Tiltrækning og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft i Lolland og Guldborgsund Kommuner

Oktober 2008

DEN EUROPÆISKE UNION
Den Europæiske Fond for Regionaludvikling
Vi investerer i din fremtid

Forord

New Insight A/S har af Lolland og Guldborgsund Kommuner, de to kommuners lokale beskæftigelsesråd samt Erhvervsråd Lolland-Falster fået til opgave at analysere behov og muligheder for at rekruttere og fastholde udenlandsk arbejdskraft til Lolland-Falster.

Formålet med analysen er at øge de lokale aktørers viden om, hvordan man i de to kommuner kan tiltrække og fastholde udenlandsk arbejdskraft og derved afhjælpe problemerne med manglende arbejdskraft på Lolland-Falster. Analysen skal medvirke til, at de relevante aktører på Lolland-Falster kan igangsætte aktiviteter, der kan fastholde og tiltrække udenlandsk arbejdskraft.

Baggrunden for analysen er, at både offentlige og private virksomheder på Lolland-Falster oplever vanskeligheder med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft. Der er begrundet forventning om, at mangelen på arbejdskraft vil fortsætte og måske vokse i de kommende år. Det skyldes et fortsat faldende udbud af kvalificeret arbejdskraft i området, primært på grund af aldring af arbejdsstyrken kombineret med en voksende efterspørgsel efter arbejdskraft bl.a. som følge af etablering af en fast Femern Bælt-forbindelse.

Fokus i analysen er på behov og erfaringer med udenlandsk arbejdskraft på Lolland-Falster samt muligheder for rekruttering og fastholdelse af den udenlandske arbejdskraft.

Projektet har været ledt af en styregruppe med følgende medlemmer:

- Susanne Jørgensen, souschef, Lolland Kommune
- Anne-Marie Sanvig Knudsen, projektleder, Lolland Kommune
- Martin Weis Holm, Erhvervs-, turist- og EU-chef, Guldborgsund Kommune
- Christian Frederiksen, udviklingskonsulent, Guldborgsund Kommune
- Lars Bostholm, Jobcenterchef (kommunal), Guldborgsund Kommune
- (Suppleant) Per Bech Grønning, Jobcenterchef (statslig), Guldborgsund Kommune
- Flemming Larsen, Jobcenterchef (statslig), Lolland Kommune
- Tina Charlotte Koeffoed, direktør for Erhvervsråd Lolland-Falster

Styregruppen har refereret til en større gruppe af aktører og interessenter.

Rapporten er udarbejdet af chefanalytiker Jacob Løbner Pedersen (projektleder), chefanalytiker Mette Louise Pedersen og researcher Allan Wessel Pedersen.

Tak til centerleder Søren Kaj Andersen og videnskabelig medarbejder Nana Wesley Hansen, FAOS, Københavns Universitet, der har bidraget med konstruktiv sparring.

Projektet er finansieret af EU's regionaludviklingsfond.

Læsevejledning

Dette er hovedrapporten for analyseprojektet. Rapporten består af fire kapitler. Det første kapitel indeholder resumé og konklusioner på tværs af de delanalyser, der er gennemført. Derefter følger anbefalinger til initiativer for at imødegå de mangelproblemer, der peges på i analysen. I rapportens øvrige kapitler afrapporteres de enkelte delanalyser: **behovet** for arbejdskraft på sigt i Lolland-Falster, **erfaringerne** med udenlandsk arbejdskraft og **mulighederne** for at rekruttere og fastholde udenlandsk arbejdskraft på Lolland-Falster.

Rapportens opbygning

- Resumé
- Behovet for arbejdskraft – herunder også behovet for udenlandsk arbejdskraft
- Erfaringer med udenlandsk arbejdskraft i Lolland og Guldborgsund Kommune
- Muligheder for rekruttering og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft
- Initiativforslag
- Bilag: Tabeller og datakilder

Indholdsfortegnelse

Forord **3**
Læsevejledning **5**
1. Resumé **9**
2. Behovet for udenlandsk arbejdskraft **13**
2.1 Efterspørgsel efter arbejdskraft 13
2.2 Udbuddet af arbejdskraft 17
2.3 Mangel på arbejdskraft 18
2.4 Alternativer til udenlandsk arbejdskraft 21
3. Erfaringer **25**
3.1 Omfang og lande 26
3.2 Institutionelle erfaringer 29
3.3 Foreninger og netværk 32
3.4 Virksomhedernes erfaringer 33
3.5 Virksomheder uden udenlandsk arbejdskraft 43
3.6 Den udenlandske arbejdskraft 45
3.7 Rekruttering 50
4. Muligheder **54**
4.1 Strategisk fokus: flere og flere der bliver længere! 55
4.2 Muligheder: hvor kan arbejdskraften komme fra? 57
4.3 Nye potentielle afsenderområder 62
5. Initiativforslag **63**
5.1 Integration og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft 63
5.2 Rekrutteringsprojekter 66
5.3 Markedsføring – bo og arbejd på Lolland-Falster 67
5.4 Sprog og opkvalificering 68
5.5 Kobling mellem uddannelsesinstitutioner og det lokale arbejdsmarked 68
5.6 Overvågning og koordinering af indsatsen 69
6. Bilag **71**
6.1 Interview 71
6.2 Survey 72
6.3 Lovgivning 73
6.4 Supplerende tabeller og figurer 77

1. Resumé

Efterspørgsel efter arbejdskraft på mindst samme niveau i de kommende år

Analysen viser, at efterspørgslen efter arbejdskraft frem mod 2016 kan forventes at være på mindst samme niveau som i dag. I dag er der 46.585 arbejdspladser på Lolland-Falster, dvs. det er omfanget af den arbejdskraft, der efterspørges af de lokale offentlige og private virksomheder. Der vil være en høj vækst i de private serviceerhverv fremover, og der forventes en fortsat tilbagegang inden for landbruget og industrien. Efterspørgslen vil være efter især uddannet arbejdskraft.

