



# International rekruttering.

Barrierekatalog

Task force til identifikation og forenkling  
af barrierer ved rekruttering af udenlandsk  
arbejdskraft

November 2008

Revision•Skat•Consulting•Financial Advisory•

# Indholdsfortegnelse

1. Forord.....	4
2. Afdækning af barrierer.....	6
Metode til afdækning af barrierer .....	6
Identificerede barrierer .....	7
3. Barrierer .....	9
Myndigheders informationer er typisk på dansk .....	10
Tvivl om udenland-ske arbejdstageres rettigheder .....	12
Der er for mange myndigheder .....	15
Sagsbehandlingen i Udlændingesservice er for lang .....	18
Ansøgningskemaer og blanketter er svære at udfylde .....	22
Jobcentrenes vejledning er utilstrækkelig.....	25
Det er svært at fastholde de udenlandske studerende .....	29
Manglende hjælp og service til medfølgende familie.....	31
Forskerskatterabatten kan hindre langsigtet fastholdelse .....	33
Det er svært at finde og have råd til en bolig.....	35
Svært at få tilstrækkelig vejledning fra SKAT .....	38
Kørekortet skal tages på ny.....	41
Ufleksibel danskuddannelse .....	43
Usikkerhed om grundlaget for skattefradraget .....	47
Tidspunktet for tildeling af personnummer er u hensigtsmæssigt....	50
Social integration uden for arbejds-pladsen er svær .....	52
Sagsbehandlingen af autorisationer sinker ansættelsesstart.....	55
Integration på arbejdspladsen er utilstrækkelig .....	57
Tvivl om reglerne for grænsependlere.....	60
For mange registre – for få samkørings-muligheder .....	63
Statsforvaltningernes sagsbehandling har ikke klare servicemål ...	65
4. Opsamling på barrierer.....	67
De væsentligste barrierer .....	67
Forskelle i barrierer for arbejdsgivere og arbejdstagere .....	68
Temaer/fællestræk mellem barrierer.....	70
Perspektivering .....	75

**Copyright © Deloitte Business Consulting A/S. All rights reserved.**

#### **Denne rapporters anvendelse**

Denne rapport er alene udarbejdet til Deloitte's opdragsgiver ud fra det givne opdrag. Deloitte påtager sig intet ansvar for andres anvendelse af rapporten. Kopiering af rapporten, helt eller delvis, må i hvert enkelt tilfælde kun ske med følgende tydelige kildeangivelse "Arbejdsmarkedsstyrelsen m.fl., International rekruttering, Barrierekatolog, Deloitte 2008".

#### **Kontakt**

Spørgsmål til denne rapporters indhold kan stiles til:

Morten Ry, partner, telefon 36 10 26 56

Thomas Riisom, director, telefon 36 10 30 03.

#### **Om Deloitte Business Consulting – Fra idé til virkelighed**

Deloitte Business Consulting fokuserer på udvikling og effektivisering af kundernes organisation, kerneprocesser, økonomistyring og it for at bidrage til realisering af kundernes strategiske målsætninger. Vi kender den offentlige sektor til bunds og kombinerer vores faglige kompetencer med evnen til at lede, styre og gennemføre projekter i et politisk miljø. Det kan være som rådgivere eller som ansvarlige for processer fra idéstadiet til implementering.

Deloitte er Danmarks største revisions- og rådgivningsfirma. Vi tilbyder en bred vifte af ydelser og kombinerer konsulentrollen i Deloitte Business Consulting med Deloitte's kompetencer inden for revision, skat og finansiering. Det giver vores kunder en unik mulighed for at få integrerede løsninger, som er skræddersyet til de enkelte opgaver.

Vi er en del af den globale virksomhed Deloitte Touche Tohmatsu med 165.000 medarbejdere på verdensplan. Vi udvikler og deler viden på tværs af kontorer i mange lande. Inspirationen fra udlandet kombineret med systematisk metodeudvikling på tværs af landegrænser sikrer, at vores løsninger altid tager udgangspunkt i den seneste viden. Det er forudsætningen for, at vi i dag og i fremtiden kan være en attraktiv og værdiskabende rådgiver.

Deloitte Business Consulting A/S  
Telefon 36 10 20 30  
Fax 36 10 20 40  
E-mail: [businessconsulting@deloitte.dk](mailto:businessconsulting@deloitte.dk)  
[www.deloitte.dk](http://www.deloitte.dk)

**Besøgsadresse**  
Weidekampsgade 6  
2300 København S

**Postadresse**  
Deloitte Business Consulting A/S  
Postboks 1600  
0900 København C

# 1. Forord

Deloitte Business Consulting A/S (Deloitte) bistår regeringens Taskforce til identifikation og forenkling af barrierer ved rekruttering af udenlandsk arbejdskraft med gennemførelsen af en række analytiske aktiviteter. Disse omfatter:

- Kortlægning af gældende regulering, myndighedsroller, administrative processer og praksis, systemanvendelse og information.
- Udarbejdelse af et katalog over barrierer betragtet fra myndigheds-, organisations-, virksomheds- og arbejdstagerperspektiv.
- Udarbejdelse af et katalog over løsningsforslag, der kan fjerne eller begrænse barriererne for international rekruttering.

Dette katalog rummer resultaterne af vores aktiviteter i forbindelse med afdækning af barrierer for international rekruttering og er baseret på den udarbejdede kortlægningsrapport, en lang række personlige interview samt workshoper med myndigheder, virksomheder og udenlandske arbejdstagere og ikke mindst en omfattende telefonisk interviewundersøgelse omfattende 337 virksomheder og 112 udenlandske arbejdstagere.

Afdækningen af barrierer er således blandt andet baseret på et stort antal samtaler med virksomheder og udenlandske arbejdstagere og giver efter Deloitte opfattelse en ganske solid indikation af oplevelsen af barrierer ved international rekruttering blandt de to grupper. Afdækningen er imidlertid ikke repræsentativ i statistisk forstand, da de eksisterende registre ikke muliggør en tilstrækkelig præcis indkredsning af populationen af udenlandske arbejdstagere og virksomheder med udenlandske arbejdstagere ansat.

Endvidere er afdækningen af barrierer gennemført i foråret og sommeren 2008 og tager hovedsageligt afsæt i virksomhedernes og de udenlandske arbejdstageres erfaringer og betragtninger på eller forud for dette tidspunkt. Der er således tale om barrierer, der er oplevet på et ikke nærmere præciseret tidspunkt og som derfor kan bunde i regelsæt eller praksisser, der efterfølgende er blevet ændret.

Kataloget indeholder et samlet overblik over de identificerede barrierer samt beskrivelser af alle de barrierer, der er identificeret for international rekruttering. De enkelte barrierer er relateret til den eller de myndigheder og regelsæt, som barrieren vedrører eller opstår på baggrund af. I de enkelte barrierebeskrivelser er det således angivet, hvilke myndigheder og hvilke regelsæt den enkelte barriere er knyttet til, i den udstrækning dette har været muligt.

Under hver barrierebeskrivelse er det endvidere med et ikon angivet, i hvilken fase af det internationale rekrutteringsforløb virksomheder og udenlandske arbejdstagere kan risikere at opleve barrieren. Faserne er beskrevet indgående i forbindelse med kortlægningen af regler, roller, opgaver og forløb.

Deloitte Business Consulting A/S  
November 2008

## 2. Afdækning af barrierer

Deloitte har forud for denne rapport kortlagt regler, roller, opgaver og ansvar for international rekruttering.

Kortlægningen viste, at en udenlandsk arbejdstagers vej til et arbejdsliv i Danmark har mange nødvendige myndighedsstop på vejen. Det er en vej, der har flere spor alt efter den udenlandske arbejdstagers nationalitet, familiære situation, erhvervskompetencer og jobtilbud i Danmark. Og det er en vej, som det i høj grad er op til den enkelte udenlandske arbejdstager at finde det rette spor i, da ansvaret for indsatsen over for udenlandske arbejdstagere er bredt ud på mange myndigheder, hvis indsats ikke altid er koordineret og ofte ej heller målrettet udlændinge.

Afdækningen af barrierer for international rekruttering har taget udgangspunkt i denne kortlægning af forløbet omkring international rekruttering. Det betyder, at afdækningen af barrierer i høj grad har knyttet sig til den nuværende offentlige regulering, enten til selve regelsættet eller til myndighedernes udførelse heraf. Men da kortlægningen af forløbet samtidig er foretaget ud fra en flowmæssig betragtning i form af de forskellige faser, som en udenlandsk arbejdstager skal igennem for at etablere et arbejdsliv i Danmark, har afdækningen af barrierer også berørt forhold, som *ikke* er underlagt nogen regulering, samt forhold, der vedrører relationer *mellem* myndigheder.

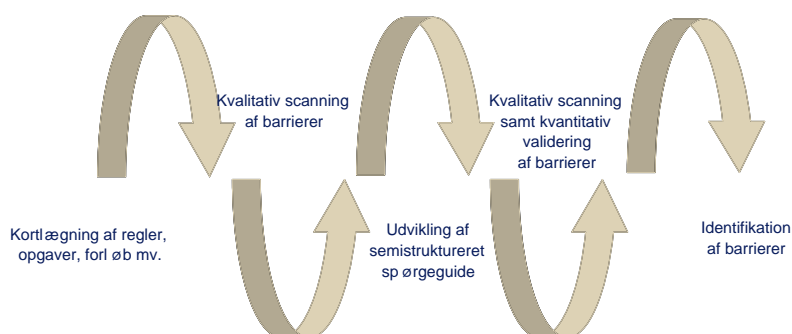
### Metode til afdækning af barrierer

Konkret er afdækningen af barrierer foretaget på baggrund af en række forskellige aktiviteter og metoder, der har haft til formål at supplere hinanden for at opnå det mest valide resultat i identifikationen af barrierer for international rekruttering.

- Med udgangspunkt i kortlægningen af det internationale rekrutteringsforløb er der foretaget en bred scanning af oplevede barrierer under dette forløb gennem kvalitative interview med både myndigheder, arbejdsgivere og udenlandske arbejdstagere.

På baggrund af den første kvalitative scanning af barrierer er udviklet en tematiseret semistruktureret spørgeramme, der er brugt som udgangspunkt for gennemførelsen af en omfattende række telefoninterview af både danske arbejdsgivere med udenlandsk arbejdskraft ansat og udenlandske arbejdstagere med aktuelt arbejde eller studium i Danmark.

Det metodiske forløb er illustreret i figuren nedenfor.



Det er Deloitte's vurdering, at der med udgangspunkt i det omfattende kvalitative materiale, der er indsamlet dels via interview og workshopper med henholdsvis myndigheder, organisationer, arbejdsgivere og arbejdstagere, dels via den omfattende telefonundersøgelse med henholdsvis virksomheder og udenlandske arbejdstagere, samt på baggrund af de kvantitative data, som telefonundersøgelsen også har givet, er opnået en meget bred og nuanceret belysning af forskellige oplevede barrierer ved international rekruttering.

Styrken ved en sådan vekselvirkende metode, som Deloitte har benyttet til identifikation af barrierer, er, at den indhentede viden om praktikerens oplevelser og vurderinger af, hvilke barrierer de oplever eksisterer for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, forholdes til de faktiske regler og praksisser, som kortlægningen har belyst, og i en vis grad kvantificeres blandt andet i forhold til barrierernes udbredelse og væsentlighed.

De identificerede barrierer skal efterfølgende danne udgangspunkt for udviklingen af forslag til løsninger på de identificerede barrierer. Perspektivet for dette katalog er således at skabe afsæt for udviklingen af konkrete forenklingsforslag, som gennem workshopper dernæst valideres på tværs af interessentgrupper. Resultatet af valideringen og udviklingen af forslag er et løsningskatalog med konkrete forslag til forenkling af rekruttering af udenlandsk arbejdskraft.

## Identificerede barrierer

Den kvalitative afdækning af barrierer for international rekruttering via interview og workshopper med myndigheder, organisationer, virksomheder og udenlandske arbejdstagere har ført til identifikation af en lang række barrierer, som efterfølgende er blevet vurderet både kvali-

tativt og kvantitativt i interview med virksomheder og arbejdstagere. Barriererne er på den baggrund blevet sammenlagt til i alt 21 barrierer, som vurderes at være de mest væsentlige og udbredte for international rekruttering.

Dog er der visse forskelle på, i hvor høj grad de 21 identificerede barrierer opleves som problematiske for virksomheder og udenlandske arbejdstagere. På baggrund af de kvalitative og kvantitative data og den analytiske behandling heraf kan barriererne derfor oplystes i forhold til oplevet væsentlighed, hvor A vurderes at være den mest væsentlige og udbredte barriere i et internationalt rekrutteringsforløb:

- A. Myndigheders informationer er typisk på dansk
- B. Tvivl om udenlandske arbejdstageres rettigheder
- C. Der er for mange myndigheder
- D. Sagsbehandlingen i Udlændingesservice er for lang
- E. Ansøgningskemaer og blanketter er svære at udfylde
- F. Jobcentrenes vejledning er utilstrækkelig
- G. Det er svært at fastholde de udenlandske studerende
- H. Manglende hjælp og service til medfølgende familie
- I. Forskerskatterabatten kan hindre langsigtet fastholdelse
- J. Det er svært at finde og have råd til en bolig
- K. Svært at få tilstrækkelig vejledning fra SKAT
- L. Kørekort skal tages på ny
- M. Ufleksibel danskuddannelse
- N. Usikkerhed om grundlaget for skattefradraget
- O. Tidspunktet for tildeling af personnummer er uhensigtsmæssigt
- P. Social integration uden for arbejdspladsen er svær
- Q. Sagsbehandlingen af autorisationer sinker ansættelsesstart
- R. Integration på arbejdspladsen er utilstrækkelig
- S. Tvivl om reglerne for grænsependlere
- T. For mange registre – for få samkøringmuligheder
- U. Statsforvaltningernes sagsbehandling har ikke klare service-mål

Som det umiddelbart fremgår af overskrifterne på barriererne, er de identificerede barrierer bredtfaavnende og dækker mange forskellige problemstillinger, myndigheder, forhold og stadier i den internationale rekrutteringsproces.

## 3. Barrierer

4



# Myndigheders informationer er typisk på dansk

A

## Resumé

De fleste udenlandske arbejdstagere, der kommer til Danmark, kan ikke dansk på forhånd. Da mange informationer fra danske myndigheder kun er beskrevet på dansk, er det vanskeligt for den udenlandske arbejdstager at søge informationer om, hvor vedkommende skal henvende sig, hvilke regler der gælder osv.

Den udenlandske arbejdstager bliver derfor i høj grad afhængig af hjælp fra andre. Enten fra personlige netværk eller fra arbejdsgiveren når myndigheder skal kontaktes, eller når offentlige meddelelsesbreve eller blanketter skal forstås eller udfyldes.

## Involverede myndighed

Alle myndigheder (i større eller mindre grad).

## Regler

## Beskrivelse

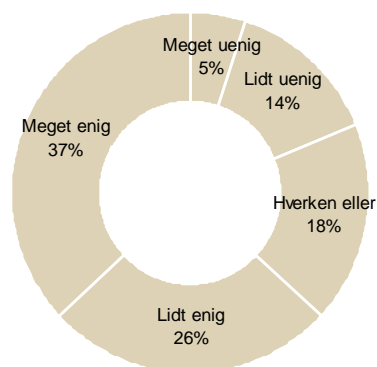
Der er mange offentlige breve, der udsendes til udenlandske arbejdstagere, som i modsætning til hjemmesider og generelle pjecer kun er på dansk. Dette gælder breve både fra SKAT, Udlændingetjeneste og kommunerne mv. Ikke mindst har mange virksomheder og udenlandske arbejdstagere fremhævet, at det officielle brev fra Udlændingetjeneste, der fremsendes, når ansøgere får tildelt en opholdstilladelse, er på dansk. De mange officielle breve på dansk skaber problemer for de udenlandske arbejdstagere, idet de udenlandske arbejdstagere endnu ikke eller kun i meget ringe grad kan læse og forstå dansk. I mange tilfælde må arbejdsgiveren derfor oversætte papirerne for arbejdstagerne, hvilket anses for besværligt og ressourcekrævende.

Også ved selve mødet med de danske myndigheder opleves det danske sprog som en barriere for de udenlandske arbejdstagere. Flere virksomheder fremhæver således, at særligt kommunerne er meget "dansktalende", og at virksomhederne derfor ofte må tage med som tolk for den udenlandske arbejdstager, hvis den udenlandske arbejdstager ikke har andre danske kontakter, som kan være behjælpelige ved mødet. Erfaringerne fra de adspurgte virksomheder peger på, at problemstillingen er særligt udbredt i kommuner, der ikke ligger i grænseområderne.

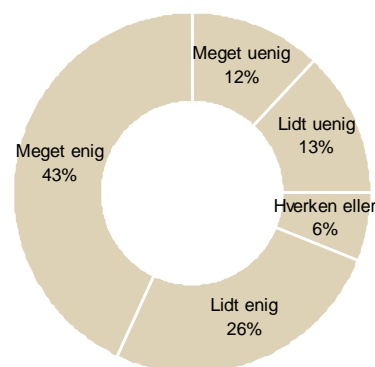
## Statistik

### Det danske sprog er svært – og det er et problem, at de fleste informationer er på dansk.

Arbejdsgiver



Arbejdstager



Interviewundersøgelsen viser en generel stor enighed i, at det danske sprog er svært, og at det er et problem, at de fleste myndighedsinformationer er på dansk. Således erklærer henholdsvis 63 % af arbejdsgiverne og 69 % af arbejdstagerne sig enige i, at det danske sprog er svært, og at det er et problem, at mange informationer typisk er på dansk.

Undersøgelsen viser endvidere, at 87 % af de adspurgte virksomheder hjælper deres udenlandske arbejdstagere med at forklare de danske regler og at tage kontakt til myndighederne. Det er i den forbindelse særligt store virksomheder (med flere end 50 ansatte) og små virksomheder (mellem 0 og 9 ansatte), der hjælper deres udenlandske arbejdstagere. Dette skyldes formentlig for de store virksomheders vedkommende, at denne gruppe virksomheder har flere udenlandske arbejdstagere ansat og dermed har større erfaring med at hjælpe de nytilkomne. De mindre virksomheder har omvendt færre udenlandske arbejdstagere ansat, og dermed har de udenlandske arbejdstagere ikke mange kollegaer at spørge og at søge hjælp hos, hvorfor virksomheden formentlig bliver inddraget i højere grad end i tilfældet med de mellemstore virksomheder.

## Konsekvenser

- For arbejdstagere** Udenlandske arbejdstagere, der ikke er dansktalende, kan have behov for tolkebistand i forhold til både den mundtlige og skriftlige kommunikation med de danske myndigheder.
- For arbejdsgivere** Virksomhederne må bruge ressourcer på at oversætte officielle meddelelser fra danske myndigheder til de udenlandske arbejdstagere samt i mange tilfælde også deltage som tolke i de udenlandske arbejdstageres fysiske møder med myndighederne.
- For myndigheder** Myndighederne kommunikerer i mange tilfælde ikke direkte med de udenlandske arbejdstagere, når skriftlig eller mundtlig kommunikation foregår via tredjepart. Der er således risiko for misforståelser og uoverensstemmelser mellem det udmeldte budskab fra myndigheden og forståelsen heraf hos arbejdstageren, når budskabet skal formidles via en tredjepart.



# Tvivl om udenland- ske arbejdstageres rettigheder

# B

## Resumé

Der er generel tvivl og usikkerhed hos både arbejdsgivere og udenlandske arbejdstagere om, hvilke rettigheder de udenlandske arbejdstagere har i Danmark i forhold til forskellige ydelser og indsatser. Det skyldes dels, at der hos både arbejdsgivere og udenlandske arbejdstagere hersker tvivl om, hvilken myndighed der har ansvaret for informationen og vejledningen om de udenlandske arbejdstageres rettigheder, dels at den rådgivning og vejledning, der ydes fra forskellige myndigheder, anses for at være utilstrækkelig i forhold til behovene.

## Involverede myndighed

Velfærdsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, SKAT, kommuner og jobcentre.

## Regler

Blandt andet lov om arbejdsløshedsforsikring, lov om sygedagpenge, EU-forordning 1408, kildeskatteloven og bekendtgørelse af lov om det centrale personregister.

## Beskrivelse

Undersøgelsen viser, at der hersker stor usikkerhed om, hvilke rettigheder udenlandske arbejdstagere har i Danmark i forhold til forskellige ydelser og indsatser af blandt andet velfærdsmæssig og sundhedsmæssig karakter såsom sygedagpenge, børnefamilieydelse, sundhedsbehandling mv. Det er både myndigheder, arbejdsgivere og arbejdstagere, der savner et samlet overblik herover.

### Uklar vejledning

Mange udenlandske arbejdstagere søger til kommunerne eller jobcentrene for at få svar på konkrete spørgsmål om deres rettigheder, for eksempel om retten til ydelser under eventuel sygdom eller barsel eller til hjælp til at finde en bolig. En del af de udenlandske arbejdstagere opfatter servicen og vejledningen fra disse myndigheder som utilstrækkelig. Dette gælder både arbejdstagere, der er omfattet af EU-regler for social sikring, og arbejdstagere fra tredjelande. Det primære problem er, at kommuner og jobcentre ikke opleves at have den fornødne viden om den udenlandske arbejdstagers muligheder og rettigheder.

