, der har en uddannelse, må kravene til opkvalificering være, at uddannelsesstilbudet:

- foregår på en godkendt uddannelsesinstitution
- er kompetencegivende og med videreuddannelsesmuligheder
- følger det enkelte områdes overenskomstkrav til uddannelse, fx, at den
- foregår i arbejdstiden med mulighed for økonomisk godtgørelse.

Danmark har et meget veludbygget uddannelses-system for voksne, og der er gode muligheder for at tilbyde uddannelse på mange niveauer, målrettet opgaverne og med perspektiv for den enkelte. Udfordringen er at benytte sig af disse muligheder, også i forhold til international rekruttering og ikke acceptere kludetæppeløsninger, som fx hverken er kompetencegivende eller senere kan bruges som grundlag for en faglig grunduddannelse.

FOA MENER

Ved international rekruttering må fagligheden sikres gennem en opfyldelse af de ordinære uddannelseskrav. Ligesom der skal ske en reel sikring af gode danskund-skaber specielt indenfor FOAs fagområder, hvor der er direkte brugerkontakt.

CASE

CASE

Sprog og kultur

De 15 tyske medarbejdere, der blev ansat i Senior Service Drift i Vejle fik løn fra første dag samtidig med, at de startede to-dages kulturkursus og indledende sprogundervisning på Sprogcenter Vejle.

- Sprogundervisningen strakte sig i alt over 12 uger.
- I de første 4 uger var der sprogundervisning i 5 timer pr. dag på alle hverdage.
- Efter 4 uger blev sprogundervisningen hver anden dag udskiftet med arbejde på arbejdspladsen, hvor en uddannet mentor var tilknyttet den tyske medarbejder.
- Efter 3 måneder blev samtlige af de tyske medarbejdere sprogtestet og bestod danskuddannelsen PD3 som var målet.

Kilde: Senior Service Drift i Vejle kommune

8 | Et sundt arbejdsmiljø – også for udlændinge

I Danmark har vi såvel i lovgivningen som med de aftaler, der indgås mellem arbejdsmarkedets parter, et godt grundlag for at sikre et arbejdsmiljø, der tager hensyn til det enkelte menneske og hverken nedslider eller fører til ulykker.

I forhold til den udenlandske arbejdskraft, der kommer her til landet for at varetage opgaver på det kommunale arbejdsområde, er der dog brug for at være ekstra opmærksom på arbejdsmiljøet. Der er nemlig flere dilemmaer, der på trods af et godt grundlag kan spænde ben for et sundt arbejdsmiljø for disse ”nye medarbejder.”

Andre traditioner

Medarbejdere fra Polen, Tyskland og mange andre lande både inden- og udenfor EU har ikke de samme traditioner for at prioritere og inddrage medarbejderne i arbejdet med arbejdsmiljøet.

De private virksomheder, der har specialiseret sig i at rekruttere udenlandsk arbejdskraft, har måske heller ikke altid gjort sig overvejelser om, hvordan de vil udmønte deres ansvar som arbejdsgivere på dette område. Erfaringer viser, at nogle virksomheder direkte kalkulerer med, at medarbejderne ikke kender deres ret til et arbejdsmiljø, der er sundt både fysisk og psykisk.

De medarbejdere, der kommer her til landet for at udføre oftest ufaglært arbejde, kan desuden – mere eller mindre med rette – være nervøse for at miste jobbet, hvis de påpeger, at arbejdsmiljøet ikke er i orden eller arbejdstid og -vilkår i øvrigt ikke svarer til lovgivning eller overenskomst. Der er derfor brug for, at andre, tillidsrepræsentanter, faglige afdelinger etc. er opmærksomme på, at arbejdsmiljøkravene overholdes.

