

Ansættelse af udenlandsk arbejdskraft

Råd og vejledning til dig, der går med tanker om ansættelse af udenlandsk arbejdskraft.

Indledning

Der kan være mange gode årsager til at ansætte udenlandsk arbejdskraft. Du mangler måske folk med specifikke kvalifikationer eller har svært ved at finde tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft i det område, hvor du bor. Men uanset baggrunden så er der en række forhold, som du kan / bør overveje, inden du sætter din underskrift på ansættelseskontrakten.

Dels vil det nok være en god idé først at vende blikket indad og mærke efter, om du har den fornødne ledelsesmæssige kapacitet til at håndtere én eller flere udenlandske medarbejdere. Derudover skal situationen afklares med dine faste medarbejdere, så handlingen ikke bliver årsag til unødige spekulationer, og de faste medarbejdere bliver klar til at tage imod de nye udenlandske medarbejdere, så det bliver en god oplevelse for alle.

Det, at få udenlandske medarbejdere ind i virksomheden, er ikke bare en sproglig udfordring men i høj grad også en kulturel og social udfordring.

De fleste udlændinge taler af gode grunde ikke dansk, og du bør derfor gøre dig dine tanker om, hvordan I skal kommunikere både arbejdsmæssigt men også socialt. Både for at medarbejderen kan forstå de nødvendige arbejdsinstruktioner og for, at han kan blive socialt integreret i virksomheden og blandt de øvrige medarbejdere.

Dernæst er det også en god ting at få følt hinanden lidt på tænderne, for både du og den nye medarbejder er højst sandsynligt opvokset i to forskellige kulturer og har derfor ofte vidt forskellig opfattelse og forståelse af forhold og situationer, som I hver for sig måske tager for givet.

Derved kan der opstå misforståelser, fejl og unødvendig usikkerhed, som kunne have været undgået, og som er til ærgrelse for begge parter.

Derudover er der naturligvis også et regelsæt, som skal følges, uanset hvor din nye udenlandske medarbejder kommer fra. I det følgende har vi samlet en række vejledninger til hvilke pligter og rettigheder, der følger med processen. Listen er ikke udtømmende, og der kan sagtens opstå situationer, hvor der er behov for yderligere handling.

Opstår der spørgsmål eller problemstillinger i forbindelse med ansættelsen af den udenlandske arbejdskraft, som vejledningen ikke umiddelbart giver dig løsning på, så finder du sidst i vejledningen navn og kontaktinformation på medarbejdere i Dansk Byggeri, der er klar til at hjælpe dig.

God fornøjelse og held og lykke med dine nye medarbejdere.

Arbejds- og opholdstilladelse

EU/EØS (Island, Lichtenstein og Norge) samt Schweiziske statsborgere er født med arbejdstilladelse. Opholdstilladelse er først et krav, når vedkommende opholder sig mere end 3 måneder inden for Danmarks grænser.

Nordiske statsborgere kan frit opholde sig i og arbejde i Danmark.

Tredjelands statsborgere skal have arbejds- og opholdstilladelse via Udlændingestyrelsen.

Registrering og anmeldelse

Medarbejdere der bliver ansat i danske virksomheder, skal udover reglerne for arbejds- og opholdstilladelse anmeldes og registreres som almindelige danske statsborgere.

Udenlandske medarbejdere skal **ikke** registreres i RUT-registeret, som mange stadig fejlagtigt tror.

Skat

Har den udenlandske medarbejder ikke et skattekort, skal der ansøges om et skattekort og "CPR-nummer" hos SKAT. Det kan gøres online via blanket 04.063 som kan findes på:

www.skat.dk.

Udover de oplysninger, som skal meddeles på blanket 04.063, kan det anbefales at medsende kopi af:

- Ansættelseskontrakten
- Billedligimitation
- Evt. vielsesattest (grænsependler)
- Evt. bopælsattest (grænsependler)
- Opgørelse over antal hjemrejser per år (grænsependler)
- Opgørelse over antal kilometer til bopæl i udlandet (grænsependler)

For grænsependlers vedkommende anbefales det at registrere medarbejderen med en c/o-adresse hos virksomheden.