Én af årsagerne hertil er, at blandt andet kommunernes administrative service i forhold til forskellige ydelser er underlagt flere forskellige centrale myndigheder, idet rettighederne udspringer af en række forskellige regelsæt på tværs af ressortområder. Det overordnede ansvar for administrationen af de forskellige ydelser er derfor delt mellem forskellige mi-

nisterier. Samtidig mangler der koordinering styrelser og ministerier imellem i forhold til vejledning i håndteringen af de udenlandske arbejdstagere. KL har i den forbindelse erfaring, at mange kommunale sagsbehandlere ofte får henvendelser fra udenlandske arbejdstagere om problemstillinger, der går på tværs af forskellige ydelser. I sådanne situationer er det KL's erfaring, at de kommunale medarbejdere savner en samlet vejledning om udlændinges rettigheder i stedet for de nuværende vejledninger, der kun vedrører de enkelte rettigheder og regelsæt (læs i øvrigt barrierebeskrivelse C. *Der er for mange myndigheder*).

### **Manglende sammenhæng mellem skattebetaling og retten til forskellige ydelser**

En udenlandsk arbejdstager skal for at kunne arbejde og betale skat i Danmark have et skattepersonnummer. Det er imidlertid en betingelse for at modtage en række forskellige ydelser, at den pågældende ikke blot har et skattepersonnummer, men tillige er bopælsregistreret her i landet og derved har fået et personnummer. Det drejer sig blandt andet om danskundervisning, børnepasning og en række sundhedsydelser. For eksempel skal den udenlandske arbejdstager have et sundhedskort for at få ret til sundhedsydelser under sit ophold i Danmark. Dette forudsætter dog, at personen er bopælsregistreret og har fået tildelt et personnummer, hvilket igen kræver, at der foreligger et lovligt opholdsgrundlag.

Idet det for mange udenlandske arbejdstageres vedkommende tager tid at få en opholdstilladelse fra Udlændingetjenesten, kan det betyde, at den udenlandske arbejdstager de første mange måneder af sit arbejdsophold kan opleve at blive stillet med et krav om betaling af eventuelle sundhedsudgifter. Undersøgelsen har vist, at der er eksempler på, at udenlandske arbejdstagere i en sådan situation har måttet tage til deres hjemland for at få en sundhedsbehandling. Dette har dog typisk været tilfældet for udlændinge, der kommer fra de nye EU-lande, og som har været omfattet af overgangsreglerne under den såkaldte Østaf-tale, som nu er udfaset.

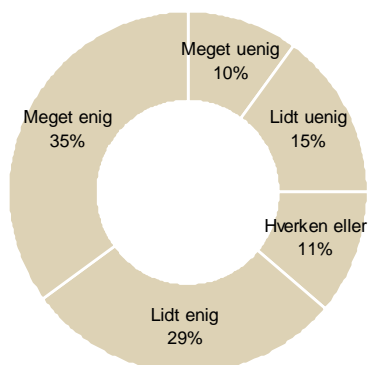
Derudover kan borgere fra EU-lande frit rejse ind og påbegynde et arbejde i Danmark uden at skulle have et registreringsbevis før efter tre måneders ophold. Disse arbejdstagere kan således få udstedt et skattekort og påbegynde et arbejde i Danmark på trods af, at der endnu ikke foreligger et lovligt opholdsbevis. Mange af disse udenlandske arbejdstagere oplever det som paradoksalt, at de kan få lov til at arbejde i Danmark og betale skat, men for eksempel ikke kan få ret til sundhedsydelser, før der foreligger en opholdstilladelse, som kan danne grundlag for en bopælsregistrering. Det samme forhold gælder blandt andet for tilbud om danskundervisning fra kommunen. Mange af de udenlandske arbejdstagere udtrykker derfor i undersøgelsen deres forvirring over, at der ikke er sammenhæng mellem skattebetaling og retten til forskellige ydelser i Danmark.

Forvirringen omkring rettighederne opstår blandt andet, fordi mange udenlandske arbejdstagere tror, at de med et udstedt skattekort har ret til at arbejde og modtage ydelser fra staten. Skattelovgivningen indeholder dog bestemmelser om, at der skal betales skat for både lovligt og ulovligt arbejde, og SKAT kan derfor ikke nægte at udstede et skattekort til en udenlandsk arbejdstager, selvom vedkommende ikke har en gyldig arbejds- og opholdstilladelse i Danmark. Ud over at dette skaber forvirring og usikkerhed hos den udenlandske arbejdstager, kan dette princip også resultere i, at nogle arbejdsgivere har en forventning om, at den udenlandske arbejdstager har ret til at påtage sig arbejde i deres virksomhed, fordi vedkommende har et skattekort. Virksomheden kan blive idømt en bøde, hvis ikke den udenlandske arbejdstager besidder en gyldig arbejds- og opholdstilladelse.

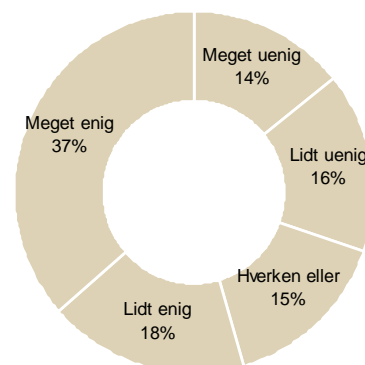
## Statistik

### Tvivel om rettigheder

Arbejdsgiver



Arbejdstager



Undersøgelsen viser, at 64 % af arbejdsgiverne oplever, at deres udenlandske arbejdstagere er usikre på, hvilke rettigheder de har. En konsekvens heraf kan være, at arbejdsgiverne i høj grad må hjælpe de udenlandske arbejdstagere med kontakten til de danske myndigheder. Således viser undersøgelsen også, at 87 % af virksomhederne svarer ja til, at de *forklarer de danske regler og formidler kontakt til myndighederne*. Data viser samtidig, at større virksomheder i hyppigere grad oplever, at de udenlandske arbejdstagere er usikre på, hvilke rettigheder de har i Danmark. Dette kan skyldes, at de adspurgte store virksomheder i undersøgelsen typisk har en større andel udenlandske arbejdstagere end de små og mellemstore virksomheder og dermed kan have fået stillet flere spørgsmål mv. af deres udenlandske ansatte, end de mindre virksomheder har.

## Konsekvenser

- For arbejdstagere** Den udenlandske arbejdstager kan være uopmærksom på eller i tvivl om sine sociale rettigheder som udlænding i Danmark. Det kan resultere i en usikkerhed i ansættelsen eller i andre forhold vedrørende arbejdslivet i Danmark og kan skabe eventuelle problemer i forhold til fastholdelsen på den danske arbejdsplads.
- For arbejdsgivere** Arbejdsgiverne oplever, at myndighederne ikke formår at informere og hjælpe den udenlandske arbejdstager i forhold til, hvilke sociale rettigheder personen har. Det resulterer i, at det ofte bliver arbejdsgiveren, der må hjælpe den udenlandske arbejdstager, hvilket opleves som meget ressourcekrævende. Samtidig kan arbejdsgivere blive idømt en bøde, hvis de har ansat en udlænding uden gyldig arbejds- og opholdstilladelse, selvom et udstedt skattekort ellers fejlagtigt kan give arbejdsgiveren indtryk heraf.
- For myndigheder** Sagsbehandlere og andre finder det svært at vejlede udlændinge om deres sociale rettigheder. Administration af ydelser er delt mellem ministerierne, hvilket gør det svært at skabe et overblik og give en entydig vejledning.

4



# Der er for mange myndigheder

C

## Resumé

Mange danske virksomheder, der ønsker at rekruttere udenlandsk arbejdskraft, og udenlandske arbejdstagere, der ønsker et arbejdsliv i Danmark, oplever, at det er svært at finde rundt i de danske myndigheder og dermed have overblik over, hvem der har ansvar for hvad. Det skaber forvirring og betyder, at arbejdsgiveren bruger unødigt meget tid på at hjælpe arbejdstageren i forbindelse med kontakten til myndighederne. Denne tid kunne alternativt have været anvendt på at integrere den udenlandske arbejdstager på arbejdspladsen.

## Involverede myndighed

Blandt andre Skatteministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Velfærdsministeriet, kommuner, jobcentre, statsforvaltninger og Udlændingesservice.

## Regler

Blandt andet udlændingeloven, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, bekendtgørelse af lov om det centrale personregister og kildeskatteloven.

## Beskrivelse

### Hvilke myndigheder har ansvar for hvad?

Når en udenlandsk arbejdstager skal påbegynde et arbejdsliv i Danmark, skal vedkommende have et lovligt opholdsgrundlag enten i form af en opholdstilladelse eller et registreringsbevis, have udstedt et personnummer og have udarbejdet et skattekort. Til dette kræves kontakt med tre forskellige myndigheder. Herudover kan arbejdstageren eksempelvis have behov for at få udskiftet sit kørekort til et dansk kørekort, at hjælpe sin ægtefælle/kæreste med at finde job og at gøre brug af forskellige sociale ydelser og tilbud i Danmark. Som udenlandsk arbejdstager er der således en lang række myndigheder, der i forbindelse med etablering af et arbejdsliv i Danmark skal tages kontakt til.

Når så mange myndigheder er involveret, er der stort behov for koordinering. Flere virksomheder har imidlertid oplevet, at der mangler koordinering myndighederne imellem. Det kommer til udtryk ved, at mange udenlandske arbejdstagere oplever, at de skal give de samme informationer – såsom information fra tidligere arbejdsgivere, dokumentation for familieforhold og dokumentation fra hjemlandets kommune vedrørende tidligere bopæl – til flere myndigheder.

De mange myndigheder og den manglende koordinering har den konsekvens, at både den virksomhed, som rekrutterer internationalt, og den udenlandske arbejdstager kan miste overblikket. Dermed risikeres, at der er en foranstaltning hos en myndighed, som virk-

somheden eller arbejdstageren ikke har fået bragt i orden, eller at myndighederne kontaktes i en forkert rækkefølge i forhold til forudsætninger for sagsbehandlingen.

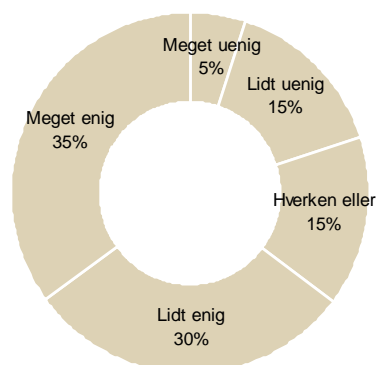
Det er højere grad virksomhederne end de udenlandske arbejdstagere, der finder det problematisk, at der er for mange myndigheder. Det skyldes formentlig, at arbejdsgiverne i mange tilfælde hjælper de udenlandske arbejdstagere med at tage kontakt til myndighederne. Undersøgelsen viser da også, at langt størstedelen af virksomhederne hjælper deres udenlandske ansatte med at tage kontakt til myndighederne.

Én af konsekvenserne ved de mange myndigheder og den manglende koordinering mellem disse er således, at virksomheden i høj grad må hjælpe de udenlandske arbejdstagere med mødet med de danske myndigheder. Omfanget af denne hjælp er forskellig mellem virksomhederne. Nogle virksomheder fortæller, at de tager med arbejdstagerne rundt til forskellige myndigheder, nogle udleverer en brochure til arbejdstagerne, der forklarer, hvilke myndigheder der skal kontaktes, mens andre har tilknyttet en konsulentvirksomhed, der tager sig af en række praktiske ting for arbejdstagerne, herunder også kontakten til myndighederne.

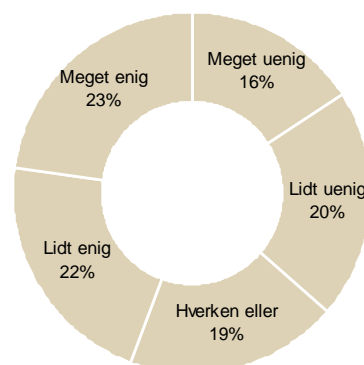
## Statistik

### Det er svært at finde rundt i de danske myndigheder

Arbejdsgiver



Arbejdstager



For arbejdstagerne er det særligt studerende og arbejdstagere på jobkortordningen, der oplever, at det er svært at finde rundt i de danske myndigheder. At eksempelvis arbejdstagere fra EU/EØS finder det mindre vanskeligt skyldes formentlig, at opbygningen af det danske samfund minder mere om det samfund, de kommer fra, end samfundsopbygningen i Asien, hvor mange af de studerende og arbejdstagere fra jobkortordningen kommer fra. Det kan også skyldes, at udenlandske arbejdstagere på jobkortordningen i højere grad end personer fra nabolande til Danmark medtager deres familie til Danmark, og derfor har behov for at tage kontakt til flere danske myndigheder.

## Konsekvenser

### For arbejdstagere

De mange myndigheder skaber forvirring for de udenlandske arbejdstagere, der udtrykker, at de oplever kontakten til de danske myndigheder som en jungle. Forvirringen og usik-

kerheden kan betyde, at de udenlandske arbejdstagere kommer senere i gang end planlagt med opstarten af arbejdslivet i Danmark, hvilket er til skade for virksomhederne og dermed det danske samfund.

**For arbejdsgivere** Størstedelen af arbejdsgiverne hjælper i et eller andet omfang arbejdstagerne med at tage kontakt til myndighederne. Dette kræver mange ressourcer fra arbejdsgivernes side og kan risikere at medføre, at der bliver færre ressourcer til for eksempel arbejdsgivernes introduktion og integration af de udenlandske arbejdstagere på arbejdspladsen.

**For myndigheder** Tvivlen om, i hvilken rækkefølge myndigheder skal kontaktes, kan betyde, at der opstår spildtid i de enkelte myndigheders sagsbehandling, fordi forudsætninger for arbejdet afventer andre myndigheders sagsafgørelser. Den manglende koordinering af indsatsen kan også resultere i, at der opstår ineffektive arbejdsgange og uklarhed om ansvarsfordeling mellem myndigheder.

3



# Sagsbehandlingen i Udlændingesservice er for lang

D

## Resumé

Tiden, fra en ansøgning om opholdstilladelse indgives, og til opholdstilladelsen udstedes til den udenlandske arbejdstager, opleves af både virksomheder og udenlandske arbejdstagere som for lang.

Da opholdstilladelsen er påkrævet for at kunne komme videre til de øvrige danske myndigheder og få bragt de forskellige forudsætninger for arbejdslivet i orden samt få adgang til forskellige rettigheder og ydelser, kan tiden fra en ansøgning indgives og til der foreligger en afgørelse påvirke tidspunktet for den udenlandske arbejdstagers start i jobbet og i livet i Danmark i øvrigt.

Der er klare servicemål for sagsbehandlingen i Udlændingesservice. Sagsbehandlingen af ansøgninger om opholdstilladelser indledes, når ansøgningen fysisk modtages hos en dansk repræsentation i udlandet, hos politiet eller i Udlændingesservice i København. Det er også fra dette tidspunkt, at de definerede servicemål for sagsbehandlingen gælder fra. Dog opleves processen allerede som værende i gang, når ansøgningen er påbegyndt. Samtidig har både arbejdsgiver og arbejdstager generelt behov for at få oplysninger om ansøgningens status undervejs i sagsbehandlingsprocessen, men mulighederne herfor opleves ikke som tilstrækkelige.

## Involverede myndighed

Udlændingesservice og Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.

## Regler

Udlændingeloven (§ 9 a).

## Beskrivelse

Sagsbehandlingen af ansøgninger om opholdstilladelse for arbejdstagere, der har indgået en ansættelse med en dansk arbejdsgiver, varierer meget, alt efter hvilket erhverv, stilling, aflønning eller virksomhed den udenlandske arbejdstager har fået ansættelse inden for. Karakteren af jobbet i Danmark vil udløse forskellige procedurebehov i sagsbehandlingen. Der er sat servicemål for Udlændingesservices sagsbehandling af fuldt oplyste sager (jobkortordningen/positivlisteordningen har et servicemål på én måned, dog to måneder for specialister, ligesom øvrige arbejdstagere også har et servicemål på to måneder).

### **Påbegyndelsen af ansøgningsprocessen**

Sagsbehandlingen for ansøgninger om opholdstilladelser, når ansøgningen fysisk modtages hos en dansk repræsentation i udlandet, hos politiet eller i Udlændingesservice i København. Det er også fra dette tidspunkt, at de definerede servicemål for sagsbehandlingen gælder fra.

De udenlandske arbejdstagere og danske virksomheder har dog en oplevelse af, at varigheden af sagsbehandlingen af en opholdstilladelse allerede starter, når ansøgningen indledes, og det vil sige ved påbegyndelsen af udfyldelsen af ansøgningsskemaer.

Med de nuværende ansøgningsskemaer for ansøgninger om arbejdsophold i Danmark, skal arbejdsgiveren indlede udfyldelsen, hvorefter den udenlandske arbejdstager skal fortsætte med udfyldelsen af skemaet. Der kan dermed være en vis postgang mellem den danske arbejdsgiver og den udenlandske arbejdstager forud for indgivelsen af en ansøgning om opholdstilladelse. I nogle lande kan postgangen mellem Danmark og udlandet tage op til tre uger. Den tid, der går fra udfyldelsen af ansøgningen indledes og til den afleveres og behandles hos en relevant myndighed, kan således være med til at skabe en oplevelse af, at sagsbehandlingstiden for ansøgning om opholdstilladelse er lang.

### **Inddragelse af høringsparter**

Sagsbehandlingen i Udlændingesservice involverer i nogle tilfælde høringsparter. Blandt andet skal de regionale beskæftigelsesråd høres i de sager, hvor der er tvivl om, hvorvidt der findes ledig arbejdskraft i Danmark eller EU, som kan varetage jobbet, eller hvis der skal foretages en vurdering af, om der er tale om sædvanlige løn- og arbejdsforhold. I andre tilfælde høres arbejdsgiver- eller arbejdstagerorganisationer om det samme. Udlændingesservice giver typisk høringsparterne en frist på tre uger.

Der kan ikke opstilles objektive kriterier for, hvornår en ansøgning sendes i høring. Dette beror på en konkret og individuel vurdering af sagen. Generelt kan inddragelse af høringsparter dog få betydning for den udenlandske arbejdstagers eller en arbejdsgivers oplevelse af sagsbehandlingen af en ansøgning.

Udlændingesservice oplever, at der ved sager, som sendes til høring hos de regionale beskæftigelsesråd, kan være stor forskel på enkelte råds vurderinger af sagerne, selvom der for eksempel er tale om sager inden for samme stillingstype og samme løn- og ansættelsesforhold, men med regionale forskelligheder i arbejdsstedernes placering. Der kan være et grundlæggende dilemma mellem rådernes vurderinger, som tager udgangspunkt i regionale forhold, og Udlændingesservices sagsbehandling, hvor der kan være ønske om mere ensartet national praksis. Samtidig opleves høringssvarene i visse tilfælde at være præget af politiske interesser, som repræsentanterne i de regionale arbejdsmarkedsråd kan have.

### **Servicen fra Udlændingesservice**

Sagsbehandlingen af ansøgninger om opholds- og arbejdstilladelser behandles i forskellige kontorer i Udlændingesservice, alt efter hvilket grundlag der ansøges om ophold ud fra. Ansøgeren og den virksomhed, som ansøgeren skal ansættes hos, får ikke oplyst, hvilken sagsbehandler der behandler sagen, men kan ringe til Udlændingesservice og spørge til sagsforløbet på baggrund af det udlændingenummer, som ansøgeren har fået tildelt.

Såfremt nogle virksomheder ønsker det og har behov herfor, kan de dog få en kontaktperson i Udlændingesservice. Det vil sige en bestemt sagsbehandler, som de kan henvende sig

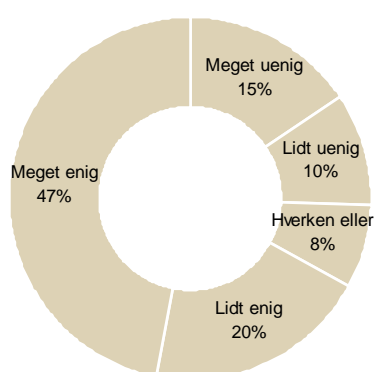
til med generelle spørgsmål. Andre virksomheder har ingen kontaktperson og skal derfor i stedet kontakte Udlændingesservice via hovedtelefonnummeret. Virksomhederne oplever imidlertid ofte problemer med at komme igennem til dette nummer.

De vanskelige vilkår for oplysning om status for sagsbehandlingen bidrager til både virksomhedernes og de udenlandske arbejdstageres oplevelse af manglende transparens i Udlændingesservices sagsbehandling.