Sikkerhedsorganisationen

Erfaringen viser desuden, at især organiseringen af sikkerhedsarbejdet ofte skal have en hjælpende hånd i de nye private virksomheder, der rekrutterer udenlandsk arbejdskraft til det offentlige arbejdsmarked. Valg af sikkerhedsrepræsentant hos private udbydere gør det meget lettere at kontrollere og sikre et godt arbejdsmiljø. Tillidsvalgte nyder en særlig beskyttelse og kan derfor også lettere og med mindre risiko gøre opmærksom på det, hvis der er ting på arbejdsplad-

FAKTA

Selv om APV er lovpligtigt, viser en undersøgelse, FOA foretog i april 2009 blandt sikkerhedsrepræsentanterne, blandt andet at:

- 19 % svarer, at sikkerhedsorganisationen ikke har været med til at planlægge APV.
- 29 % svarer, at sygefravær ikke indgår i APV.
- 35 % svarer at APV ikke bliver revideret ved større ændringer.

En undersøgelse fra september 2009 foretaget blandt FOAs medlemmer indenfor Kost- og Servicesektoren viser, at:

- Godt halvdelen ikke har været med til at udarbejde APV.
- 25 % oplever, at det er vanskeligt at udarbejde APV.
- 23 % ved ikke, at der skal udarbejdes en handlingsplan på baggrund af APV.
- 35 % ved ikke, at APV skal rettes til, når der sker ændringer på arbejdspladsen.



sen, der halter, uden at føle, at de løber en risiko for repressalier.

Redskaberne findes

Arbejdspladsvurderinger APV er, brugt optimalt, en udmærket temperaturmåler på arbejdsmiljøet, ikke mindst fordi vurderingen bygger på medarbejdernes egne oplevelser.

Når der kommer nye udenlandske medarbejdere til en kommunal arbejdsplads, er det en forandring, som lovmæssigt kræver en revurdering af APV. Men som undersøgelserne i faktaboksen understreger, er der et ekstra stort behov for, at opmærksomheden skærpes.

FOA MENER

At der især i forbindelse med international rekruttering er behov for et skærpet tilsyn med, at arbejdsgiverne lever op til ansvaret med at revurdere APV'er på arbejdspladser, hvor der ansættes grupper af udenlandske medarbejder.

9 | Integration – på job og i samfund

En af de helt store udfordringer i forhold til international rekruttering er at sikre, at den nye arbejdskraft integreres både på arbejdspladsen og i samfundet i øvrigt.

International rekruttering er ikke særlig værdifuld, hvis ikke det lykkes at fastholde den arbejdskraft, der er investeret uddannelseskroner i, eller hvis udenlandske medarbejdere på grund af dårlig integration mistrives eller er med til at skabe kulturelle konflikter.



Integration i samfundet

Det er ingen hemmelighed, at Danmark har problemer med sin integrationsindsats – såvel på det overordnede politiske som på det helt private mellem-menneskelige plan.

Arbejde og sproglige færdigheder er ikke nogen garanti for en god integration, for det kræver indsigt og uddannelse at forstå det danske samfund og også trives socialt og kulturelt.

De seneste ti år har ikke gjort Danmark til et mere attraktivt sted at være for mennesker, der ikke er født og opvokset her. Og når man spørger de udlændinge, der har stiftet bekendtskab med danskerne, hvad de mener, er resultatet ikke flatterende.

Hurtigere exit

De udlændinge, der er kommet til Danmark blandt andet for at arbejde, bliver her da heller ikke så lang tid som tidligere. Blandt de indvandrere, der kom til Danmark i 1990 gik der ti år, før halvdelen var genudvandret. Blandt dem, der indvandrede til Danmark i 2001, havde knapt halvdelen forladt landet igen fire år senere. (Kilde: *Vækstrådet*)

En målrettet indsats

Men da vi jo gerne vil tiltrække udenlandske medarbejdere og ikke mindst holde på den arbejdskraft, vi ikke kan klare os uden, skal der andre boller på suppen.