Registrering af motorkøretøjer

Et af de spørgsmål, der næsten altid dukker op, er, om den udenlandske medarbejder må køre i sin bil på udenlandske nummerplader i Danmark.

Her gælder bekendtgørelsen om registrering af køretøjer (BEK nr. 20 af 15.01.2013) og det er helt klart et område, som politiet har sin opmærksomhed på.

Specielt skal gøres opmærksom på følgende:

Det er afgørende for, om et motorkøretøj skal registreres i det danske Køretøjsregister, hvor ejeren har bopæl eller

hjemsted.

En person, der er registreret i CPR-registeret med bopæl i Danmark, anses for at have bopæl i Danmark.

En person, der ikke er registreret i CPR-registeret, anses for at have bopæl her i landet, hvis den pågældende opholder sig i Danmark mere end 185 dage eller mere, eller hvis den pågældende opholder sig her i landet i afbrudte perioder på tilsammen 185 dage eller mere inden for en periode på 12 måneder.

Personer med dobbeltdomicil kan ved hjælp af blanket 21.059 (findes på www.skat.dk) ansøge om tilladelse til at bruge det udenlandske køretøj her i landet hos:

SKAT, Motorcenter 8, Helgeshøj Allé 9, 2630 Taastrup.

Socialsikring

Har den udenlandske medarbejder ikke et gyldigt sundhedskort, skal der ansøges hos Borgerservice. Er der tale om en grænsependler, skal der udstedes det særlige sundhedskort, et blå EU-sundhedskort og en blanket E 106, som skal afleveres hos hjemlandets sociale myndighed. Borgerservice skal ligeledes udstede sundhedskort og EU-sundhedskort til eventuel hjemmeboende hustru, som bliver omfattet af medarbejderens danske sociale sikring.

For grænsependlers vedkommende anbefales det at registrere medarbejderen med en c/o-adresse hos virksomheden.

Har medarbejderen flyttet sin folkeregisteradresse til Danmark, skal han social sikres i bopælskommunen. Grænsependlere skal social sikres i virksomhedens bopælskommune.

Overenskomstforhold

Medarbejderen er omfattet af nøjagtig de samme overenskomster som sine danske ansatte eller dem, der omfatter det arbejde, som medarbejderen skal udføre.

Det gælder også arbejdsmarkedspensionsforhold. Gå ud fra at alle medarbejdere over 20 år har krav på arbejdsmarkedspensions indbetalinger fra første arbejdsdag.

De fleste fagretslige sager, vi har omkring ansat udenlandsk arbejdskraft, angår arbejdstidsreglerne, så vær opmærksom på de enkelte overenskomsters arbejdstidsregler, når du laver

arbejdstidsaftaler udover den normale arbejdstid på 7,4 timer om dagen eller 37 timer om ugen.

Det kan sagtens lade sig gøre at lave aftaler om variabel arbejdstid med fritidsopsparing, 4 dags uge med lang weekend, m.m. men vend lige de påtænkte aftaler med din arbejdsgiverorganisation, inden den underskrives og træder i kraft. Det kan koste rigtig dyrt, hvis formaliteterne ikke er i orden eller overholdes.

Godkendelse af kvalifikationer

Vær opmærksom på, at Danmark ikke altid umiddelbart anerkender udenlandske kvalifikationer.