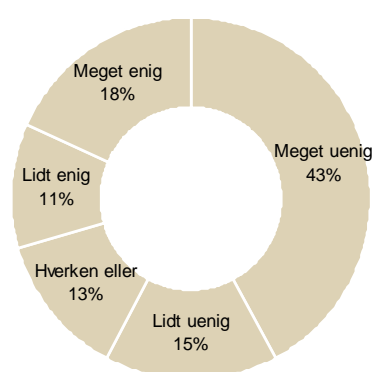
## Statistik

### Ventetiden på tildeling af en opholds- og arbejdstilladelse har været et problem

Arbejdsgiver

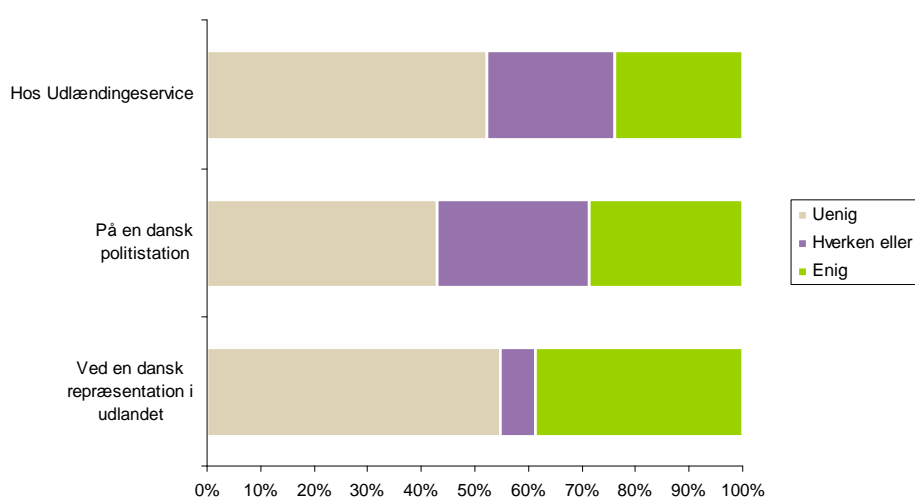


Arbejdstager



Undersøgelsen viser, at det i høj grad er virksomhederne, der synes, at sagsbehandlingstiden i Udlændingesservice er et problem. Hele 67 % af de adspurgte virksomheder er enten meget enige eller enige heri. For de udenlandske arbejdstagere synes problemet ikke at være i samme omfang, idet det kun er 29 %, der er meget enige eller enige i, at ventetiden på en opholds- og arbejdstilladelse har været et problem.

### Ventetiden på en opholds- og arbejdstilladelse har været et problem



Undersøgelsen viser, at der er størst sandsynlighed for, at ansøger og arbejdsgiveren finder ventetiden på en opholds- og arbejdstilladelse for lang, hvis ansøgningen er afleveret til en

repræsentation i udlandet. Ventetiden opleves som mindre problematisk, hvis ansøgningen har været afleveret direkte til Udlændingesservice. Resultatet bekræfter således, at postgangene mellem Udlændingesservice og repræsentationerne i udlandet forlænger ansøgningsprocesserne.

## Konsekvenser

### For arbejdstagere

Tidspunktet for tildeling af opholdstilladelse er afgørende for de udenlandske arbejdstagers videre færd i Danmark. De arbejdstagere, der ikke har et visum, må vente med at rejse til Danmark, til de har en gyldig opholds- og arbejdstilladelse.

De arbejdstagere, der godt må påbegynde deres ansættelse (dvs. EU-borgere, herunder EU-borgere fra de nye EU-lande, som er ansat mindst 30 timer om ugen på overenskomstmæssige vilkår), selvom de endnu ikke har en opholdstilladelse, kan opleve problemer med ikke at kunne komme videre i myndighedsrækken og blandt andet få sundhedskort og andre ydelser, der forudsætter en fast bopæl i Danmark, idet bopælsregistreringen ikke kan finde sted, før der foreligger en gyldig opholdstilladelse.

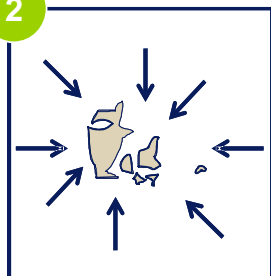
### For arbejdsgivere

Virksomheder må vente med at igangsætte ansættelsesforholdet med en udenlandsk medarbejder, fordi vedkommende ikke må arbejde, før der foreligger en gyldig opholds- og arbejdstilladelse. Dette skaber irritation hos virksomhederne, der ansætter arbejdstageren på det tidspunkt, hvor der er behov i virksomheden, men som kan risikere at vente op til flere måneder, før arbejdstageren kan begynde i arbejdet.

### For myndigheder

Udlændingesservice er afhængig af andre myndigheder eller høringsparter i visse typer sager, før de kan påbegynde eller viderebehandle ansøgninger om opholds- og arbejdstilladelser. Ineffektive intraorganisatoriske forhold mellem Udlændingesservice, de danske repræsentationer, politistationer samt regionale beskæftigelsesråd og andre høringsparter kan således påvirke sagsbehandlingstiden for opholdstilladelser.

2



# Ansøgningsskemaer og blanketter er svære at udfylde

E

## Resumé

Der findes forskellige blanketter til ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse i Danmark. Mange arbejdsgivere udtrykker tvivl om, hvilke blanketter der skal bruges til hvad, og hvordan blanketterne skal udfyldes. Titlerne og vejledningen er ikke sigende nok i sig selv, og både virksomheder og arbejdstagere har derfor behov for hjælp til at finde frem til det rigtige skema og udfylde det med de rette informationer. De samme problemstillinger gør sig gældende for blanketter, der bruges i forbindelse med udenlandske arbejdstageres skatteforhold.

## Involverede myndighed

Udlændingetjeneste, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, SKAT m.fl.

## Regler

Udlændingeloven (§ 9 a), kildeskatteloven og ligningsloven.

## Beskrivelse

### Skemaer til ansøgning om opholdstilladelse

Når en udenlandsk arbejdstager skal ansøge om opholdstilladelse i Danmark, er der flere forskellige ansøgningskemaer, der kan udfyldes, blandt andet:

- AR1: Ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse i Danmark til lønarbejder.
- AR2: Ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse i Danmark til selvstændig erhvervsdrivende.
- AR6: Ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse i Danmark på baggrund af ikke-overenskomstdækket arbejde til statsborgere i de nye EU 10-borgere.
- GR1: Ansøgning om opholdstilladelse til jobsøgende (greencardordningen).
- ST2: Ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse som forsker, ph.d.-studerende eller forskningspraktikant.

AR1 skal således både bruges, hvis ansøgeren skal have ophold efter positivlisteordningen, beløbsordningen eller den almindelige adgang. Det fremgår dog ikke hverken i vejledningen eller i ansøgningens felter, hvornår der er tale om enten den ene eller den anden type ordning. Dog er der alligevel særlige felter (i bilag 2), som skal udfyldes, hvis der er tale om alt andet end positivlisteordningen.

Når der ansøges om opholds- og arbejdstilladelse, skal ansøgeren vedlægge en række do-

kumenter, som er nødvendige for sagsbehandlingen. På ansøgningskemaerne er der en overordnet angivelse af, hvilke dokumenter der skal vedlægges en ansøgning. Såfremt en sag ikke fuldt oplyst, har Udlændingesservice behov for at rekvirere de nødvendige dokumenter fra ansøgeren eller virksomheden.

Flere virksomheder oplever, at Udlændingesservice vender tilbage med ønsker og spørgsmål til dokumentationen, hvilket samlet set kan forlænge sagsbehandlingstiden i Udlændingesservice.

Der kan således opstå usikkerhed eller manglende overblik hos både virksomhed og arbejdstager om, hvilket ansøgningskema der skal bruges. Ligeledes kan der opstå tvivl om, hvilken dokumentation der skal vedlægges en ansøgning om ophold, på trods af, at der er en overordnet angivelse af den fornødne dokumentation på ansøgningsblanketten.

### Skatteblanketter

Virksomheder, der ansætter udlændinge, skal foretage forskellige indberetninger til SKAT via forskellige blanketter. Og udenlandske arbejdstagere skal også, blandt andet hvis de kan og ønsker at blive omfattet af særlige skatterabatter, i visse tilfælde udfylde blanketter til SKAT.

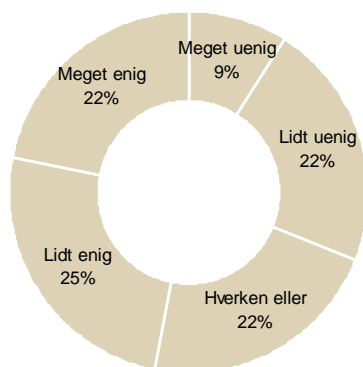
Flere virksomheder i undersøgelsen finder, at det er svært at finde ud af, hvilke blanketter der er rigtige at udfylde i givne situationer. Virksomhederne efterlyser mere oplysning og vejledning fra SKAT herom.

Flere arbejdstagere, som har haft behov for at udfylde blanketter fra SKAT, finder endvidere, at det er svært at udfylde blanketterne, da disse oftest kun forefindes på dansk.

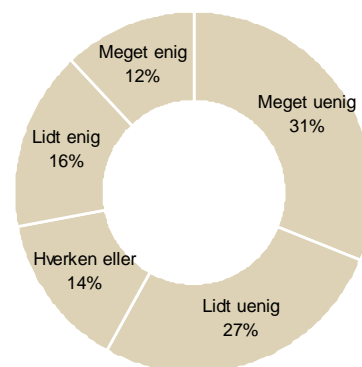
## Statistik

### Det er svært at udfylde ansøgningskemaer til offentlige myndigheder

Arbejdsgiver



Arbejdstager



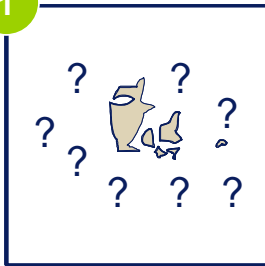
Undersøgelsen viser, at der er en overvægt af arbejdsgivere, der mener, at det er svært at udfylde ansøgningskemaerne til offentlige myndigheder. Næsten halvdelen af de adspurgte arbejdsgivere er enige i, at ansøgningskemaer og blanketter er svære at udfylde, mens dette er tilfældet for 30 % af de adspurgte arbejdstagere. Det billede understøtter undersøgelsens andre kvantitative og kvalitative resultater, der viser, at størstedelen af de adspurgte arbejdsgivere hjælper deres udenlandske arbejdstagere med kontakt til myndighederne. Det kan være en forklarende årsag til, at arbejdstagerne ikke i lige så høj grad

som arbejdsgiverne finder, at det er et problem at udfylde ansøgningskemaer til offentlige myndigheder. Der er ingen signifikant forskel i oplevelsen af denne barriere og opholdsgrundlag.

## Konsekvenser

- For arbejdstagere** Den udenlandske arbejdstager må i høj grad få hjælp af enten arbejdsgivere eller andet netværk til at udfylde blanketter og skemaer til de danske myndigheder.
- For arbejdsgivere** Usikkerheden omkring, hvilke ansøgningskemaer der skal bruges i hvilke sammenhænge, betyder, at virksomheder ofte har brug for telefonisk kontakt til Udlændingesservice. Usikkerheden er ligeledes udbredt i forhold til blanketter, der skal udfyldes til SKAT. Dette behov forstærkes af, at virksomhederne også må bistå de udenlandske arbejdstagere med blanket- og skemaudfyldningerne.
- For myndigheder** Myndighederne kan være nødsaget til at bruge mange ressourcer på at guide og vejlede virksomheder og udenlandske arbejdstagere enkeltvis i blanket- og skemaudfyldningen.

1



# Jobcentrenes vejledning er utilstrækkelig

F

## Resumé

Jobcentrene er den offentlige myndighed, der kan hjælpe udenlandske arbejdstagere med at søge job i Danmark og danske virksomheder med at finde udenlandsk arbejdskraft. Men jobcentrene benyttes kun i sjældnen grad til international rekruttering og ofte med et resultat, der ikke lever op til hverken arbejdstageres eller virksomheders forventninger.

## Involverede myndighed

Beskæftigelsesministeriet, Arbejdsmarkedsstyrelsen og jobcentre.

## Regler

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (og interne udmøntninger).

## Beskrivelse

Jobcentrene er den offentlige instans, der har ansvaret for at vejlede og bistå jobsøgende med at finde job samt at hjælpe virksomheder med at finde den nødvendige arbejdskraft. Jobcentrene skal således også servicere udenlandske arbejdstagere, der lovligt kan søge arbejde i Danmark, og danske virksomheder, der søger udenlandsk arbejdskraft. Der er imidlertid ingen centrale retningslinjer for, hvordan jobcentrenes service over for udenlandske arbejdstagere eller international rekruttering skal være. Der er dog udpeget Eures-kontaktpersoner på alle jobcentre, som er tilknyttet et internationalt netværk i EU.

### Virksomhedernes brug af jobcentret

Undersøgelsen viser, at størstedelen af virksomhederne ikke bruger jobcentret i deres internationale rekruttering. Dog angiver hver tredje adspurgte virksomhed, at de orienterer sig om mulighederne for arbejdskraft via den offentlige jobportal, Jobnet.

Størstedelen af virksomhederne fortæller, at den konkrete rekruttering af deres udenlandske arbejdskraft primært er foregået via rekrutteringsfirmaer, private jobsider, aviser og via personlige netværk, ligesom tilfældet også er med rekrutteringen af dansk arbejdskraft. Én af årsagerne til, at virksomhederne i høj grad benytter sig af private formidlere i den internationale rekruttering, er, at dette er et marked i vækst. Flere af de adspurgte virksomheder oplever nærmest, at de private formidlingsvirksomheder opsøger dem, før virksomhederne selv når at opsøge mulighederne for hjælp til rekruttering. Næsten halvdelen af virksomhederne angiver således, at de køber sig til hjælp i rekrutteringsprocessen.

Det er således kun et fåtal af virksomheder, som benytter jobcentret i deres rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. Undersøgelsen viser, at det primært er virksomheder i grænseområderne (Syddanmark og hovedstaden), der har haft kontakt til jobcentrene. Dog er der mange virksomheder i grænseområderne, der samtidig har fremhævet, at de har fra- valgt de danske jobcentre og nu i stedet bruger henholdsvis svenske og tyske jobcentre, idet disse opleves hurtigere at kunne henvise ledig arbejdskraft.

Andre af de virksomheder, som har haft kontakt til jobcentret i deres rekrutteringspro- ces, har oplevet, at jobcentret har meddelt, at de ikke kunne hjælpe med international rekruttering.

Endelig er der flere af de virksomheder, som har benyttet jobcentret i deres internationa- le rekruttering, som har dårlige erfaringer med den hjælp og service, de har fået. Blandt andet har virksomheder oplevet lange ventetider på henvisninger af udenlandsk arbejds- kraft og manglende match mellem virksomhedens forventninger og den henviste uden- landske arbejdstager. Endelig er der et par virksomheder, der konkret har oplevet at få henvist udenlandske arbejdstagere, der ikke havde opholds- og arbejdstilladelse i Dan- mark.

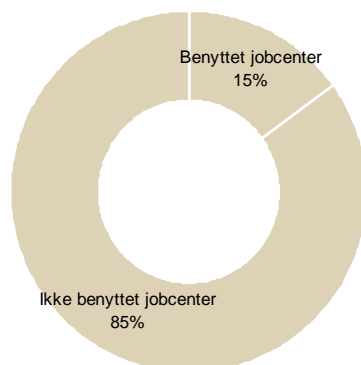
### **De udenlandske arbejdstageres brug af jobcentrene**

Størstedelen af de udenlandske arbejdstagere i undersøgelsen har ikke brugt jobcentret og ej heller Jobnet i deres jobsøgning i Danmark. Mange angiver, at de bruger forskelli- ge private jobportaler på internettet til deres jobsøgning. Andre har brugt personligt net- værk eller benyttet sig af direkte henvendelser til arbejdsgiveren. Det er således også kun et fåtal af de udenlandske arbejdstagere, der har haft kontakt med et jobcenter for at forhøre sig om mulighederne for arbejde i Danmark, hvilket i høj grad kan skyldes, at det kun er arbejdstagere fra EU, der uden et lovligt opholdsgrundlag har ret til at an- komme til Danmark og søge job.

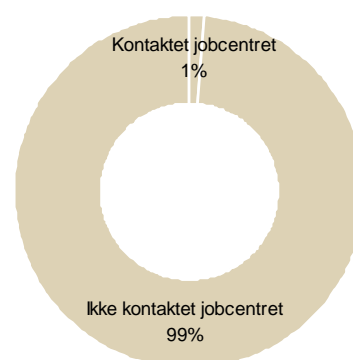
Ligesom virksomhederne er de udenlandske arbejdstagere, der har erfaringer med job- centrenes service, ikke udpræget tilfredse med serviceniveauet. De udenlandske arbejds- tagere oplever ikke jobcentrene som særlig hjælpsomme eller brugbare i deres søgen efter et arbejde. Dette skyldes, at de udenlandske arbejdstagere blot har fået henvist et antal ledige job af jobcentret, som de selv kunne søge. Imidlertid havde de en forvent- ning om, at jobcentret ville yde en mere håndholdt indsats, herunder hjælpe dem mere i den konkrete jobsøgning særligt med at overkomme sproglige barrierer i jobsøgningen. Endelig har enkelte udenlandske arbejdstagere oplevet at blive afvist i jobcentret, da de ikke talte rent dansk.

## Statistik

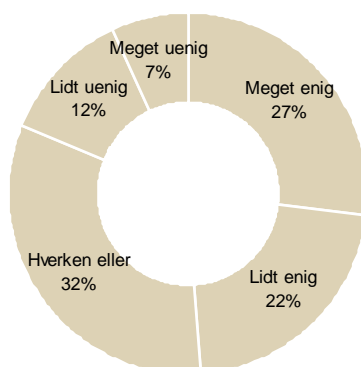
Har virksomheden benyttet sig af jobcentret i rekrutteringsprocessen?



Udenlandske arbejdstagere, der har haft kontakt til et dansk jobcenter for at høre om mulighederne på det danske arbejdsmarked



Jobcentret er dårligt til at hjælpe med rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft



Undersøgelsen viser, at det er et fåtal af henholdsvis arbejdsgivere og udenlandske arbejdstagere, der er i kontakt med jobcentret. Endvidere viser undersøgelsen, at 49 % af arbejdsgiverne generelt har en holdning om, at jobcentret ikke er godt at bruge som rekrutteringskanal for udenlandske arbejdstagere, hvilket kan være medvirkende årsag til, at det kun er en lille andel af de adspurgte virksomheder, der rent faktisk har benyttet sig af jobcentret.

## Konsekvenser

### For arbejdstagere

De udenlandske arbejdstagere benytter sig ikke af jobcentrene i deres jobsøgning og de, der gør, får ikke en service, der lever op til deres forventninger.

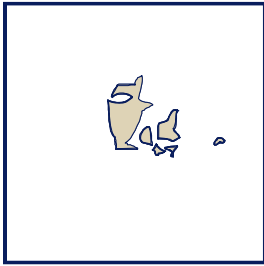
### For arbejdsgivere

Virksomhederne benytter ikke jobcentrene i deres rekruttering og de, der gør, får ikke det udbytte ud af det, som de havde forventet.

### For myndigheder

Jobcentrene møder kun i mindre grad virksomheder og udenlandske arbejdstagere, der ønsker vejledning om hjælp til rekruttering og jobsøgning. Samtidig er henvendelsesmønstret fra virksomheder og udenlandske arbejdstagere til jobcentrene også skævt

fordelt geografisk. Det kan vanskeliggøre opbygningen af kompetencer og viden hos jobcentrene om vejledning og håndtering af dels virksomheder, der ønsker hjælp til international rekruttering, og dels udenlandske arbejdstagere, der ønsker hjælp til jobsøgning.



# Det er svært at fastholde de udenlandske studerende

# G

## Resumé

Det er svært at fastholde de udenlandske studerende, der færdiggør en videregående uddannelse i Danmark, fordi de ikke kan finde et job efter endt studium. Det betyder, at det danske arbejdsmarked ikke får glæde af de kompetencer, de studerende har erhvervet gennem deres uddannelse i Danmark.

Problemerne med de udenlandske studerendes jobsøgning skyldes både, at de savner at få hjælp til selve jobsøgningen, og at det opleves som vanskeligt at komme i betragtning til et søgt job, fordi de udenlandske studerende ikke har haft et studierelevant job eller praktikophold under deres studium.

## Involverede myndighed

Undervisningsministeriet og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling.

## Regler

(Udlændingeloven)

## Beskrivelse

Det kan medføre en udvidelse af arbejdsstyrken i Danmark, hvis de udenlandske studerende kan fastholdes i Danmark efter endt videregående studium. Gennem uddannelsen i Danmark kan de udenlandske studerende opnå dels anerkendte kompetencer i Danmark, og dels en grundlæggende forståelse af den danske kultur. Dette kan samtidig betyde, at de kan være en relativt let arbejdskraft at integrere på en dansk arbejdsplads sammenlignet med udenlandske arbejdstagere, der ikke har samme kendskab til Danmark forud for deres ansættelsesstart.

Udenlandske studerende, der har afsluttet en videregående uddannelse i Danmark, får ret til efterfølgende at opholde sig lovligt i Danmark i seks måneder for at søge job.

Der er dog mange udenlandske studerende, der har meget svært ved at finde et job. Der er ikke et egentligt tilbud fra uddannelsesinstitutionerne, der hjælper de udenlandske studerende efter endt studium, hvilket betyder, at mange føler sig overladt til sig selv i jobsøgningen.