Vi kan og skal heller ikke grundlæggende lave om på dansk mentalitet, men vi har brug for at diskutere vores syn på udlændinge. Den bevidste arbejdsgiver kan desuden på mange måder gøde jorden hos de kolleger, der er de første til at tage imod udlændinge, der kommer til Danmark for at arbejde. Og de velinformerede kolleger kan hjælpe



til med at få de nye medarbejdere til at falde til i lokalsamfundet.

Mere rummelighed

FOA har igennem mange år arbejdet intenst for at være med til at skabe et rummeligt arbejdsmarked, og de steder, hvor der har været fokus på rummelighed, er der høstet gode resultater med integration af medarbejdere med en anden oprindelse end dansk. Disse erfaringer er værd at have i baghovedet i forhold til integration af den ”nye” arbejdskraft, som vil komme både fra EU og lande udenfor EU de kommende år.

Integration på arbejdspladsen

Det er som nævnt en god ide, at den kommunale arbejdsgiver og den lokale FOA afdeling starter et samarbejde, allerede når det er under overvejelse at rekruttere internationalt.

Men også arbejdspladsen skal inddrages tidligt, og forud for beslutningen om at ansætte udenlandsk arbejdskraft er det vigtigt, at ledere og kolleger, der skal samarbejde med de udenlandske medarbejdere såvel som de brugere, der møder dem i dagligdagen, er orienteret og forberedt på, at der er brug for en god modtagelse.

I ethvert ansættelsesforhold er det afgørende, at den nye medarbejder hurtigst muligt falder til på arbejdspladsen og bliver accepteret af kolleger og borgere. For udlændinge er dette om muligt endnu vigtigere end for danskere. Derfor bør arbejdsgiveren være særligt opmærksom på, at arbejdspladsen er klædt på til og forberedt på at hjælpe de nye medarbejdere til rette.

Der er mange måder at tilrettelægge introduktionen på, men de fleste arbejdspladser har allerede en politik på området, som de kan trække på og om nødvendigt målrette. En plan kan fx se således ud:

- Kolleger og brugere medinddrages i planerne om at ansætte udenlandsk arbejdskraft. Det er vigtigt, at der på forhånd er en informeret og positiv holdning overfor de nye medarbejdere, som kan komme til udtryk ved respekt, hyppig kontakt og hjælpsomhed.
- Udover introduktionsuddannelsen bør der tilrettelægges et kortere eller længere introduktionsprogram til de konkrete arbejdsopgaver, deres indhold og den måde de forventes udført på. Mange kommunale arbejdspladser har forskelligt introduktionsmateriale, som kan oversættes.

- Arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten bør sørge for, at den nye medarbejder møder relevante medarbejdere, og at der afsættes tid til at lære hinanden at kende og til, at den nye medarbejdere kan fortælle om sin baggrund

Mentorordninger

En af de muligheder, der er for at hjælpe den udenlandske medarbejder med at falde til på arbejdspladsen, er at tilknytte ham eller hende en mentor. Mange kommunale arbejdspladser har allerede gode erfaringer med mentorordninger til at sikre den bedst mulige introduktion af nye medarbejdere. Og især når den nye medarbejdere kommer fra et andet land, er der brug for en tæt kontakt i starten.

Mentorerne skal klædes på i forhold til denne særlige opgave, så de har viden om udlændingenes baggrund og kan vejlede bedst muligt. Indenfor Aktivitet og Pleje i Billund kommune har man benyttet sig af mentorer i forbindelse med ansættelse af en gruppe tyske medarbejdere. Mentorerne har fået suppleret deres ordinære mentoruddannelse med et specielt kursus, der retter sig mod de tyske kolleger og den tyske kultur, de kommer fra.

Netværksdannelse

Danmark er et foreningsland. Hver en lille flække har sociale og kulturelle foreningsaktiviteter, der kan bruges som integrationsværktøjer i forhold til integration af både de udenlandske medarbejdere og deres familier.