Der kræves anerkendelse af følgende uddannelser:

- Arbejde med asbest
- Fører af teleskoplæsser
- Arbejde som elevatormontør
- Arbejde som gaffeltruckfører
- Arbejde som kranfører (mobilkraner, tårnkraner og lastbilmonterede kraner over 25 tonsmeter)
- Arbejde som kølemontør
- Arbejde med opstilling af stilladser undtagen opstilling af rulle- og bukkestilladser
- Arbejde med svejsning efter kræftbekendtgørelsen

Anerkendelse foretages af Kontor for Videngrundlag hos Arbejdstilsynet. Læs eventuel nærmere på:

<http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger/a/f-1-7-ankendelse-af-kvalifikationer-fra-udlandet.aspx>

Lovpligtige arbejdsmiljøuddannelser

Der stilles naturligvis samme krav til arbejdsmiljøuddannelse til den udenlandske medarbejder som til den danske. Som arbejdsgiver er det dit ansvar, at medarbejderne har de lovpligtige uddannelser, og du skal her være opmærksom på, at det kan være et problem at få en ikke-dansktalende medarbejder gennem systemet, eller at det kan være forbundet med store omkostninger til tolke- og oversættelsesbistand.

Efterfølgende en liste over funktionsknyttede arbejdsmiljøuddannelser:

- Tårn- og svingkran A-certifikat
- Mobilkran B-certifikat
- Certifikat uddannelse C for kranførere
- Lastbilmonteret kran certifikat D

- Lastbilmonteret kran D-certifikat udvidelse
- Lastbilmonterede kraner over 25 tonsmeter E-certifikat
- Entreprenørmaskiner, der bruges som kran G-certifikat
- Gaffeltruck som føreren skal stå eller sidde på.
Certifikattype A
- Teleskoplæsser med gafler. Certifikattype A
- Teleskoplæsser med kranfunktion. Certifikattype B
- Rulle- og bukkestilladser opstilling m.v.
- Systemstilladser – opstilling m.v.
- Personlig sikkerhed ved arbejde med epoxy og isocyanater
- Fugning – personlig sikkerhed ved fugning m.v.
- Arbejdsmiljø og sikkerhed ved svejsning/termisk skæring
- Sikkerhed ved arbejde med fjernelse af asbestholdige materialer
- Sikkerhed ved polyesterstøbning
- Vejasfalt – varetagelse af sikkerhed og sundhed
- Tagdækning – sikkerhed ved bitumen og asfaltmaterialer

Du kan læse mere på følgende link:

www.bar-ba.dk/media/2256628/fakta-om-oversigt-over-lovpligtige-kurser.pdf

Hvordan findes den udenlandske arbejdskraft?

Som dansk registreret arbejdsgiver kan du f.eks. rekruttere udenlandsk arbejdskraft via www.workindenmark.dk

Workindenmark er en del af et europæisk samarbejde mellem jobcentre i alle EU-lande, som kaldes EURES (forkortelse for **E**uropean **E**mployment **S**ervice). Her kan du også søge i systemets CV-database over udenlandske ansøgere, som allerede søger job i Danmark.

Har du allerede udenlandske medarbejdere eller samarbejdspartnere, som du er glad for og stoler på, så spørg ganske enkelt medarbejderne eller samarbejdspartneren, om de ikke kender nogen fra hjemlandet, som de kan anbefale.

Derudover kan du naturligvis anvende alle de klassiske metoder til rekruttering af medarbejdere som rekrutteringsbureauer, deltagelse i jobmesser, annoncering, de danske repræsentationer i udlandet, m.m.

Pas dog på tvivlsomme udenlandske eller danske rekrutteringsselskaber, som tilbyder medarbejdere på mere

eller mere tvivlsomme vilkår. Lav aldrig en aftale med et ukendt rekrutteringsselskab, før du har fået kontrolleret, at det er et ordentligt og seriøst selskab med alle godkendelser i orden.

Yderligere spørgsmål

Kontakt arbejdsgiversekretariatet i Dansk Byggeri.

Telefon: 72 16 00 00

Mail: AGS@danskbyggeri.dk

Chefkonsulent Søren Lange Nielsen

Telefon: 72 16 00 94

Mail: SLN@danskbyggeri.dk

Hjemmeside:

<http://www.danskbyggeri.dk/guides/dine+ansatte>