I forbindelse med deres jobsøgning er det endvidere en generel erfaring, at dette kan vanskeliggøres, idet de udenlandske studerende sjældent har haft studierelevant erhvervsferfa-

ring i Danmark. Knap to tredjedele af de adspurgte udenlandske studerende har fundet det vanskeligt at finde et studierelevant job i Danmark.

Den manglende hjælp til jobsøgningen og begrænsede studierelevante erhvervs erfaringer kan resultere i, at de studerende forlader landet ved endt studium i stedet for at starte et arbejdsliv i Danmark.

## Konsekvenser

**For arbejdstagere** Potentielle arbejdstagere, der kender dansk kultur og samfund og derfor meget hurtigt kunne falde til på en dansk arbejdsplads, forlader landet.

**For arbejdsgivere** Arbejdsgiverne mister en potentiel arbejdskraft.

4



# Manglende hjælp og service til medfølgende familie

H

## Resumé

Hjælp til den medfølgende familie kan have afgørende betydning for udenlandske arbejdstagers ophold i Danmark. Dette kan være hjælp til partnerens jobsøgning, til at skabe indgange til danske sociale netværk, til danskundervisning eller til skoleforløb for udenlandske arbejdstagers børn. For mange familier medfører den manglende hjælp, at Danmark forlades hurtigere end planlagt.

## Involverede myndighed

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, Undervisningsministeriet og jobcentre/kommuner.

## Regler

Integrationslovens § 2 og lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

## Beskrivelse

### Hjælp til jobsøgning

Flere af de udenlandske arbejdstagere har oplevet, at det er svært for deres medfølgende partner at finde arbejde i Danmark. Dette kan skyldes sproglige kompetencer, som generelt kan være en barriere for partnerne under jobsøgningen, blandt andet fordi de fleste jobopslag i Danmark er på dansk, men også, at der er stor uklarhed om, hvor man kan henvende sig for at få hjælp. Jobcentrene er ikke forpligtet til at hjælpe medfølgende partnere til udenlandske arbejdstagere, og der er derfor stor forskel på den service, som de medfølgende partnere kan få fra et jobcenter i deres jobsøgning (for en uddybning heraf se i øvrigt barrierebeskrivelse *F. Jobcentrenes vejledning er utilstrækkelig*).

Mange udenlandske arbejdstagere mener da også, at der er behov for konkret hjælp til partnerens jobsøgning. Dette gælder både EU-borgere og arbejdstagere fra tredjelande. Mange virksomheder har erfaret, at den medfølgende partners trivsel i Danmark er af afgørende betydning for fastholdelsen af den udenlandske arbejdstager. Derfor tilbyder flere af virksomhederne i undersøgelsen at hjælpe den medfølgende partner med jobsøgningen. Det er fortrinsvis store virksomheder, der yder denne service over for de udenlandske arbejdstagere.

### Folkeskole

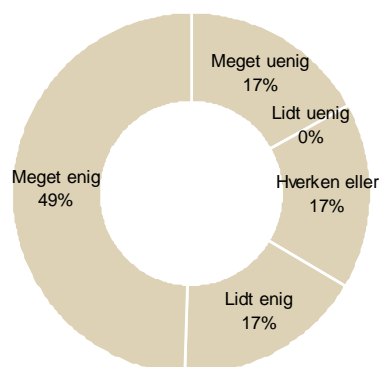
Mange udenlandske arbejdstagere ønsker ikke, at deres børn skal gå i dansk folkeskole, men ønsker i stedet plads på en international skole. Der er imidlertid lang ventetid på de internationale skoler. Den manglende mulighed for international undervisning af medfølgende børn kan også medvirke til, at det er vanskeligt at fastholde udenlandske arbejdstagere i den tid, der ellers er behov for deres arbejdskraft.

Én af årsagerne til, at folkeskolen bliver fravalgt som en mulighed af de udenlandske arbejdstagere, er de begrænsede muligheder, der er i folkeskolen for international undervisning. Tilbuddet fra folkeskolen vil oftest være en placering i modtageklasser, hvor mange børn typisk kommer fra mindre ressourcestærke familier. Kommunerne har "kun" pligt til at oprette klasser på børnenes eget modersmål, hvis det er EU-borgere, og kun hvis der er elever nok til at oprette en hel klasse. Reelt har mange virksomheder og udenlandske arbejdstagere erfaret, at det i praksis resulterer i, at der ikke kan undervises på modersmål og ej heller på et fagligt niveau, der svarer til de udenlandske arbejdstageres forventninger.

## Statistik

Undersøgelsen viser, at næsten 40 % af de udenlandske arbejdstagere har deres familie med til Danmark. Heraf omfatter familie for størstedelens vedkommende partner eller ægtefælle, og to tredjedel af dem medbringer også børn til Danmark.

**Det ville have været godt, hvis der var et sted, hvor min partner kunne få hjælp til jobsøgning mv.**



66 % af de udenlandske arbejdstagere er enige i, at deres medfølgende partner har brug for et sted at henvende sig for at få hjælp til jobsøgning. Interviewundersøgelsen viser yderligere, at 25 % af virksomhederne hjælper med at finde job til partneren.

## Konsekvenser

### For arbejdstagere

Hvis den medfølgende partner ikke integreres i Danmark i form af enten et arbejde eller tilegnelse af det danske sprog, kan det påvirke hele familiens oplevelse af opholdet i Danmark i negativ retning, og sandsynligheden for, at familien forlader Danmark tidligere end planlagt, stiger. Det samme gælder for børnene, hvis ikke der opleves en social integration i skolen.

### For arbejdsgivere

Såfremt den udenlandske arbejdstager kun bliver i Danmark i en kort periode, har virksomheden behov for at ansætte en ny, hvormed virksomhedens rekrutteringsomkostninger med tiden vil stige.

3



## Forskertskatterabatten kan hindre langsigtet fastholdelse

### Resumé

Forskertskatterabatten har stor betydning for visse grupper af udenlandske arbejdstageres incitament til at arbejde i Danmark. Dog har reglerne hidtil ikke givet incitament til, at de udenlandske arbejdstagere bliver i Danmark i tilstrækkelig tid til, at arbejdsgiveren får det fulde udbytte af deres arbejdsophold.

### Involverede myndighed

SKAT og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling.

### Regler

Kildeskatteloven § 48 E.

### Beskrivelse

Udenlandske arbejdstagere, der ansættes som forskere eller nøglemedarbejdere, kan efter nye regler i kildeskatteloven opnå en skatterabat, hvorved de kun beskattes med 25 % i tre år eller 33 % i fem år. Før regelændringen i sommeren 2008 var det kun muligt at opnå en særlig beskatning i tre år.

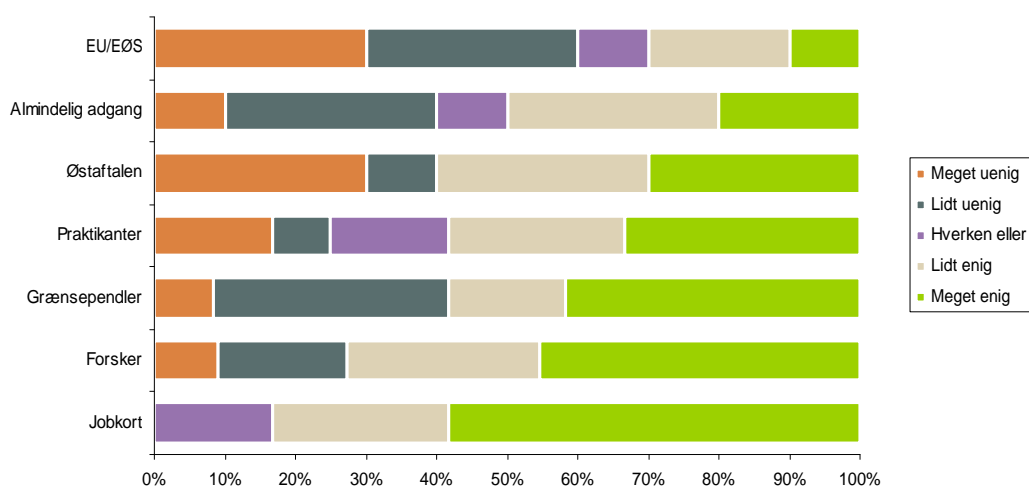
Undersøgelsen har vist, at det i høj grad er forskere og personer, der har fået opholdstilladelse efter jobkortordningen, der nævner skattebetalingen som en afgørende faktor for deres arbejdsliv i Danmark. Det er derfor potentielt forskere og nøglemedarbejdere, som er omfattet af forskertskatterabatten. Disse grupper tilkendegiver i højere grad end de andre grupper udenlandske arbejdstagere, at de vil forlade Danmark, hvis skatten blev højere. Således er forskertskatteordningen med til at skabe incitament til at arbejde i Danmark for højtuddannet eller højt lønnet kvalificeret arbejdskraft.

Forskertskatteordningen er i sommeren 2008 blevet ændret. Tidligere blev det vurderet som en barriere, at folk kun kunne opnå en skatterabat i tre år og derefter skulle betale fuld skat. Loven er nu ændret således, at man i stedet for tre år med 25 % beskatning kan vælge at lade sig beskatte i fem år med 33 %. Nogle af de adspurgte virksomheder i undersøgelsen har fremhævet, at de tidligere regler indeholdt en potentiel barriere for en mere langsigtet international rekruttering af forskere og nøglemedarbejdere.

Virksomhedernes erfaringer er, at nytilkomne udenlandske arbejdstagere ikke ønsker at blive i Danmark i mere end tre år, når muligheden for en beskatning på 25 % bortfalder. Forskerskatteordningen har således primært haft en *tiltrækkende* kraft over for de udenlandske arbejdstagere og ikke en effekt, der på længere sigt også vil kunne *fastholde* særligt kvalificerede arbejdstagere.

## Statistik

### Hvis jeg skulle betale mere i skat, end jeg gør i dag, ville jeg forlade Danmark



Det er særligt arbejdstagere på jobkortordningen, der er enige i, at de ville forlade Danmark, hvis skatten blev højere. For personer, der har ophold efter denne ordning (kan være både forskere og nøglemedarbejdere), er 58 % således meget enige i, at de ville forlade Danmark, hvis skatten blev højere. For personer, der er på forskerordningen, er 45 % meget enige. Til sammenligning er det kun 10 % af EU/EØS-borgerne, der er meget enige.

## Konsekvenser

### For arbejdstagere

De udenlandske arbejdstagere, som kan omfattes af forskerskatterabatten, vil på grund af bortfaldet af beskatningen på 25 % vælge at forlade Danmark igen efter den treårige periode. Således har forskerskatterabatten primært en tiltrækkende funktion over for de udenlandske arbejdstagere og ikke en fastholdende effekt.

### For arbejdsgivere

Virksomhederne anser det som et stort problem, at de ikke kan fastholde forskere og nøglemedarbejdere i mere end tre år. Flere virksomheder fremhæver, at det typisk tager sådanne medarbejdergrupper 1-2 år at finde sig til rette i stillingen, og at virksomhederne først i det tredje år oplever et egentligt udbytte af arbejdet. Derfor ville det gøre en væsentlig forskel, hvis virksomhederne kunne fastholde medarbejderne i længere tid.

4



# Det er svært at finde og have råd til en bolig

J

## Resumé

Det er en privat sag at finde en bolig til udenlandske arbejdstagere. Både arbejdsgiver og udenlandske arbejdstagere bruger meget tid og energi på at finde en bolig til arbejdstageren, blandt andet fordi markedet opleves som dyrere eller sværere tilgængeligt, når den boligsøgende er udlænding.

## Involverede myndighed

Velfærdsministeriet. Kommunerne har i visse tilfælde anvisningsmuligheder.

## Regler

-

## Beskrivelse

Undersøgelsen har vist, at mange udenlandske arbejdstagere oplever det som vanskeligt at skulle finde en bolig i Danmark. Dette har flere årsager:

### Økonomiske årsager

Boliger i Danmark opleves af udlændinge som meget dyre, og mange udenlandske arbejdstagere kan ikke matche prisen på leje. Adspurgte virksomheder i undersøgelsen har således erfaret, at mange udenlandske arbejdstagere kan ankomme med en lille startkapital, og at det i den forbindelse kan opleves som et problem, at der i forbindelse med mange lejemål skal betales et større depositum samt forudbetalt husleje ved indflytning, end de pågældende har kapital til.

Endvidere har nogle af de adspurgte udenlandske arbejdstagere i undersøgelsen oplevet en situation, hvor de har ønsket at købe en bolig i Danmark, men hvor dette har været vanskeliggjort af, at bankerne ikke har villet give dem kredit før efter et års ophold i Danmark.

### Sproglige vanskeligheder

Størstedelen af alle boligsider er på dansk, hvilket gør det svært for en udenlandsk arbejdstager at søge bolig. Materiale fra boligforeninger er ligeledes på dansk. Det er derfor et svært tilgængeligt marked for den udenlandske arbejdstager.

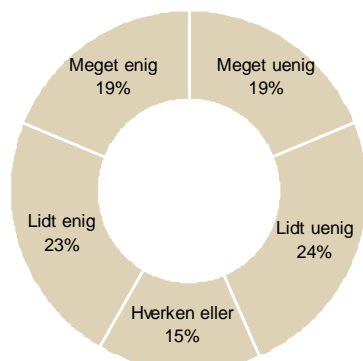
### Modstand mod fremleje til udlændinge

Flere udenlandske arbejdstagere har endvidere oplevet, at det har været vanskeligt at finde en lejebolig. Fremlejer er typisk ikke interesseret i at udleje/fremleje sin bolig, når et udenlandsk klingende navn præsenteres. Der er eksempler på, at det er nødvendigt at erlægge seks måneders depositum for at få lov til at leje en lejlighed.

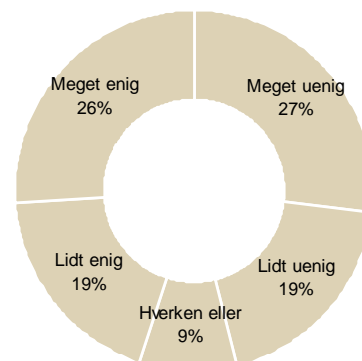
## Statistik

### Det er svært at finde en bolig i Danmark

Arbejdsgiver



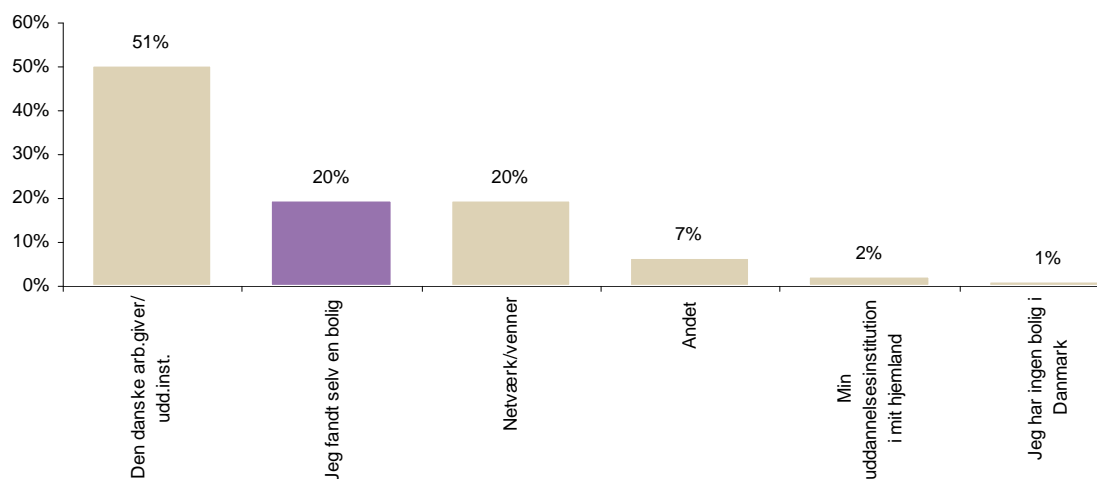
Arbejdstager



Undersøgelsen viser, at over 40 % af de udenlandske arbejdstagere oplever, at det er svært at finde en bolig i Danmark.

Undersøgelsen viser samtidig, at lidt over 50 % af de udenlandske arbejdstagere får hjælp til at finde en bolig af deres arbejdsgiver, mens næsten 20 % finder en bolig gennem netværk og venner. Der synes ikke at være nogen tendens til, at det opleves som sværere at finde en bolig i visse regioner af landet.

#### Hvem hjalp med at finde en bolig?



## Konsekvenser

### For arbejdstagere

De udenlandske arbejdstagere bruger meget tid og energi på at finde en bolig, hvilket vanskeliggøres af, at det som udlænding er svært at forstå det danske boligmarked og i nogle tilfælde er vanskeligt at betale prisen, herunder depositum på en bolig.

**For arbejdsgivere**

Der er mange virksomheder, der tager ansvar for at finde en bolig til deres udenlandske arbejdstagere. Blandt andet indgås der samarbejde med private boligfirmaer for at sikre et udbud af lejligheder til medarbejderstaben. Der er også eksempler på virksomheder, der har fundet det nødvendigt at opkøbe boliger, hvor de udenlandske arbejdstagere indkvarteres.



# Svært at få tilstrækkelig vejledning fra SKAT

# K

## Resumé

Reglerne for udenlandske arbejdstagers skattebetaling i Danmark varierer meget, alt efter hvilken situation og hvilken baggrund udlændingen har. Det er det enkelte skattecenter, der udmønter reglerne ud fra generelle vejledninger og love, idet der ofte er tale om skønsmæssige vurderinger af skattemæssige forhold.

Denne udmøntning opleves til gengæld af virksomheder og udenlandske arbejdstagere som en uensartet vejledningsindsats fra SKAT vedrørende udenlandske arbejdstagers skatteforhold, hvilket skaber forvirring og frustration.

## Involverede myndighed

SKAT.

## Regler

Kildeskatteloven og ligningsloven.

## Beskrivelse

Udenlandske arbejdstagere skal som udgangspunkt betale personskat efter samme principper som danske statsborgere. Dog er der vedtaget visse særregler for udlændinge, som blandt andet kan blive omfattet af særlige skatteordninger (også behandlet i barrierebeskrivelse I. Forskerskatterabatten kan hindre langsigtet fastholdelse), ligesom er der visse fradragsregler, som særligt kommer i anvendelse i forhold til udenlandske arbejdstagere (rejse- og befordringsfradraget).

I SKAT er der ikke egentlige interne arbejdsgange for håndteringen af udenlandske skatteydere. Der er dog på tværs i SKAT dannet netværk/erfagrupper, som jævnligt mødes og diskuterer juridiske spørgsmål og praksis. Derudover har skattecentre hver deres eksperter i udenlandsspørgsmål.

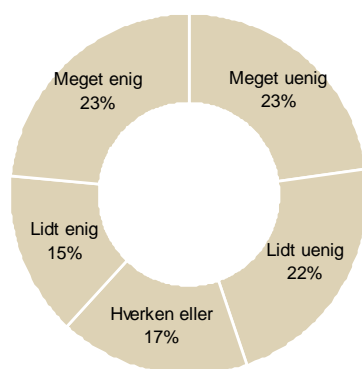
Dog viser undersøgelsen, at mange virksomheder og udenlandske arbejdstagere ikke oplever, at det er muligt at opnå tilstrækkelig vejledning og information fra SKAT om skatteforhold og skatteregler for udenlandske arbejdstagere i Danmark. Blandt andet har flere af de adspurgte udenlandske arbejdstagere, der er pendlere i Danmark, oplevet, at de først ved skatteårets udgang blev klar over muligheden for at blive omfattet af reglerne for grænsegængere, hvilket de gerne ville have været oplyst om ved de første informationer fra SKAT.

Virksomheder har oplevet, at vejledningen fra SKAT vedrørende skattereglerne for udenlandske ansatte håndteres forskelligt fra skattecenter til skattecenter, for eksempel i forhold til spørgsmål om, hvorvidt et arbejde udført af en udenlandsk arbejdstager falder ind under reglerne for arbejdsudleje eller entreprise. Virksomhedernes oplevelser er derfor, at SKAT ikke yder en tilstrækkelig og ensartet vejledningsservice om udenlandske ansattes skatteforhold. Flere større virksomheder har som følge heraf følt sig nødsaget til at købe hjælp for at få forklaret skattereglerne for udlændinge.

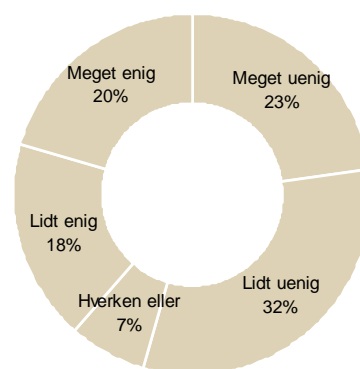
## Statistik

### Det har været svært at få vejledning om de danske skatteregler for udenlandske arbejdstagere

Arbejdsgiver



Arbejdstager



Over en tredjedel (38 %) af alle de adspurgte virksomheder og udenlandske arbejdstagere mener, at det har været svært at få vejledning om skattereglerne for udenlandske arbejdstagere.