Men det kræver for det første, at foreningerne er åbne i forhold til og gearede til at tage imod udenlandske medlemmer, for det andet kan foreningerne heller ikke erstatte en mere målrettet integrationsindsats i forbindelse med arbejdspladsen og fagforeningen, som er de steder, hvor den udenlandske medarbejder i begyndelsen har sin tilknytning. Her er der til gengæld gode rammer for at skabe sociale kontakter og faglige netværk, hvor danske og udenlandske medarbejdere kan mødes.

Sproglig integration

Undersøgelser viser, at udlændinge, der kommer til Danmark for at arbejde, ofte er meget motiverede for at lære dansk, men også at de oftest skuffes over undervisningen. De oplever, at der ikke tages tilstrækkeligt hensyn til, at forudsætningerne for at

lære sproget kan være forskellig og mener heller ikke, at undervisningen er så intensiv, som de godt kunne tænke sig.

At kunne begå sig på dansk er meget centralt for, om en udlænding kommer til at trives i Danmark og på en dansk arbejdsplads. Og sprogundervisningen er ikke kun vigtig faglig forudsætning for at kunne kommunikere med borgere i fx ældreplejen, men mindst lige så vigtig for at føle, at man hører til og for den medbragte familie, fordi sproget er indgangen til en ny kultur, til venskaber og forudsætningen for at falde til i et nyt land.

FOA MENER

At det er afgørende, at den internationale rekruttering ikke svækker de nationale integrationspolitiske initiativer, både i relation til arbejdsmarkedet men også integrationen i samfundet som helhed



10 | Udfordringerne – en opsummering

International rekruttering vil blive en af fremtidens måder, hvorpå man kan dække behovet for arbejdskraft på det kommunale arbejdsmarked. Derfor er det vigtigt allerede nu at skabe overblik over ansættelsestyper og – måder, så det bliver muligt at sikre, at de udenlandske medarbejdere har ordentlig arbejds- og levevilkår, og at de modtage en undervisning, der svarer til det arbejde, de skal udføre.

Det er også vigtigt, at både arbejdsgiver, lokalsamfund og samfundet som helhed er gearret til at integrere den udenlandske arbejdsplads

Skal man opsummere de konkrete udfordringer, der er i forhold til international rekruttering, så er der brug for:

FAKTA

Kulturelle konflikter i fremtiden?

Som en konsekvens af manglen på arbejdskraft er det blevet muligt at få faglært personale fra Polen, Tyskland og Indien ind på de danske arbejdspladser og omfanget af faglært udenlandsk arbejdskraft vil vokse for at imødekomme manglen på arbejdskraft. De fleste nye medarbejdere fra andre lande vil lære dansk, men vil selvfølgelig stadigvæk have en anden kulturbaggrund, konventioner og måder at gøre tingene på. Det betyder, at kulturelle konflikter og misforståelser vil blive en større del af den offentlige arbejdsplads i de kommende år.

Marianne Levinsen, cand.scient.pol., Fremforsk – Center for Fremtidforskning



- En generel erkendelse og accept af, at udenlandsk arbejdskraft bliver en del af arbejdsstyrken på det offentlige område i fremtiden
- At være bevidst om, at international rekruttering ikke kan erstatte den nationale indsats
- At skabe overblik over de forskellige ansættelsesforhold
- Rådgivning til de kommuner, der overvejer at rekruttere internationalt
- Erfaringsudveksling mellem kommunerne om international rekruttering
- Etablering af tidligt samarbejde mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer
- Mere viden hos de personer, der både før og i forbindelse med ansættelsen er i kontakt med de udenlandske medarbejdere
- At få fastlagt minimumskrav til introduktion og rammer for den faglige uddannelse
- Bedre og mere målrettet danskundervisning
- Mere kontrol med at APV udføres, når der sker ændringer i arbejdsforholdene
- Indtænkning af integration både på arbejdsplads og i lokalsamfund i rekrutteringen