Særlig markant er det, at over 80 % af de udenlandske arbejdstagere, der kommer fra EU/EØS-lande, er meget enige i, at det har været svært at få vejledning om skattereglerne. I modsætning hertil har størstedelen af de udenlandske arbejdstagere fra de nye EU-lande samt grænsependlere tilkendegivet, at de ikke er enige i, at det har været svært at få vejledning fra SKAT. Sidstnævnte grupper er også udenlandske arbejdstagere, der er i målgruppen for de særlige skatteordninger, der findes for udenlandske arbejdstagere. Der kan derfor være en sammenhæng mellem muligheden for fordelagtige skatteforhold og oplevelsen af serviceniveauet og vejledningen fra SKAT.

## Konsekvenser

### For arbejdstagere

De udenlandske arbejdstagere har svært ved at gennemskue de danske skatteregler og har således i høj grad måttet få hjælp fra arbejdsgiveren eller fra venner i Danmark med at kontakte SKAT og forstå skattereglerne samt diverse materiale fra SKAT.

### For arbejdsgivere

Virksomhedernes oplevelse er, at SKAT ikke yder en tilstrækkelig vejledningsservice om udenlandske ansattes skatteforhold hverken ved virksomhedernes egne henvendelser eller i forhold til vejledningen af de udenlandske ansatte. I forhold til det sidste indebærer det, at de ansatte i høj grad henvender sig til arbejdsgiveren ved tvivl om skattefor-

holdene. I forhold til det første har flere virksomheder følt sig nødsaget til at købe hjælp til at finde ud af skattereglerne for udlændinge. Noget, som dog primært er en tendens hos større virksomheder.

4



## Kørekortet skal tages på ny



### Resumé

Udenlandske arbejdstagere fra bestemte lande skal op til en ny køreprøve, hvis de skal have et gyldigt kørekort i Danmark. Det opleves af den udenlandske arbejdstager som tidskrævende og unødvendigt.

### Involverede myndighed

Justitsministeriet, politiet og kommunen.

### Regler

Færdselslovens kapitel 10, § 61 og bekendtgørelse om kørekort.

### Beskrivelse

Hvis en udenlandsk arbejdstager har et kørekort fra et EU-land, fra Norden eller fra Liechtenstein, kan det bruges i Danmark eller ombyttes til et dansk EU-kørekort. Kørekort kan også ombyttes til dansk kørekort uden kontrollerende køreprøve, hvis det er udstedt i Japan, Republikken Korea (Sydkorea), Rusland eller Schweiz. En ombytning til dansk kørekort koster 260 kr. Øvrige udenlandske kørekort kan ombyttes efter en kontrollerende køreprøve.

Hvis man som udenlandsk arbejdstager kommer fra for eksempel USA, skal køreprøven således tages på ny for at opnå køreret i Danmark. Mange af de omfattede udenlandske arbejdstagere opfatter dette som tidskrævende og besværligt, særligt da undervisningen typisk kun udbydes på dansk. Det er et stort problem for den udenlandske arbejdstager, der ikke taler dansk.

Problemet forstærkes af, at mange udenlandske arbejdstagere er afhængige af en bil i både arbejds- og privatlivet. Derfor anses denne problemstilling for at være en stor barriere.

## Statistik

Til undersøgelsens spørgsmål "Det er besværligt at skulle tage kørekort på dansk" er der kun få respondenter, hvorfor de statistiske resultater skal tolkes med varsomhed. Der tegner sig dog et billede af, at de udenlandske arbejdstagere, der har ophold på baggrund af jobkortordningen, og forskere i høj grad er enige i, at det er et problem at skulle tage kørekortet på ny. Resultatet stemmer godt overens med det faktum, at en stor del af dette segment af udenlandske arbejdstagere kommer fra lande, hvor det i Danmark er påkrævet med en ny køreprøve.

## Konsekvenser

### **For arbejdstagere**

Det er tidskrævende, besværligt og anses for unødvendigt at skulle tage kørekortet på ny.

### **For arbejdsgivere**

Arbejdsgiveren kan opleve det som en barriere, at den udenlandske arbejdstager ikke kan bestride arbejdsopgaver med det samme, grundet mangel på dansk kørekort.



# Ufleksibel danskuddannelse

# M

<b>Resumé</b>	Danskuddannelsen er ikke tilstrækkelig fleksibel. Den tilbydes for sent i forhold til behovet, og indholdet er ikke tilpasset udenlandske arbejdstagere, der har behov for en hurtig tilegnelse af dansk kundskaber, der kan bruges i arbejdssammenhæng.
<b>Involverede myndighed</b>	Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration og kommuner.
<b>Regler</b>	Lov om danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl. (integrationsloven).

## Beskrivelse

Både mange virksomheder og mange udenlandske arbejdstagere anser ikke det kommunale danskuddannelses tilbud for tilpas fleksibelt hverken i forhold til tidspunktet, hvor uddannelsen tilbydes, eller i forhold til indholdet af uddannelsen.

### Tidspunkt for tilbuddet

Det opleves generelt som et problem, at tilbuddet om danskuddannelse er afhængigt af, om den udenlandske arbejdstager har fast bopæl i Danmark, og dermed om vedkommende er tilmeldt CPR. Kommunen kan ikke tilbyde danskuddannelse, før den udenlandske arbejdstager har bopælsregistreret sig i den pågældende kommune. Undersøgelsen viser da også, at mange udenlandske arbejdstagere først får tilbudt danskundervisning, når de har været i Danmark i mere end tre måneder.

Der kan imidlertid først foretages en bopælsregistrering og derved tildeles et personnummer, når der kan forevises et gyldigt opholdsgrundlag. For EU-borgere er dette registreringsbeviset, og for tredjelandsborgere er det opholdstilladelsen. Sagsbehandlingstiden herfor kan være mellem 1-2 måneder, hvorefter kommunen har op til en måned, efter en person har fået tildelt personnummer, til at komme med et tilbud om danskuddannelse. Den udenlandske arbejdstager oplever derfor typisk at være rejst ind i Danmark og have påbegyndt ansættelsesforholdet, før danskuddannelsen kan påbegyndes.

### Indholdet

Mange virksomheder og udenlandske arbejdstagere har en oplevelse af, at den kommunalt tilbudte sprogundervisning ikke er tilstrækkelig arbejds- og virksomhedsrelevant. De efterlyser et indhold og en varighed, hvor der i højere grad lægges vægt på

flere fagudtryk og tekniske udtryk, som er nødvendige for at fungere i virksomheden. Interviewundersøgelsen viser også, at over en tredjedel af både de adspurgte virksomheder og de udenlandske arbejdstagere ikke finder, at indholdet i danskundervisningen matcher de behov de har.

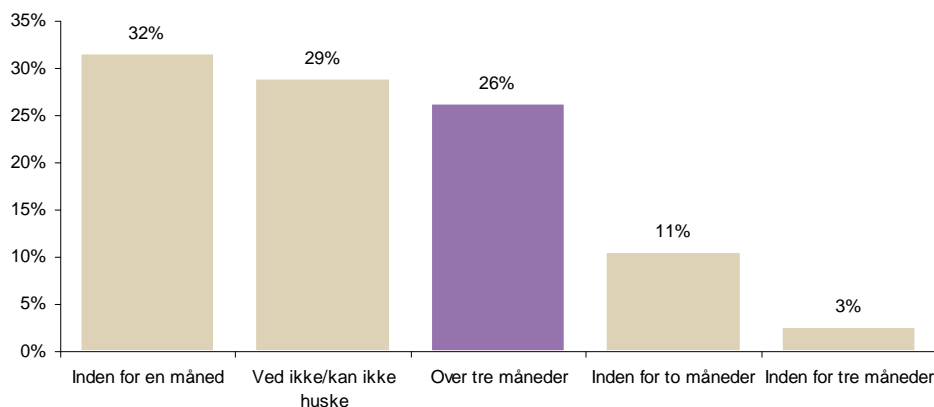
Endvidere kommer udlændinge til Danmark med meget forskellige sprogkunderskaber og indlæringsevner, men flere virksomheder og udenlandske arbejdstagere oplever, at der ikke tages højde herfor i forbindelse med oprettelse af undervisningshold (ofte er der for få deltagere til, at det er muligt at oprette flere hold med forskelligt undervisningsniveau). For nogle arbejdstagere opleves deltagelsen i danskundervisningen derfor som tidsspilde, hvis det faglige niveau er for lavt i forhold til deres kompetencer. Selve indplaceringen af udenlandske arbejdstagere foregår således ikke altid hensigtsmæssigt og efter den udenlandske arbejdstageres behov.

#### **Ansvar for tilbuddet**

Det er ikke alle kommuner, der foretager en koordineret indsats for at få kommunale sprogskoler til at gøre indholdet af sprogundervisningen mere fleksibel enten i forhold til tidspunkter eller virksomheders behov. Det betyder, at der kan være store geografiske forskelle på tilbuddene fra sprogcentre.

## Statistik

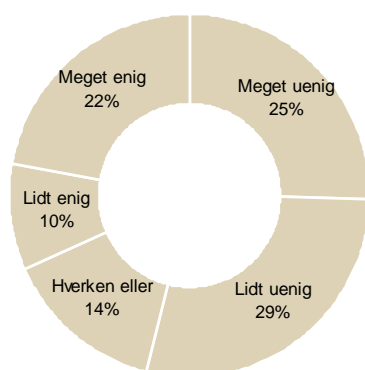
### Hvor hurtigt efter din ankomst blev du tilbudt danskundervisning?



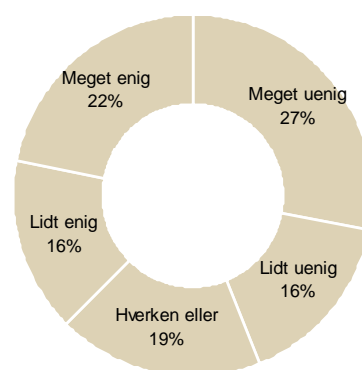
Der er ingen signifikant forskel mellem, hvor hurtigt undervisningen tilbydes og opholdsgrundlag.

### Den tilbudte danskundervisning fra kommunen matcher ikke de behov, vi har i forhold til vores udenlandske ansattes danskundskaber

Arbejdsgiver



Arbejdstager



Hos virksomhederne er det primært de store virksomheder, som ikke er tilfredse med danskuddannelsens indhold (34 % store virksomheder versus kun cirka 15 % for mellemstore og små virksomheder og primært inden for brancher med kommunikation og information, servicevirksomheder mv. i modsætning til fremstillingsvirksomheder).

Dette kan være medvirkende til, at 44 % af virksomhederne i undersøgelsen angiver, at de køber supplerende danskuddannelse til deres udenlandske ansatte.

## Konsekvenser

### For arbejdstagere

Pendlere uden fast bopæl i Danmark har ikke ret til danskuddannelse efter loven, men kan have behov herfor alligevel. Pendlerne må derfor selv opsøge et dansk sprogkursus eller få virksomheden til at betale for et sådant.

For de arbejdstagere, der deltager i et danskuddannelses tilbud fra kommunen, kan udbyttet være utilfredsstillende og ude af trit med den udenlandske arbejdstagers behov for hurtigt at tilegne sig basale og erhvervs-specifikke dansk kundskaber.

**For arbejdsgivere**

Virksomhederne køber specielle, brancherettede danskuddannelses tilbud, ansætter dansklærere på virksomheden eller lignende for at sikre, at arbejdstageren er i besiddelse af de allermest nødvendige dansk kundskaber. Køb af supplerende danskuddannelse sker forud for eller i begyndelsen af den udenlandske arbejdstagers ophold i Danmark.

**For myndigheder**

Det er den kommune, hvor den udenlandske arbejdstager har ophold ved udstedelsen af personnummer, som skal tilbyde danskuddannelse. Men i den første tid i Danmark vil en udenlandsk arbejdstager ofte bo på en midlertidig bopæl og kan således efter et par måneder være i en situation, hvor vedkommende flytter kommune. At der er en vis sandsynlighed for, at den første bopælskommune kun i få måneder vil have den udenlandske arbejdstager som skattebetaler, kan have den konsekvens, at kommunen ikke har incitament til at gå i dialog med sprogcentre om at gøre indhold eller undervisningstidspunkter mere fleksible i forhold til virksomhedernes og arbejdstagernes behov.

Nogle kommuner har så relativt få udenlandske arbejdstagere tilmeldt kommunen, at de ikke har mulighed for at tilbyde en danskuddannelse, hvor indhold og tidspunkter er tilpas fleksible i forhold til virksomhedernes og arbejdstagernes behov.



# Usikkerhed om grundlaget for skattefradraget

# N

## Resumé

Der kan gives rejse- og befodringsfradrag til udlændinge i forbindelse med deres arbejdsophold i Danmark. Opgørelsesmetoderne af rejse- og befodringsfradraget for de udenlandske arbejdstagere opleves af virksomheder med flere udenlandske arbejdstagere ansat at være meget forskellige fra skattecenter til skattecenter. Det skaber forvirring og frustration hos både arbejdsgiver og udenlandske arbejdstagere, at der kan være stor variation i opgørelsesmetoderne.

Endvidere er rejsefradraget kun et midlertidigt fradrag, som på kort sigt kan medvirke til at tiltrække udenlandsk arbejdskraft, men på længere sigt kan være en medvirkende årsag til, at de udenlandske arbejdstagere ikke bliver hos arbejdsgiveren i den tid, der ellers er behov for.

## Involverede myndighed

SKAT.

## Regler

Ligningsloven.

## Beskrivelse

Udenlandske arbejdstagere, der er skattepligtige til Danmark, kan under visse betingelser, på samme måde som danskere, få fradrag i den skattepligtige indkomst, hvis de under ansættelsen i Danmark skattemæssigt anses for at være på rejse.

Reglerne for fradrag i den skattepligtige indkomst er reguleret i ligningsloven. Det er en betingelse for at kunne få fradraget, at den udenlandske arbejdstager på grund af afstanden til det midlertidige arbejdssted ikke har mulighed for at overnatte på sin sædvanlige bopæl. Hvis der er tale om et fast arbejdssted, kan der ikke gives rejsefradrag.

Ligningsloven angiver ikke nærmere bestemmelser for fradragets størrelse eller definition af et midlertidigt arbejdssted, idet loven lægger op til en skønsmæssig vurdering. SKAT arbejder derfor ud fra de retningslinjer, som fremgår af (den lidt sparsomme) praksis for, hvornår et arbejdssted er midlertidigt. Selve rejsefradraget beregnes ud fra de fastsatte satser ud fra SKAT og arbejdstagerens estimer over antallet af rejsedage.

### **Uens praksis og manglende vejledning**

Rejsefradraget skaber flere problemer. For det første er der mange arbejdsgivere, der har oplevet, at deres udenlandske ansatte bliver frustrerede over, at det personlige fradrag kan variere meget fra arbejdstager til arbejdstager, selvom personerne kommer fra samme land, tjener det samme og udfører samme arbejde hos arbejdsgiveren.

Oplevelsen blandt virksomhederne er således, at skattecentre udmønter reglerne om rejsefradrag forskelligt. Hos nogle skattecentre opleves en mere ens praksis blandt skattemedarbejderne, mens der hos andre skattecentre opleves stor forskel i opgørelsesmetoderne for skønnet af det personlige fradrag skattemedarbejderne imellem.

Dette er blandt andet medvirkende til, at både virksomheder og udenlandske arbejdstagere oplever forvaltningen af skattereglerne som uigennemsigtig. Der opleves uensartethed og meget forskellig rådgivning og vejledning. Flere virksomheder i undersøgelsen fremhæver, at det virker som om, skattefradraget mere afhænger af, hvilken medarbejder hos SKAT man taler med, end hvilke forhold den udenlandske arbejdstager har som udgangspunkt for skatteberegningen.

Den udmøntning, som SKAT foretager efter ligningslovens regler om rejsefradrag for udenlandske arbejdstagere, opleves derfor af både arbejdsgivere og arbejdstagere at variere fra skattecenter til skattecenter. Dette anses for at være et problem, da det således ikke på forhånd er muligt for hverken virksomheder eller udenlandske arbejdstagere at opnå en entydig vejledning omkring reglernes udmøntning. Dette kan i sidste ende føre til undren og frustration hos arbejdstagerne over, at resultatet kan blive forskellige nettolønninger for udlændinge med samme baggrund, samme jobfunktion og samme bruttoløn på samme arbejdsplads. En undren og frustration, som arbejdsgiveren dernæst må håndtere.

### **Manglende fastholdelseeffekt**

Ud over at der er en barriere forbundet med den administrative udmøntning af reglerne om rejsefradrag for udlændinge, er der også en anden barriere forbundet med reglerne, som indvirker på muligheden for fastholdelse af de udenlandske arbejdstagere.

Både virksomheder, SKAT og diverse arbejdsmarkedsorganisationer har erfaret, at udenlandske arbejdstagere kan opnå et stort fradrag de første 12 måneder af deres arbejdsophold i Danmark på grund af rejsefradragmuligheden. Der kan være tale om et fradrag på 15.000-16.000 kr. om måneden.

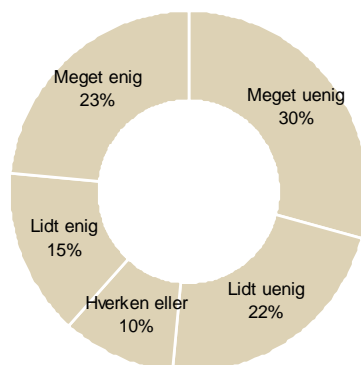
Rejsefradraget er midlertidigt, og derfor skal de udenlandske arbejdstagere efter 12 måneder hos samme arbejdsgiver betale fuld skat. Dette får mange udlændinge til at forlade Danmark. Det er også muligt for den udenlandske arbejdstager at vende tilbage til hjemlandet for så efter et kortere tidsrum at få et nyt midlertidigt job i Danmark hos en ny arbejdsgiver, hvilket kan udløse muligheden for et nyt rejsefradrag i 12 måneder.

Rejsefradraget understøtter således ikke et mere langsigtet ophold i Danmark eller hos samme arbejdsgiver, men giver i højere grad et midlertidigt økonomisk incitament til at arbejde i landet.

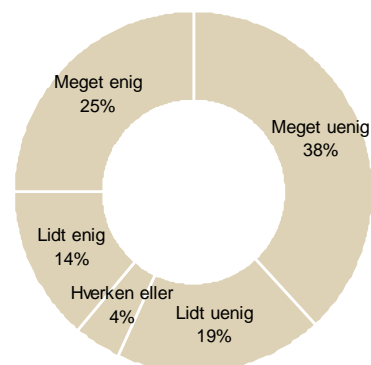
## Statistik

### Der har været problemer eller uklarheder omkring beregningen af den udenlandske arbejdstagers skattefradrag

Arbejdsgiver



Arbejdstager



Undersøgelsen viser, at cirka hver tredje af både arbejdsgivere og arbejdstagere er enige i udsagnet om, at der har været problemer eller uklarheder omkring beregning af skattefradrag. For arbejdstagerne er det særligt personer på jobkortordningen, der har oplevet problemer, men også blandt pendlerne oplever en relativt stor andel, at der har været problemer eller uklarheder i forhold til beregningen af skattefradraget.

## Konsekvenser

### For arbejdstagere

For mange udenlandske arbejdstagere er det svært at forstå reglerne for beregning af det personlige fradrag. Det kan skabe forvirring og frustration, når uens praksis i SKAT for opgørelse af rejsefradrag fører til forskellig nettoløn for ens arbejde.

Endvidere skaber rejsefradraget en skæv incitamentsstruktur for udlændinges lyst til at arbejde i Danmark. Fradraget kan resultere i en meget lav skattebetaling og kan på den måde være med til at gøre det attraktivt at arbejde i Danmark. Men omvendt kan rejsefradraget ved dets ophør efter 12 måneder betyde, at mange arbejdstagere tager hjem tidligere end ønsket fra arbejdsgivers side.

### For arbejdsgivere

For virksomheder kan den uigennemsigtige administration af rejsefradraget betyde, at de ikke kan forklare utilfredse udenlandske arbejdstagere, hvorfor deres nettoløn er forskellig trods ens bruttoløn. På grund af den manglende entydige vejledning herom fra SKAT er det endvidere vanskeligt for arbejdsgiverne at foregribe en sådan situation ved at forklare de udenlandske arbejdstagere om reglerne på forhånd.

Derudover forklarer flere virksomheder og arbejdsgiverorganisationer i undersøgelsen, at rejsefradragets midlertidighed betyder, at der tænkes i kreative løsninger for at undgå at betale fuld skat for eksempel, at virksomheder bytter medarbejdere på papiret eller ansætter medarbejderen i et "nyt projekt" for derved at kunne give den udenlandske arbejdstager mulighed for at opnå det midlertidige rejsefradrag på ny.

3



# Tidspunktet for tildeling af personnummer er uhen-sigtsmæssigt



## Resumé

Det er en generel oplevelse hos både arbejdsgivere og arbejdstagere, at ventetiden er lang, indtil den udenlandske arbejdstager kan modtage et personnummer. Uden et personnummer forhales mange andre processer.

## Involverede myndighed

Velfærdsministeriet og kommuner.

## Regler

Bekendtgørelse af lov om det centrale personregister.

## Beskrivelse

Det er en oplevelse hos både arbejdsgivere og arbejdstagere, at ventetiden er meget lang, indtil en udenlandsk arbejdstager kan modtage et personnummer. Dette skyldes, at kommunerne først kan tildele udenlandske arbejdstagere et personnummer, når der kan forevises en gyldig opholdstilladelse, hvorudfra der kan foretages en bopælsregistrering. Mange udlændinge har dog mulighed for at påbegynde deres arbejde i Danmark, før der foreligger et gyldig opholdsbevis. Men uden en bopælsregistrering forhales mange andre processer imidlertid såsom tildeling af sundhedskort og tilbud om danskuddannelse.

Dog er der også en stor gruppe udenlandske arbejdstagere, primært fra tredjelande, der ikke har ret til at påbegynde deres arbejdsliv i Danmark, før der foreligger en gyldig opholdstilladelse, og som derfor ikke har oplevelsen af, at et manglende personnummer får forhaler tildelingen af for eksempel et sundhedskort. Men mange virksomheder påpeger samtidig, at det for denne gruppe af udenlandske arbejdstagere kan være et problem, at det ikke er muligt at få tildelt et personnummer før den udenlandske arbejdstagers afrejse til Danmark. Det skyldes, at der inden en udenlandsk arbejdstagers indrejse i Danmark, ofte kan være behov for afklaring af en række praktiske ting såsom oprettelse af dansk konto og leje af bolig, hvortil mange private udbydere af disse services stiller krav om fremvisning af personnummer.

Den udenlandske arbejdstager oplever endvidere, at det er svært at tilegne sig information om processen om bopælsregistrering og tildeling af personnummer. I første omgang er meget af informationen herom på dansk, for eksempel er portalen cpr.dk hovedsagelig på dansk. Det kan derfor være svært for en udlænding, der ikke kan dansk, at finde oplysning-

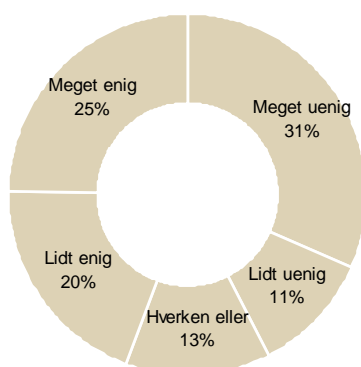
ger om, hvor man skal henvende sig, og hvad man skal medbringe af dokumentation for at få et personnummer.

Derudover har flere udenlandske arbejdstagere også oplevet, at det på grund af sproglige barrierer er vanskeligt at kommunikere med den kommunale sagsbehandler, der skal bopælsregistrere vedkommende og på den baggrund tildele personnummeret.

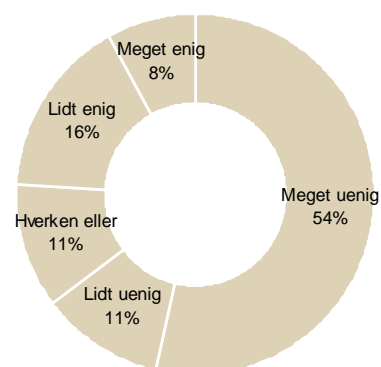
## Statistik

### Tidspunktet for tildelingen af et personnummer har haft betydning for det videre ophold i Danmark

Arbejdsgiver



Arbejdstager



24 % af de udenlandske arbejdstagere er enige i, at tidspunktet for tildeling af personnummer har haft betydning for deres videre ophold i Danmark. For arbejdsgiverne er det hele 45 %, der har fundet tidspunktet for tildeling af personnummer problematisk. Denne forskel kan forklares ved, at andre resultater fra undersøgelsen har vist, at 87 % af alle arbejdsgivere hjælper den udenlandske ansatte med kontakt til myndighederne og forståelsen af de danske regler. Forskellen kan også forklares ved, at et manglende personnummer kan forhale lønudbetalingsprocessen og dermed blive et problem for virksomheden.

## Konsekvenser

### For arbejdstagere

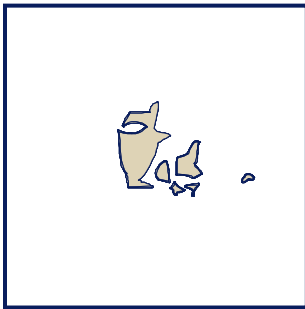
Lang ventetid på personnummer forsinkere andre vigtige processer såsom tilbud om danskuddannelse, tildeling af sundhedskort og andre ydelser og services, der er afhængige af en bopælsregistrering, og kan dermed påvirke den udenlandske arbejdstagers videre ophold i en negativ retning.

### For arbejdsgivere

Arbejdsgivere skal ofte håndtere tvivlsspørgsmål fra udenlandske arbejdstagere omkring deres rettigheder i Danmark og oplever også at skulle hjælpe arbejdstagerne med kontakten til kommunen angående bopælsregistreringen.

### For myndigheder

Tildelingen af personnummer er afhængig af andre myndigheders sagsbehandling såsom tildeling af opholdstilladelse, som kan være afhængig af en eventuel autorisation mv. De interorganisatoriske afhængigheder mellem myndighederne gør, at ventetiden på et personnummer kan blive lang.



# Social integration uden for arbejdspladsen er svær

# P

## Resumé

De udenlandske arbejdstagere har svært ved at få kontakt til danskere uden for arbejdspladsen. Det er svært at få danske venner og svært at få et forhold til lokalsamfundet. En succesfuld social integration uden for arbejdspladsen er imidlertid afgørende for at fastholde den udenlandske arbejdstager. Hvis ikke det sker, er der risiko for, at den udenlandske medarbejder forlader landet på trods af et fortsat behov for vedkommendes arbejdskraft.

## Involverede myndighed

Dette er almindeligvis ikke et myndighedsanliggende, men indeholder et integrationselement, som er af relevans for blandt andre Integrationsministeriet og kommunerne.

## Regler

Dette er almindeligvis ikke et myndighedsanliggende.

## Beskrivelse

Udenlandske arbejdstagere oplever generelt danskere som hjælpsomme og tolerante på arbejdspladsen, men venligheden afspejler sig ikke i kontakt til danskerne uden for arbejdspladsen.

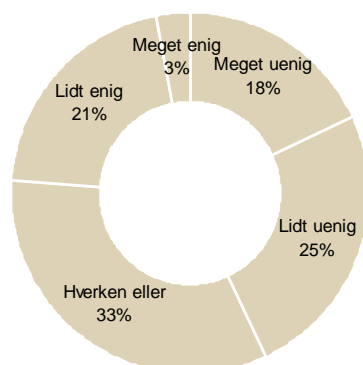
Således oplever hovedparten af de adspurgte udenlandske arbejdstagere Danmark som et venligtsindet land for udlændinge, men en del af arbejdstagerne har dog samtidig erfaret, at det er svært at lære danskerne at kende. Flere udenlandske arbejdstagere fremhæver, at danskere er vanskelige at komme ind på livet af. Der er endvidere eksempler på udenlandske familier, der har fået at vide, at de ikke er velkomne til aktiviteter i medborgerhuset eller ikke kan deltage i tennis- eller svømmetræning i den lokale klub, da de ikke taler dansk.

Interviewundersøgelsen viser, at den indledende kontakt til danskerne foregår smidigt i de fleste tilfælde, og at danskerne opleves som imødekommende. De konkrete erfaringer giver dog samtidig et billede af, at udenlandske arbejdstagere kan have svært at opnå den tætte og nære kontakt til danskerne. Dette kan resultere i ensomhed eller i social isolation for de udenlandske arbejdstagere og deres medfølgende familie.

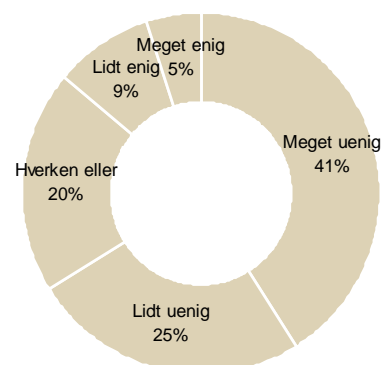
## Statistik

## Danmark er ikke et venligtsindet land for udlændinge

Arbejdsgiver



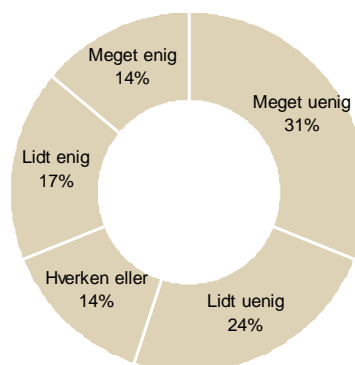
Arbejdstager



Undersøgelsen viser, at det i højere grad er arbejdsgiverne, der er enige i, at Danmark ikke er et venligtsindet land for udlændinge. Undersøgelsen tegner ingen store forskelle i, hvilket oprindelsesland de udenlandske arbejdstagere er fra, eller hvilken branche de er ansat i.

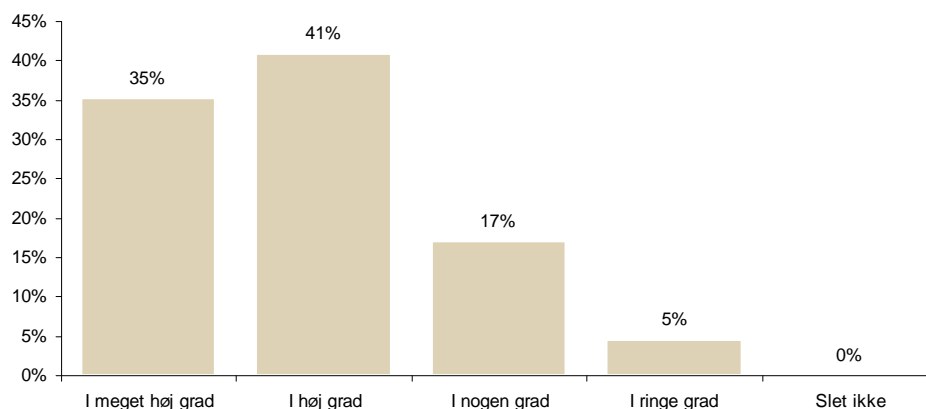
## Det er svært at lære danskere at kende

Arbejdstager



Der er en overvægt af de udenlandske arbejdstagere på jobkøtoordningen, forskere og almindelig adgangs-ordningen, der er enige i, at det er svært at lære danskere at kende. Dette er alle udlændingegrupper, der kommer fra tredjelande. Udenlandske arbejdstagere, der kommer fra EU-lande, oplever det lettere at få social kontakt til danskere. Det er således fortrinsvis udenlandske arbejdstagere, der kommer fra lande med større kulturelle forskelle i forhold til Danmark, som oplever det problematisk at lære danskere at kende.

### I hvor høj grad er dine forventninger til at bo og leve i Danmark blevet indfriet?



De fleste udenlandske arbejdstagere i Danmark udtrykker til trods for problemer med at lære danskere at kende, at deres forventninger til at bo og leve i Danmark enten i meget høj grad eller høj grad er blevet indfriet. Flere arbejdstagere har blandt andet i undersøgelsen givet udtryk for, at det danske samfund på nogle områder er bedre indrettet end der, hvor de kommer fra. Det er flere gange nævnt, at børnepasningsmulighederne eksempelvis er gode, og at de giver mulighed for, at begge forældre kan arbejde.

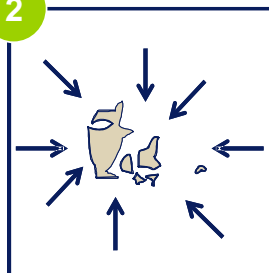
## Konsekvenser

**For arbejdstagere** Ved manglende social integration af den udenlandske arbejdstager er det svært for arbejdspladsen at fastholde medarbejderen. Hvis ikke personen og eventuelt den medfølgende partner og børn trives i landet, kan dette være en årsag til, at arbejdstageren og eventuel medfølgende familie forlader landet igen.

**For arbejdsgivere** Når en virksomhed ikke kan fastholde sin udenlandske medarbejder i den ønskede tid, betyder det et økonomisk tab for arbejdsgiveren. Det kræver typisk ekstra ressourcer at få en udenlandsk medarbejder ansat og integreret på arbejdspladsen og dertil også desto større tab.

Dette kan på sigt også føre til mindre risikovillighed fra virksomhedens side i forhold til brug af udenlandsk arbejdskraft fremadrettet.

2



# Sagsbehandlingen af autorisationer sinker ansættelsesstart

Q

## Resumé

Et dansk erhverv, der kræver autorisation, kræver som udgangspunkt også, at en udenlandsk arbejdstager har en autorisation, for at vedkommende kan udføre erhvervet i Danmark. Det opleves som en uigennemsigtig proces at ansøge om og få udstedt autorisationer til udenlandske arbejdstagere. For tredjelandsborgere er autorisationen væsentlig for tidspunktet for tildeling af opholdstilladelse, idet autorisationen skal være vedlagt som dokumentation til ansøgningen om opholds- og arbejdstilladelse.

## Involverede myndighed

CIRIUS og andre relevante myndigheder, der udsteder autorisationer, eksempelvis Sundhedsstyrelsen og Arbejdstilsynet.

## Regler

Lov om adgang til udøvelse af visse erhverv i Danmark, samt de respektive regler for det enkelte erhverv.

## Beskrivelse

### Indgivelse af ansøgning

Sagsbehandlingen af autorisationer foregår i et samspil mellem CIRIUS og den relevante myndighed, der udsteder autorisation. CIRIUS har rollen som indgangsmyndigheden. Det vil sige, at det er her ansøgninger om autorisationer umiddelbart skal stiles til. CIRIUS skal foretage en screening af, om den nødvendige dokumentation er medsendt, indhente manglende dokumentation og oprette ansøgningen som en sag og derefter sende ansøgningen videre med fysisk post til den relevante myndighed. Myndigheden behandler ansøgningen og giver ansøgeren direkte besked om resultatet.

I nogle tilfælde skal ansøgningen om autorisation sendes direkte til den relevante myndighed i stedet for via CIRIUS. Kræver jobbet i Danmark autorisation, skal enten den danske arbejdsgiver eller den udenlandske arbejdstager således være orienteret om disse regler for indgivelse af ansøgning om autorisation. Det betyder, at der er risiko for at indgive en ansøgning til en forkert myndighed, som må videresende til en anden myndighed.

Det er i høj grad nødvendigt for arbejdsgiveren at have styr på, om ansøgningen til det erhverv, som man søger udenlandsk arbejdskraft til at besætte, skal sendes til CIRIUS eller direkte til den relevante myndighed. Ansøgerens overblik vanskeliggøres af, at der er visse undtagelser, både inden for nogle erhverv og for arbejdstagere med be-

stemt nationalitet i forhold til indgivelse af ansøgning om autorisation.

Flere arbejdsgivere har i undersøgelsen givet udtryk for, at de forskellige indgange til indsendelse af ansøgning om autorisation kan virke forvirrende, og at der derfor bruges unødige ressourcer på at orientere sig om procedurerne for indsendelse af ansøgninger om autorisation til udenlandske arbejdstagere.

### **Sagsbehandling af autorisationer**

Sagsbehandlingen af autorisationer afhænger af, hvilket erhverv der skal udstedes autorisation til, og hvilken myndighed der skal behandle ansøgningen. Grundlæggende vil en behandling af en ansøgning om autorisation kræve dokumentation fra ansøgeren for, at vedkommende har gennemført en uddannelse og aflagt en prøve, der svarer til de danske krav for at udføre erhvervet.

For autorisationsansøgninger, der sendes via CIRIUS, foretages der en screening af den vedlagte dokumentation. Dog foretager de fleste autoriserende myndigheder ligeledes en screening af dokumentationen, når de modtager ansøgningen.

Såfremt der er tale om en ikke fuldt oplyst autorisationsansøgning, er det typisk dette forhold, der kan forlænge sagsbehandlingstiden, idet de udenlandske arbejdstagere i så fald skal tilvejebringe den nødvendige dokumentation. Mange myndigheder bruger lang tid på at vente på at modtage denne dokumentation

I værste fald kan der være tilfælde, hvor CIRIUS efter deres screening beder om ekstra dokumentation, hvorefter sagen efter en vis ventetid sendes videre til den autoriserende myndighed, som konstaterer yderligere manglende dokumentation.

## **Konsekvenser**

<b>For arbejdstagere</b>	En lang ventetid på autorisationer betyder en ventetid på opstarten i ansættelsen i Danmark. Og for tredjelandsborgere kan det tilmed betyde en forsinkelse i forhold til tidspunktet for ansøgning om opholdstilladelse, idet sagsbehandlingen af en ansøgning om opholdstilladelse på baggrund af et jobtilbud inden for et lovreguleret erhverv forudsætter, at der til ansøgningen er vedlagt dokumentation for autorisation. En lang sagsbehandlingstid for autorisationer kan således også forsinke tidspunktet for den udenlandske arbejdstagers ansættelse i Danmark yderligere.
<b>For arbejdsgivere</b>	Arbejdsgiverne må vente på autorisationen, før den udenlandske arbejdstager kan påbegynde arbejdet. Arbejdsgiveren skal også have overblik over, hvilke myndigheder der skal modtage ansøgningen om autorisation, alt efter hvor den udenlandske arbejdstager kommer fra.
<b>For myndigheder</b>	CIRIUS har ingen reel rolle i forhold til indgivelsen af autorisationer, men fungerer som screenings- og statistikinstans. Denne rollefordeling skaber risiko for, at CIRIUS i nogle tilfælde kan blive et forsinkende led i sagsbehandlingen.



# Integration på arbejdspladsen er utilstrækkelig

# R

## Resumé

Fastholdelse handler i høj grad om en ordentlig integration af den udenlandske medarbejder. Det handler om at give en god start ved at støtte og vejlede den nyankomne. Der er dog ofte ikke ressourcer til at give den udenlandske medarbejder en god start. Endvidere er mødet med den danske arbejdsplads præget af kulturelle forskelle, der kan opleves som svære at håndtere.

## Involverede myndighed

Det er ikke almindeligvis et myndighedsanliggende.

## Regler

Det er ikke almindeligvis et myndighedsanliggende.

## Beskrivelse

Mange udenlandske arbejdstagere har erfaringer med, at der ikke fra arbejdsgiverens side sørges for en tilstrækkelig introduktion til arbejdspladsen hverken fagligt eller kulturelt. Ofte vil der være behov for, at arbejdsgiverne introducerer udlændinge til arbejdet, herunder både de skrevne og uskrevne regler i arbejdskulturen, hvilket ikke alle arbejdsgivere har ressourcer til. Det kan konkret resultere i et kulturchok i mødet med en dansk arbejdsplads eller i manglende indfrieede forventninger hos både arbejdsgiver og arbejdstager.

Fra arbejdsmarkedsorganisationernes side vurderes det, at mange udenlandske arbejdstagere overraskes i mødet med den danske arbejdsmarkedsmodel, herunder de relativt set mere lempelige fyr-fyr-principper med korte opsigelsesperioder.

Samtidig har flere virksomheder erfaret, at udenlandske arbejdstagere kan overraskes over den danske arbejdsform. Det fremhæves af flere udenlandske arbejdstagere, at der i Danmark er mindre hierarki på arbejdspladsen og hermed mindre afstand til chefen. Det oplever de som meget positivt, men det har samtidig krævet tid at vænne sig til at arbejde i et miljø, der kræver mere selvstændighed.

Også den danske ansættelses- og samtalekultur opleves som anderledes. Blandt andet har udenlandske arbejdstagere erfaret, at ansættelsessamtaler i Danmark er mere personlige, og der stilles generelt flere personlige spørgsmål, end det er tilladt i eget hjemland. Det kan både opleves som grænseoverskridende, men også positivt, da det er meget åbne samtaler med mere dialog og mindre fokus på konkrete kompetencer.

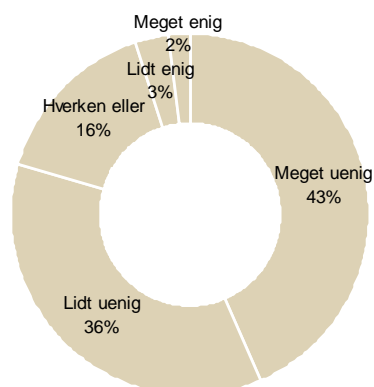
Endelig fortæller flere udenlandske arbejdstagere, at de er blevet overrasket over den sociale omgangstone på arbejdspladsen, herunder en bramfri tone og den danske ironi og sarkasme. Mange skal således forholde sig til nye sociale omgangsformer i deres job, som de ikke har været vant til fra hjemlandet.

Mange virksomheder giver udtryk for, at de gerne ville kunne tilbyde introduktions/ integrationskurser og/eller mentorordninger for at sikre en bedre introduktion og integration af deres udenlandske ansatte, men de anser disse foranstaltninger for at være for dyre, og derfor afholder de sig fra at bruge dem.

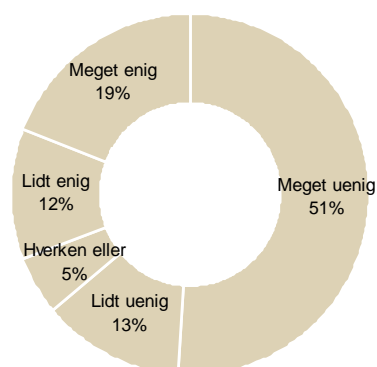
## Statistik

### Virksomhederne er dårlige til at introducere og integrere den udenlandske arbejdstager på arbejdspladsen

Arbejdsgiver

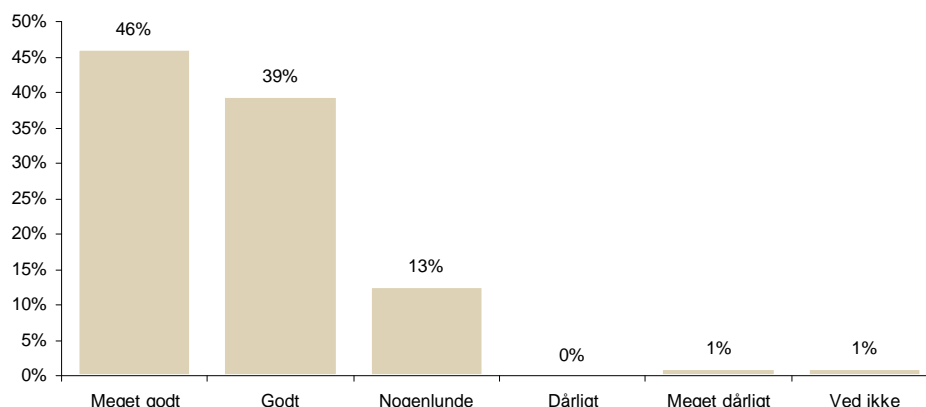


Arbejdstager



Det er fortrinsvis de udenlandske arbejdstagere, der har oplevelsen af, at der ikke bliver gjort tilstrækkeligt for at integrere dem på arbejdspladsen. Hvor kun 5 % af virksomhederne mener, at de gør for lidt i forhold til integrationen, er det hele 31 % af de udenlandske arbejdstagere, der er enige i, at virksomhederne ikke er gode nok til at integrere dem på arbejdspladsen.

### Hvordan har dine danske kollegaer modtaget dig?



Til trods for, at nogle udenlandske arbejdstagere oplever, at virksomheden ikke i tilstrækkelig grad integrerer arbejdstageren, oplever 85 % af de udenlandske arbejdstagere enten at være meget godt eller godt tilfredse med den måde, deres danske kollegaer har modtaget dem på.

## Konsekvenser

- For arbejdstagere** En manglende introduktion til de helt grundlæggende forhold på det danske arbejdsmarked kan skabe forundring og utryghed hos de udenlandske arbejdstagere. De mange forskelle mellem hjemlandets kultur og den danske kultur på arbejdspladsen kan i værste fald føre til, at flere udenlandske arbejdstagere ikke falder ordentligt til i jobbet, eller at forventningerne hos arbejdstageren ikke indfris i tilstrækkelig grad, og at vedkommende derfor forlader den danske arbejdsplads hurtigere end planlagt.
- For arbejdsgivere** Ikke at kunne fastholde sin udenlandske medarbejder betyder et økonomisk tab for arbejdsgiveren. Det kræver typisk ekstra ressourcer at få en udenlandsk medarbejder ansat og integreret på arbejdspladsen og dertil også desto større tab.



# Tvivel om reglerne for grænsependlere

# S

## Resumé

Der er en række barrierer, der særligt knytter sig til udenlandske arbejdstagere, der ikke har fast bopæl i Danmark, men som pendler mellem arbejdsstedet i Danmark og hjemlandet. Barriererne vedrører primært usikkerhed omkring forskellige rettigheder og deres indvirkning på de ansættelsesretlige forhold.

## Involverede myndighed

SKAT, kommuner, Eures/jobcentret, Velfærdsministeriet m.fl.

## Regelsæt

Sundhedsloven, bekendtgørelse af lov om børnefamilieydelse, lov om sygedagpenge, lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, lov om arbejdsløshedsforsikring, lov om aktiv socialpolitik.

## Beskrivelse

Generelt viser undersøgelsen, at der både blandt udenlandske arbejdstagere, der pendler til arbejde i Danmark, og hos danske virksomheder, der har grænsependlere ansat, hersker stor tvivel om, hvilke sociale rettigheder pendlere har, og hvordan det hænger sammen med de ansættelsesretlige forhold. Over halvdelen af de adspurgte pendlere i undersøgelsen er således i tvivel om deres sociale rettigheder i Danmark. Denne tvivel forstærkes af, at der er usikkerhed om, hvor pendlerne og virksomhederne kan henvende sig for at få svar på deres spørgsmål.

### Sundhedsydelse

Som grænsependler har man ikke fast bopæl i Danmark og får dermed ikke et sundhedskort, da man ikke bopælsregistreres. Grænsependlere skal i stedet ansøge om et særligt sundhedskort, som skal fornyes én gang om året. Flere grænsependlere fremhæver dette som en besværlig proces, og mange glemmer ofte at forlænge deres kort. Samtidig efterslyses mere information og varsling fra kommunens side både om selve tildelingen af sundhedskortet og om forlængelsen heraf. Manglende sundhedskort kan resultere i problemer, hvis grænsependlere får behov for at gøre brug af ydelser i henhold til sundhedskortet.

### Børnepenget

Der er uklarhed om grænsependleres ret til at få udbetalt børnefamilieydelse i Danmark. Reglerne fastslår, at det kræver et lovligt opholdsgrundlag og skattepligt i Danmark at få

udbetalt børnefamilieydelse. Det er kommunerne, der i tvivlstilfælde afgør, om udenlandske arbejdstagere har ret til børnefamilieydelse. Mange grænsependlere har dog oplevet tvivl om, hvor man skal henvende sig for at få hjælp og vejledning om retten til børnepenge. Endvidere har flere oplevet at få en uklar vejledning i de tilfælde, hvor kommunen er kontaktet. Blandt grænsependlere hersker der derfor også en udbredt oplevelse af, at der ikke er nogen danske myndigheder, der tager ansvar for vejledningen om rettigheder i forhold til børnefamilieydelse samt børnepenge fra fraskilte ægtefæller.

### **Barsel**

Blandt særligt svenske pendlere hersker der usikkerhed om, hvad disse har ret til af barsel i Danmark. I Sverige er der fra det offentlige ret til 480 dages barsel, hvilket er mere end i Danmark. Flere svenske pendlere er generelt i tvivl om, hvorvidt de er underlagt de sociale rettigheder i Danmark eller Sverige, når de arbejder i Danmark. Og mange virksomheder er i tvivl om det samme, når de ansætter svenske pendlere. Flere arbejdsgivere sætter derfor også spørgsmålstegn ved, hvordan sociale rettigheder fra andre EU-lande skal sammentænkes med det danske overenskomstsysteem.

### **Uklarhed vedrørende arbejdsgiverbidrag til sociale ydelser for pendlere**

Flere virksomheder og udenlandske arbejdstagere påpeger, at der generelt er en manglende sammenhæng mellem skatte- og velfærdssystemer i EU. I Danmark betales personskatter, som finansierer de sociale ydelser. Dog er det ikke alle ydelser, som udløses af skattebetalingen. Nogle, eksempelvis sundhedskortet, forudsætter fast bopæl i Danmark. I andre lande er sociale ydelser i høj grad arbejdsgiverfinansierede, hvilket betyder, at for eksempel arbejdsgivere i Sverige betaler 33 % af lønnen til sociale ydelser ([www.skm.dk](http://www.skm.dk)).

Det sociale system i andre EU-lande er således i høj grad baseret på forsikringsordninger, hvor arbejdsgiveren bidrager med en væsentlig procent. Den generelle usikkerhed, der hersker blandt både pendlere og danske virksomheder om grænsependleres sociale rettigheder, fører blandt andet til, at der hersker uklarhed om, hvorvidt danske virksomheder skal betale arbejdsgiverbidrag til svenske eller tyske pendlers bopælsland. Flere virksomheder er således i risiko for at skulle betale bidrag til pendlers sociale ydelser i hjemlandet, fordi de ikke forud for ansættelsen har foretaget de fornødne foranstaltninger på grund af manglende viden, information eller usikkerhed herom.

### **Skattebetalingen**

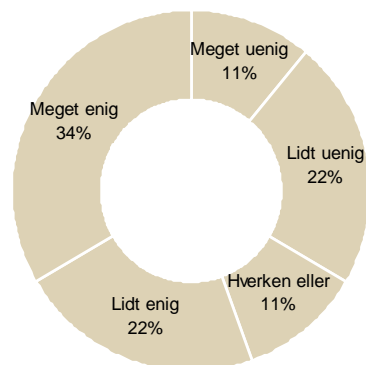
Blandt grænsependlere hersker der stor usikkerhed om skattebetalingen i henholdsvis Danmark og hjemlandet. Hvordan beregnes fradraget, og hvad er skatteprocenten mv.? Erfaringen er, at vejledningen fra SKAT ikke er klar og entydig, men kan variere, alt efter hvilken medarbejder der er kontakt til i SKAT (se i øvrigt barrierebeskrivelse *K*). *Svært at få tilstrækkelig vejledning fra SKAT* for en mere udførlig beskrivelse af oplevede problemer med vejledningen fra SKAT).

### **A-kasse**

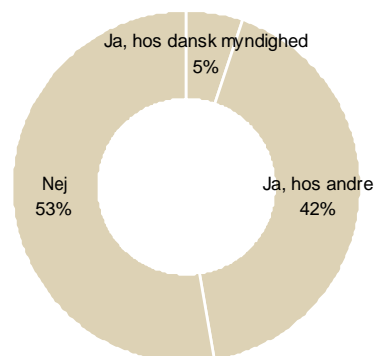
Grænsependlere kan som andre udenlandske arbejdstagere få godtgjort tidligere forsikringsperioder ved optag i en dansk a-kasse. Arbejdstimer fra tidligere arbejde skal dokumenteres via blanket E 301. Bliver grænsependleren imidlertid fyret fra arbejdspladsen, og arbejdsopholdet i Danmark ophører, opstår der tvivl om, hvorvidt det er i Danmark eller i hjemlandet, den udenlandske arbejdstager har ret til at få udbetalt arbejdsløshedsforsikring. Her efterlyses igen klarhed over, hvor det er muligt at henvende sig for at få information.

## Statistik

**Jeg ved ikke, hvilke sociale rettigheder jeg har i Danmark (grænsependlere)**



**Har du i forbindelse med din ansættelse i Danmark søgt information om regler og rettigheder for pendlere?**



Over halvdelen (56 %) af de adspurgte grænsependlere er enige i, at de ikke kender deres sociale rettigheder i Danmark. Kun 5 % af de adspurgte har søgt om information hos en dansk myndighed, mens 42 % har søgt information andetsteds.

## Konsekvenser

### For arbejdstagere

Det kan have afgørende betydning for integration af grænsependlere på arbejdspladsen, at der er styr på alle praktiske ting såsom skat, sociale ydelser, ferie etc. Usikkerhed omkring sociale rettigheder mv. kan få den konsekvens, at det opleves som værende for besværligt at pendle over grænsen til et arbejde i Danmark.

### For arbejdsgivere

Usikkerhed omkring grænsependleres sociale rettigheder kan føre til, at virksomheden dels får mange henvendelser om afklarende spørgsmål fra deres udenlandske ansatte, dels ikke får foretaget eventuelle fornødne foranstaltninger i ansættelsesforholdet, som senere vil påvirke virksomheden negativt. Eksempelvis i form af krav om arbejdsgiverbetalt bidrag til sociale ydelser.



# For mange registre – T for få samkørings- muligheder

## Resumé

Der er mange forskellige myndigheder involveret, når en udenlandsk arbejdstager kommer til Danmark for at arbejde. De mange forskellige myndigheder betyder også, at der på området ikke findes ét samlet register, som registrerer alle forhold om en udenlandsk arbejdstagers ophold i Danmark. Det forringer en samlet koordinering og styring af området.

## Involverede myndighed

SKAT, Beskæftigelsesministeriet, Skatteministeriet, Velfærdsministeriet, Udenrigsministeriet, Udlændingesservice, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration m.fl.

## Regelsæt

Blandt andet bekendtgørelse af lov om det centrale personregister.

## Beskrivelse

Registreringer af udenlandske arbejdstagere foregår i mange forskellige systemer, som hver især indeholder bestemte oplysninger i forskellig grad om de udenlandske arbejdstagere og deres danske arbejdssteder mv., blandt andet Udlændingeregistret, CPR-registret og skatteregistret.

Kendetegnende for de mange registre er, at oplysninger ikke automatisk overføres fra et system til det næste, når et nyt skridt i myndighedsrækken skal tages af den udenlandske arbejdstager. For eksempel kræver bopælsregistrering og tildeling af et personnummer, at den udenlandske arbejdstager møder op hos en kommune og forelægger en lang række personlige oplysninger. I nogle tilfælde kan dele af disse oplysninger, for eksempel dokumentation for civilstand og børn, have været forelagt Udlændingesservice som dokumentation i forbindelse med sagsbehandlingen af en ansøgning om opholdstilladelse.

Der er samtidig også mange fejlkilder dér, hvor overførsel af data mellem systemerne forsøges. For eksempel sendes oplysninger til Udlændingesservice fra CPR, hvor kommunen i forbindelse med bopælsregistreringen af en udenlandsk arbejdstager har mulighed for i et særligt felt at indtaste det udlændingenummer, som en udlændings ansøgning oprindeligt har fået tildelt i Udlændingeregistret. Men problemer med at opdatere Udlændingeregistret på baggrund af udveksling af CPR-data mellem CPR og Udlændingesservice betyder, at der ikke forefindes en valid oversigt over, hvor

mange udenlandske arbejdstagere der har ansøgt om opholdstilladelse, og som siden har taget ophold i Danmark.

Derudover er der mange væsentlige oplysninger fra sagsbehandlingen hos de forskellige myndigheder, der slet ikke registreres i de forskellige systemer. Det gælder blandt andet oplysninger om, hvilke virksomheder der har indgået ansættelsesaftaler med ansøgere om opholds- og arbejdstilladelser, eller hvilke uddannelser som udenlandske studerende har fået tilkendt opholdstilladelse på baggrund af.

De mange registre og deres manglende samkøringmuligheder betyder, at styringen af den internationale rekruttering til Danmark vanskeliggøres, og at det derfor også kan være svært for myndighederne at sammentænke deres indsats over for udenlandske arbejdstagere. Dette kan være med til at forstærke både de udenlandske arbejdstageres og virksomhedernes oplevelse af, at international rekruttering generelt er præget af for mange myndigheder og for lidt sammentænkt indsats og service.

## Konsekvenser

### **For myndigheder**

Mange forskellige registre og manglende samkøringmuligheder medfører manglende styrings- og kontrolmuligheder for myndighederne. Det kan føre til manglende optimering af service og indsats hos de enkelte myndigheder og hindre en mere effektiv opgaveløsning på tværs.

Endelig betyder de mange forskellige registre og ringe samkøringmuligheder, at der ikke kan dannes et samlet overblik og et fælles billede hos myndighederne af for eksempel antallet af udenlandske arbejdstagere i Danmark, hvilket skaber risiko for mytedannelser om blandt andet antallet af udenlandske arbejdstagere mv.

3



# Statsforvaltningernes sagsbehandling har ikke klare servicemål

U

## Resumé

Visse udenlandske arbejdstagere skal have et registreringsbevis hos statsforvaltningen. Der er en vis variation i sagsbehandlingstiden for udstedelsen af registreringsbeviser, og det opleves fysisk besværligt at møde personligt frem for at ansøge om beviset. Besværligheder i forhold til at anskaffe registreringsbeviset, kan medføre ventetid i forhold til andre elementer, som er vigtige for udenlandske arbejdstageres etablering af et arbejdsliv i Danmark.

## Involverede myndighed

Statsforvaltninger, Velfærdsministeriet og Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.

## Regler

Udlændingeloven, bekendtgørelse om ophold i Danmark for udlændinge, der er omfattet af den Europæiske Unions regler.

## Beskrivelse

Udenlandske arbejdstagere fra EU skal have et registreringsbevis, hvis de ønsker at opholde sig i Danmark i mere end tre måneder. Registreringsbeviset udgør det lovlige opholdsbevis for arbejdstagerne fra EU og er afgørende for, om en udenlandsk arbejdstager kan bopælsregistreres i en kommune, få tildelt et personnummer samt få ret til en række ydelser og indsatser, for eksempel danskuddannelsestilbud, sundhedskort mv.

Registreringsbevis fås hos statsforvaltningerne. Der findes fem statsforvaltninger i Danmark. Det er op til den enkelte statsforvaltning at beslutte, hvilke mål de vil sætte for den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for udstedelse af registreringsbevis.

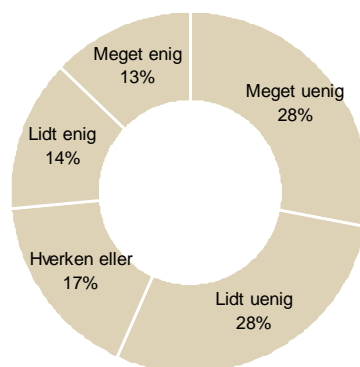
Flere virksomheder, der har udenlandske arbejdstagere ansat fra EU, har erfaret, at der er en vis variation i sagsbehandlingstiderne for tildeling af registreringsbevis fra statsforvaltning til statsforvaltning, eller fra ansøgning til ansøgning. Disse forskelle skaber usikkerhed hos både udenlandske arbejdstagere og virksomheder i forhold til, hvilke forventninger de kan have til sagsbehandlingstiden.

Dertil kommer, at kontakten til statsforvaltningen typisk skal ske på et tidspunkt, hvor den udenlandske arbejdstager er påbegyndt arbejdet i Danmark. Mange af både virksomhederne og arbejdstagerne finder det besværligt at møde fysisk op hos en stats-

forvaltning, for at ansøge om registreringsbeviset.

## Statistik

**Det har været svært for den udenlandske arbejdstager at få et registreringsbevis hos statsforvaltningen**



Lidt over en fjerdedel af de adspurgte virksomheder, som har udenlandske arbejdstagere fra EU ansat, har oplevet problemer i forbindelse med de udenlandske ansattes opnåelse af registreringsbevis.

## Konsekvenser

### For arbejdstagere

Ventetid på tildeling af registreringsbevis kan betyde, at arbejdstageren også må vente på at få personnummer, hvilket kan forhale andre ting såsom at åbne en bankkonto og påbegynde danskuddannelse.

### For arbejdsgivere

Konsekvenserne for arbejdstagerne kan også påvirke virksomhederne, blandt andet da udbetalingen af løn forudsætter, at arbejdstageren har skattekort og bankkonto.

### For myndigheder

Kommunens bopælsregistrering af udenlandske arbejdstagere forudsætter, at arbejdstageren kan fremvise et gyldigt opholdsgrundlag. Derfor kan tidspunktet for kommunens tildeling af personnummer være afhængigt af sagsbehandlingstiden i statsforvaltningen.

## 4. Opsamling på barrierer

I dette kapitel vil barrierernes væsentlighed for henholdsvis virksomhedens rekruttering og brug af udenlandsk arbejdskraft og udlændinges lyst til og udbytte af at arbejde i Danmark blive vurderet, ligesom forskelle og fællestræk barriererne imellem vil blive belyst.

### De væsentligste barrierer

Resultaterne af undersøgelsen viser, at der er en vis forskel på, hvilken betydning de enkelte barrierer vurderes at have. Barriererne

- A. Myndigheders informationer er typisk på dansk*
- B. Tvivl om udenlandske arbejdstageres rettigheder*
- C. Der er for mange myndigheder*
- S. Tvivl om reglerne for grænsependlere*

er de fire barrierer, som både arbejdsgivere og arbejdstagere vurderer som de allermest væsentlige for international rekruttering.

Fælles for disse barrierer er, at de ikke vedrører bestemte forhold på arbejdspladserne eller i det sociale liv i Danmark og ej heller er relateret til helt bestemte myndigheders service og indsats. I stedet er der tale om barrierer, der er mere generelle og tværgående, idet de relaterer sig til myndigheders samspil og til generel information og kommunikation mellem henholdsvis myndigheder, arbejdsgivere og arbejdstagere.

At de væsentligste barrierer omhandler tværgående problemstillinger såsom myndighedssamspil og information og ikke egentlige forhold ved ankomsten eller på arbejdspladserne understreges blandt andet af, at de udenlandske arbejdstagere generelt er meget tilfredse med deres ophold og arbejde i Danmark. Hele 80 % af alle de adspurgte udenlandske arbejdstagere i undersøgelsen mener således, at deres forventninger til at arbejde eller studere i Danmark er blevet indfriet.

Resultaterne af undersøgelsen viser endvidere, at der er barrierer, som der er meget tydelig enighed blandt arbejdsgivere og arbejdstagere om har en vis væsentlighed. Dette gælder:

- J. Det er svært at finde og have råd til en bolig*
- M. Ufleksibel danskuddannelse*
- N. Usikkerhed om grundlaget for skattefradraget*

### *K. Svært at få tilstrækkelig vejledning fra SKAT.*

Alle fire barrierer ligger lige på grænsen til at blive vurderet som meget væsentlige for den internationale rekruttering af både arbejdsgivere og arbejdstagere.

Disse barrierer er imidlertid i modsætning til de fire mest væsentlige barrierer i højere grad knyttet til konkrete myndigheders service og indsats, nemlig til kommunernes danskuddannelsesstilbud og til SKATs administration og vejledning.

At særligt danskuddannelsesindsatsen og skatteforholdene således er de indsatsområder, der konkret er identificeret barrierer i forhold til, kan hænge sammen med, at disse forhold er ret elementære for udenlandske arbejdstageres arbejdsliv i Danmark, idet beherskelse af det danske sprog kan være en grundlæggende præmis for et arbejdsliv i Danmark og skattebetaling en forpligtelse, som følger dermed.

Barrieren *J. Det er svært at finde og have råd til en bolig* vedrører dog ikke en bestemt service eller indsats fra en myndighed. Tværtimod omhandler barrieren snarere manglen på et offentligt tilbud om bolig-søgning i Danmark, som ellers kan kræve mange ressourcer for både udenlandske arbejdstagere og virksomheder i det internationale rekrutteringsforløb. Det fælles for denne barriere og de tre øvrige barrierer, der ligger på grænsen til at være meget væsentlige, er imidlertid, at de alle omhandler helt elementære foranstaltninger for etablering af et arbejdsliv i Danmark. Nemlig et sted at bo, de rette sprogkunderskaber og det tekniske grundlag for lønudbetaling.

## Forskelle i barrierer for arbejdsgivere og arbejdstagere

Resultaterne af undersøgelsen viser endvidere, at der er barrierer, der anses som meget væsentlige af arbejdsgiverne, men mindre væsentlige af arbejdstagerne. Dette gælder særligt for

*D. Sagsbehandlingen i Udlændingesservice er for lang*

*E. Ansøgningskemaer og blanketter er svære at udfylde.*

At der således er langt flere arbejdsgivere, der oplever det som en barriere, at sagsbehandlingstiden for tildeling af opholdstilladelse for en udenlandsk arbejdstager er for lang, end der er udenlandske arbejdstagere, der vurderer dette som en væsentlig barriere, kan umiddelbart undre. I praksis er det imidlertid således, at arbejdsgiveren har en lige så stor rolle i ansøgningsprocessen for opholdstilladelse, idet arbejdsgiveren i mange tilfælde formelt skal starte en ansøgning ved at udfylde bestemte felter i ansøgningskemaet, hvorefter den udenlandske

arbejdstager overtager skemaet. Det betyder, at arbejdsgiverne i mange tilfælde har en mindst lige så stor berøringsflade med Udlændingeservice, som de udenlandske arbejdstagere har, hvilket telefonundersøgelsens kvalitative del underbygger.

Dertil kommer, at der i et internationalt rekrutteringsforløb ofte er tale om, at arbejdsgiveren har specifikt behov for de kompetencer og kvalifikationer, som den udenlandske arbejdstager har, der søger om opholdstilladelse. Den internationale rekrutteringsproces er dermed med al sandsynlighed initieret af arbejdsgiveren og ikke af den udenlandske arbejdstager. Det kan betyde, at arbejdsgiverens behov for arbejdskraft kan være mere akut end arbejdstagerens behov for at arbejde i Danmark. Eller sagt med andre ord er arbejdsgiverne mere utålmodige med at opstarte ansættelsesforholdet end arbejdstagerne. I sådanne tilfælde vil sagsbehandlingstiden for en opholdstilladelse, der afgør, hvornår ansættelsesforholdet kan starte, naturligt også opfattes som en større barriere for arbejdsgiveren end for arbejdstageren.

Det forhold, at arbejdsgiveren i meget høj grad er involveret i blandt andet ansøgningsprocessen for opholdstilladelse, kan også være afgørende for, at barrieren *E. Ansøgningskemaer og blanketter er svære at udfylde* vurderes som mere væsentlig af arbejdsgivere end af arbejdstagere. Idet arbejdsgiverne har en formel rolle i forbindelse med blandt andet udfyldning af ansøgningskema for opholdstilladelse, vil vanskeligheder ved udfyldning heraf også opleves hos arbejdsgiveren.

Endvidere var én af de væsentligste barrierer hos både arbejdstagere og arbejdsgivere det forhold, at myndighedernes informationer typisk er på dansk, hvilket undersøgelsen viser har som konsekvens, at mange arbejdsgivere må hjælpe de udenlandske arbejdstagere med både den mundtlige og skriftlige kontakt til myndighederne. Dette kan ydermere være en forklarende årsag til, at der er betydeligt flere arbejdsgivere end arbejdstagere, der finder ansøgningskemaer og blanketter svære at udfylde. Netop fordi arbejdsgiveren dermed skal være med til at udfylde flere skemaer end arbejdstageren skal.

Ud over at undersøgelsen har vist, at der er barrierer, som i højere grad vurderes som væsentlige af arbejdsgivere, er der også identificeret særlige væsentlige barrierer, som er belyst kvalitativt hos både arbejdsgivere og arbejdstagere, men som kun er valideret i interviewundersøgelsen af enten arbejdsgivere eller arbejdstagere. For arbejdsgiverne gælder dette barrieren *F. Jobcentrenes vejledning er utilstrækkelig*, og for arbejdstagerne gælder dette barrieren *H. Manglende hjælp og service til medfølgende familie*.

Barriere F vedrører den hjælp, som virksomheder kan få i en rekrutteringssituation, og barrierens væsentlighed er således kun vurderet af arbejdsgiverne, mens barriere H handler om den hjælp, som en uden-

landsk arbejdstager kan få til en eventuel medfølgende familie, og derfor kun er vurderet af arbejdstagerne. Begge barrierer er dog vurderet som værende meget væsentlige for den internationale rekruttering. Fælles for barriererne er, at de er udtryk for et behov for hjælp, som det ikke opleves muligt at opnå i den ønskede grad fra de ansvarlige myndigheder (jobcentre og kommuner).

## Temaer/fællestræk mellem barrierer

Behandlingen af de identificerede barrierer for international rekruttering har vist, at der er forskelle i væsentligheden af de identificerede barrierer, samtidig med at der kan spores en række fællestræk mellem barriererne set i forhold til deres karakter og årsager.

I det følgende vil de identificerede barrierer for international rekruttering præsenteres i forhold til en række overordnede temaer, som karakteriserer de fællestræk, der er for barriererne. Det er vigtigt at understrege, at en barriere godt kan være kategoriseret under mere end ét tema, idet en barriere kan være forårsaget af flere forskellige forhold.

### *Arbejdsgange for sagsbehandling*

En del af de identificerede barrierer for international rekruttering relaterer sig til myndighedernes sagsbehandling af de forskellige forhold, som skal være i orden, for at en udenlandsk arbejdstager kan arbejde i Danmark. Dette gælder for eksempel barriererne *D. Sagsbehandlingen i Udlændingesservice er for lang*, *O. Tidspunktet for tildeling af personnummer er uhensigtsmæssigt* og *Q. Sagsbehandlingen af autorisationer sinker ansættelsesstart*.

Årsagen til barrierernes fremkomst kan søges forklaret ud fra to niveauer: intraorganisatorisk, det vil sige i forhold internt hos forskellige myndigheder, eller interorganisatorisk, det vil sige i forhold mellem myndigheder.

En del af de identificerede barrierer relaterer sig til selve sagsbehandlingen af forskellige ansøgninger mv. For eksempel nævner både virksomheder og arbejdstagere, at det i relation til barriere D er et problem, at tiden opleves som værende for lang, fra en ansøgning om opholdstilladelse afleveres, til der kommer en afklaring fra Udlændingesservice om afgørelsen i sagen.

De barrierer, der relaterer sig til selve sagsbehandlingen hos myndighederne, bunder også i oplevelser hos både arbejdsgivere og arbejdstagere af, at der undervejs i sagsbehandlingen ikke er tilstrækkeligt information fra myndighederne, ligesom der heller ikke i alle tilfælde er opsat mål for sagsbehandlingstiden, som kan give forventning om, hvor lang tid der går, før en sagsafgørelse er truffet.

De barrierer, der er forårsaget af forhold i sagsbehandlingen internt hos forskellige myndigheder, vedrører således ikke kun ventetider i den enkelte myndigheds behandling af en ansøgning, men også manglende forventningsafstemning forud for og uklar information undervejs i sagsbehandlingsforløbet.

Ud over at de identificerede barrierer i forhold til blandt andet sagsbehandling af opholdstilladelse og tildeling af personnummer kan bunde i bestemte arbejdsgange og informationsniveauer hos de enkelte myndigheder, kan de oplevede barrierer også være knyttet til relationer mellem myndigheder, der påvirker sagsbehandlingen hos de enkelte myndigheder.

Igennem kortlægningen af myndighedernes rolle og ansvar i den internationale rekrutteringsproces er det klargjort, at der ofte er tilfælde, hvor den ene myndigheds sagsbehandling afhænger af en anden myndigheds sagsbehandling. Dette gælder for eksempel i forhold til kommunernes tildeling af personnummer, som blandt andet er afhængig af, at der foreligger lovligt opholdsgrundlag. Derfor kan der være oplevede barrierer, hvor afventning af den ene myndigheds fremsendelse eller afgørelse i en sag kan være medvirkende til at sinke igangsættelsen af sagsbehandlingen hos den anden myndighed. Dermed kan interorganisatoriske forhold mellem myndigheder være med til at forstærke de barrierer, der vedrører enkelte myndigheders indsats og service.

Samlet set eksisterer der således forhold i arbejdsgangene for sagsbehandlingen både internt og mellem myndigheder, som kan bevirke, at virksomheder og udenlandske arbejdstagere oplever sagsbehandlingen hos bestemte myndigheder, herunder blandt andre Udlændingetjeneste og kommunerne, som en barriere, fordi der skabes en lang ventetid på behandling af sagerne. Og dette kan være oplevede barrierer, der forstærkes af, at det for både virksomheder og arbejdstagere kan være uigennemsigtigt, hvad der foregår undervejs i sagsbehandlingsprocesserne, hvor i forløbet en sag befinder sig, og hvem man kan henvende sig til for information undervejs.

### *Styring og koordinering*

En andel del af de identificerede barrierer vedrører styring og koordinering mellem myndigheder. Dette gælder særligt barriererne *B. Tvivl om udenlandske arbejdstageres rettigheder*, *C. Der er for mange myndigheder* og *S. Tvivl om reglerne for grænsependlere*.

Årsagen til disse barrieres fremkomst kan være flere forhold. For det første har kortlægningen af det internationale rekrutteringsforløb vist, at der eksisterer et fragmenteret myndighedsansvar for de processer, som en udenlandsk arbejdstager skal igennem for at etablere et arbejdsliv i Danmark. Der er heller ingen overordnet styring eller koordinering mellem myndighederne i indsatsen over for de udenlandske

arbejdstagere. Dette betyder, at der ikke eksisterer ét samlet henvendelsessted for virksomheder eller udenlandske arbejdstagere, men i stedet mange mulige henvendelsessteder, hvilket undersøgelsen viser resulterer i usikkerhed og risiko for fejlslagne handlinger med deraf følgende u hensigtsmæssige konsekvenser for både arbejdsgivere og arbejdstagere.

Det fragmenterede myndighedsansvar betyder også, at der ikke er afhængighed mellem myndigheders tilbud og indsats over for udenlandske arbejdstagere, hvilket er medvirkende årsag til, at der opstår tvivl om for eksempel sammenhængen mellem skattebetaling og sociale ydelser (barriere B) og andre servicetilbud fra det offentlige som for eksempel sundhedshjælp.

For det andet forstærkes oplevelsen af den manglende koordination mellem myndigheder af, at der blandt myndighederne ikke eksisterer et fælles billede af omfang og problemer ved international rekruttering.

Hos flere myndigheder er der ringe systemunderstøttelse af indsatsen over for udlændinge og ringe overførselsmuligheder mellem myndighedernes systemer. Dette gælder for eksempel mellem Udlændingeregistret og CPR. De manglende samkøringmuligheder gør det blandt andet vanskeligt at skabe et samlet billede på tværs af myndigheder af, hvor stor gruppen af udenlandske arbejdstagere i Danmark er.

Disse forhold kan vanskeliggøre overvågningen af området, og det betyder også, at der ikke er understøttet fælles viden om, hvor eventuelle problemer kan være, hvilket kan være en medvirkende årsag til, at der ikke kan foretages en samordnet eller koordineret indsats over for udenlandske arbejdstagere.

Den manglende fælles viden blandt myndighederne kan generelt være en hindring for en mere fremadrettet styringsstrategi for et område, som både skal virke som konjunkturbuffer i dansk samfundsøkonomi og medvirke til at sikre et kvalificeret arbejdskraftudbud på længere sigt. Samtidig kan det også i det daglige være med til at opretholde det fragmenterede "myndighedsdanmark" for de udenlandske arbejdstagere.

### *Information, vejledning og formidling*

En væsentlig del af de identificerede barrierer vedrører myndighedernes vejledning og kommunikation til virksomhederne og de udenlandske arbejdstagere. Dette gælder barrierer som *D. Sagsbehandlingen i Udlændingetjenesten er for lang*, *K. Svært at få tilstrækkelig vejledning fra SKAT*, *N. Usikkerhed om grundlaget for skattefradraget*, *F. Jobcentrenes vejledning er utilstrækkelig* og *A. Myndigheders informationer er typisk på dansk*.

Som nævnt er der mange forskellige myndigheder, der spiller en rolle i forhold til international rekruttering, og der findes ikke én indgang til et arbejdsliv i Danmark. En del af de identificerede barrierer opstår således, fordi der ikke er fælles information fra myndighederne. I stedet kommer information og vejledning fra mange forskellige myndigheder, som ikke centralt koordinerer deres information, og i undersøgelsen har både virksomheder og arbejdstagere givet udtryk for, at de ofte har en fornemmelse af ikke at have fået al relevant information.

Den manglende fælles vejledning og information betyder endvidere, at virksomhederne og de udenlandske arbejdstagere føler sig nødsaget til at have det overblik over de relevante myndigheder, der skal op søges, som myndighederne ikke selv videreformidler, hvilket er meget ressourcekrævende for både virksomheder og arbejdstagere.

Ud over at det ikke altid er klart, hvor virksomheder og udenlandske arbejdstagere skal henvende sig for at få viden om regler og betingelser for international rekruttering, oplever virksomheder og udenlandske arbejdstagere også stor forskel på indholdet af den vejledning, som myndighederne yder over for virksomheder og udenlandske arbejdstagere. Dette gælder primært myndigheder med stor decentral struktur.

I afdækningen af barrierer for international rekruttering er problemstillingen med uklar vejledning særligt knyttet til tre myndigheder. Til jobcentrene, der ikke alle steder er klædt på til at vejlede udenlandske jobsøgende eller virksomheder, der ønsker at rekruttere internationalt (barriere F), til kommunerne, der ikke alle steder er i stand til at oplyse om for eksempel hvilke sociale rettigheder udlændinge har (blandt andet barriere B) og til SKAT, som ikke kan informere ensartet om generelle regler omkring skattefradrag/skatteabat (barriere N).

Fælles for netop de tre myndigheder er også, at de typisk primært kommunikerer på dansk både i den fysiske indretning af borgerservice lokaltiteterne og i den personlige og elektroniske kommunikationen med brugerne.

De tre myndigheder er alle karakteriseret ved i deres virke primært at være målrettet danske statsborgere. De decentrale enheder kan derfor møde udenlandske arbejdstagere i meget varieret grad alt efter den lokale arbejdsmarkedsstruktur og områdets befolkningsmæssige situation og geografiske placering. Nogle decentrale enheder kan således oparbejde meget erfaring i arbejdet med de udenlandske borgere, for eksempel kommuner og jobcentre i grænseområderne eller i storbyer, mens andre slet ikke møder tilpas mange udenlandske arbejdstagere til at kunne opnå det tilstrækkelige kendskab til området eller til at se behov for at tilpasse deres service til denne gruppe ved blandt andet at kommunikere på andre sprog end dansk.

Endelig er det meget karakteristisk ikke kun for jobcentre, kommuner og SKAT, men for danske myndigheder generelt, at de ikke er internationaliserede. De allerfleste informationer findes kun på dansk (information hos kommunen, offentlige hjemmesider, breve til de udenlandske arbejdstagere og jobsøgningsmuligheder også mest på dansk).

Alt i alt kan information, vejledning og formidling fra myndighederne medføre oplevede barrierer for international rekruttering. Dels fordi arbejdstagere og virksomheder kan risikere at bruge mange ressourcer på at finde det rette henvendelsessted og opsøge den rette information, hvilket samtidig øger risikoen for, at der kan være nødvendig information, som slet ikke erhverves. Dels fordi der kan opleves en meget forskellig service og vejledning, alt efter hvor man henvender sig i landet for at få vejledning om jobsøgning, sociale rettigheder, skattemæssige spørgsmål mv. Og endelig fordi information og vejledning typisk formidles på dansk.

### *Regler, service og indsats*

Afdækningen af barrierer for international rekruttering har også vist, at der er en del af de identificerede barrierer, som relaterer sig til nuværende regler, service og indsats – eller til manglende regler, service og indsats på områder, hvor der har vist sig behov for tilbud og hjælp. Dette gælder blandt andet barriererne *H: Manglende hjælp og service til medfølgende familie, I. Forskerskatterabatten kan hindre langsigtet fastholdelse* og *M. Ufleksibel danskuddannelse*.

Fælles for disse barrierer er, at de forårsages af, at nuværende regler, service og indsatsområder ikke fungerer efter hensigten – for eksempel fordi der i skoletilbud til medfølgende børn er for ringe muligheder for undervisning på andre sprog end dansk, fordi særlige regler for skatterabatter og skattefradrag har utilsigtede konsekvenser, eller fordi kommunale danskuddannelses tilbud har et indhold, som ikke svarer til behovet hos den nuværende målgruppe af nytilkomne udlændinge.

Derudover kan der også være tale om, at barriererne forårsages af, at der er områder, som ikke i dag er underlagt offentlig regulering, men hvor både virksomheder og udenlandske arbejdstagere har påpeget behov herfor. Det gælder blandt andet tilbud om hjælp til jobsøgning for medfølgende partner, hjælp til boligsøgning mv. Undersøgelsen viser, at disse behov i dag i nogle tilfælde dækkes ved, at virksomheder køber sig til hjælp eller selv sørger for at hjælpe de udenlandske arbejdstagere. Men selv i de tilfælde, hvor virksomheder yder hjælp, anses det manglende offentlige tilbud for en barriere i den internationale rekrutteringsproces, fordi det kan være meget ressourcekrævende.

## *Kulturelle forhold på og uden for arbejdspladsen*

Det sidste af de overordnede temaer, som de afdækkede barrierer kan kategoriseres i forhold til, vedrører forhold, som ikke direkte har relation til en bestemt myndighed, regel eller ydelse fra det offentlige, men som snarere vedrører mere kulturelle, tværgående aspekter af et arbejdsliv i Danmark. Dette gælder blandt andet barriererne *R. Integration på arbejdspladsen er utilstrækkelig* og *P. Social integration uden for arbejdspladsen er svær*.

Fælles for barriererne under dette tema er, at de forårsages af et skævt fokus hos arbejdsgiverne. Mange virksomheder fokuserer meget på selve ansættelsen af de udenlandske ansatte, og har slet ikke i samme grad fokus på integration og fastholdelse. Arbejdskulturen i Danmark kan være meget anderledes end i andre lande, og mange udlændinge kender ikke de uskrevne normer og regler på de danske arbejdspladser. Derfor kan det være en barriere for den udenlandske arbejdstagers integration og virke på arbejdspladsen, hvis ikke virksomheden har fokus på introduktionen og integrationen på arbejdspladsen.

Derudover kan det være vanskeligt for udlændinge at få adgang til det sociale liv i Danmark, som er meget netværksbaseret og derfor ikke umiddelbart tilgængeligt for udefrakommende. Dette kan være en barriere for udenlandske arbejdstagers sociale integration og dermed velbefindende i Danmark og kan have som konsekvens, at de udenlandske arbejdstagere rejser hjem tidligere end planlagt, fordi de ikke falder til i Danmark.

## Perspektivering

Afdækningen af barrierer for international rekruttering har resulteret i identifikation af i alt 21 barrierer, som varierer i forhold til væsentlighed og udbredelse, men som samtidig har en række fællestræk, hvad angår årsagerne til barrierernes fremkomst.

De mest væsentlige barrierer for international rekruttering er ikke fundet inden for bestemte myndigheders indsats, men i stedet i et manglende samspil mellem myndighedernes service og indsats. Manglende sammenhæng, overblik og vejledning omkring "myndighedsvejen" til et arbejdsophold i Danmark er således de mest markante og udbredte barrierer for international rekruttering.

De barrierer, som dernæst vurderes at have en vis væsentlighed, er til gengæld knyttet meget op på enkelte myndigheders service og indsats. Dette kan skyldes, at der er tale om service- og indsatsområder, som er meget elementære i forhold til etablering af et arbejdsliv i Danmark, nemlig lovligt ophold, bolig, sprogkunderskaber og lønudbetaling (skat).

De identificerede barrierer har derudover visse fællestræk. Barriererne kan således være forårsaget af sagsgange både i og mellem myndigheder, af styring og koordinering af området, af information og vejledning fra myndighederne, af regler eller konkrete indsatser samt af kulturelle forhold i og uden for arbejdspladsen.

I det videre arbejde med udvikling af løsningsforslag til de identificerede barrierer for international rekruttering vil både barrierernes væsentlighed samt underliggende temaer derfor blive taget i betragtning.