Faldende udbud – 640 færre i den erhvervsaktive alder årligt

Udbuddet af arbejdskraft udhules hvert år på Lolland-Falster. I de næste fire år (2008-2012) forventes et årligt fald på 0,9 pct./640 personer i den erhvervsaktive alder.

Risiko for permanent arbejdskraftmangel

Allerede nu er der mangel på arbejdskraft på Lolland-Falster. Analysen viser, at 16 pct. af virksomhederne inden for de sidste to måneder forgæves har forsøgt at rekruttere arbejdskraft. Det er en mangel på samme niveau som i resten af Østdanmark. Der er blot 1.000 arbejdsmarkedsparate ledige tilbage på Lolland-Falster, og ledigheden er på 1,7 pct. i Guldborgsund og 2,6 pct. i Lolland Kommune. Kombination af en vigende arbejdsstyrke og en efterspørgsel på mindst samme niveau som i dag betyder, at der er risiko for voksende mangelproblemer i fremtiden.

Hver fjerde virksomhed har erfaring med udenlandsk arbejdskraft

Erfaringer med udenlandsk arbejdskraft er et nyt fænomen, som hurtigt er blevet udbredt. Analysen viser, at omkring hver fjerde virksomhed på Lolland-Falster har erfaringer med udenlandsk arbejdskraft, Omfanget af udenlandsk arbejdskraft på Lolland-Falster er minimum på mellem 1.000 og 1.600 personer, hvilket svarer til mellem 2,2 og 3,5 pct. af beskæftigelsen på Lolland-Falster. Virksomhederne har flest erfaringer med udlændinge fra Polen og Tyskland.

Høj tilfredshed med arbejdskraften

Hovedparten af virksomhederne er meget tilfredse med den udenlandske arbejdskraft. Den udfylder et behov og opleves af de fleste som værende på samme faglige niveau som den danske arbejdskraft. Flere nævner arbejdskraftens stabilitet og høje motivation som det bedste.

Flest erfaringer i den private sektor hvor der er lave sprogkrav

De brancher, der har flest erfaringer med udenlandsk arbejdskraft, er landbrug, bygge- og anlægsbranchen og fremstillingserhvervene, som også er brancher med flere jobfunktioner, der normalt kræver færre danskkundskaber end job i de private serviceerhverv og den offentlige sektor.

Jobbet er forbindelsen og forankringen til Lolland-Falster

En central pointe er, at de udlændinge, der kommer til Lolland-Falster, er kommet, fordi der har været et job. De kender ikke området i forvejen. Det er muligheden for at få et velbetalt job, som gør, at de finder vej til området.

Når koblingen til Lolland-Falster er jobbet, så kommer der meget fokus på arbejdspladsen og dens attraktivitet både i relation til rekruttering og fastholdelse af den udenlandske arbejdskraft.

To grupper: midlertidige gæstearbejder og tilflyttere

Der kan skelnes mellem to grupper af udenlandsk arbejdskraft – en stor gruppe af midlertidige gæstearbejdere for hvem det primære formål er at tjene penge. De arbejder meget og har kun lidt kontakt til lokalsamfundet. Dernæst er der en mindre gruppe af udlændinge, som er begyndt at "pakke ud" – de har valgt at bosætte sig mere permanent på Lolland-Falster.

Lokalsamfundet bærer ikke præg af den udenlandske arbejdskraft

Den udenlandske arbejdskraft har ikke sat sig spor i foreninger og fritidsliv. Der er heller ikke tiltag eller aktiviteter i kommuner, jobcentre og uddannelsesinstitutioner (endnu), der vidner om en tæt kobling. Der ydes service ved henvendelser, men der gøres ikke noget proaktivt overfor den udenlandske arbejdskraft. Interviewene peger på, at den udenlandske arbejdskraft ikke kender hverken rettigheder eller muligheder fuldt ud – og sagtens kan have behov for en mere aktiv hjælp/service bl.a. i forhold til bolig og familien, hvis de vil flytte hertil.

Fortsat muligheder for rekruttering fra Tyskland og Polen

Tyskland og Polen vil være fortsat være de mest oplagte lande at rekruttere fra. Særligt gælder det for de regioner i Nordtyskland og Nordvestpolen, hvor der fortsat er høj ledighed. Etablering af netværk af tyske og polske arbejdere i området fungerer som dynamo for rekrutteringen af flere – delvist afkoblet konjunkturerne.

Fastholdelse er ofte et resultat af en individuel proces

Kun ganske få udenlandske arbejdere kommer i udgangspunktet til Lolland-Falster for at bosætte sig permanent. Jobbet er selve forudsætningen for, at den udenlandske arbejdskraft kommer til Lolland-Falster. Selve jobmuligheden samt den økonomiske gevinst er **nødvendig** for, at den udenlandske arbejdskraft kommer til Danmark, men analysen viser samtidig, at det ikke alene er **tilstrækkeligt** til, at arbejderne bosætter sig fast. Overvejelserne om at blive boende er baseret på en række individuelle faktorer. Både denne analyse og andre tilsvarende studier viser også, at det er en beslutning, som ofte træffes gradvist.

Strategisk fokus – flere, og flere der bliver længere

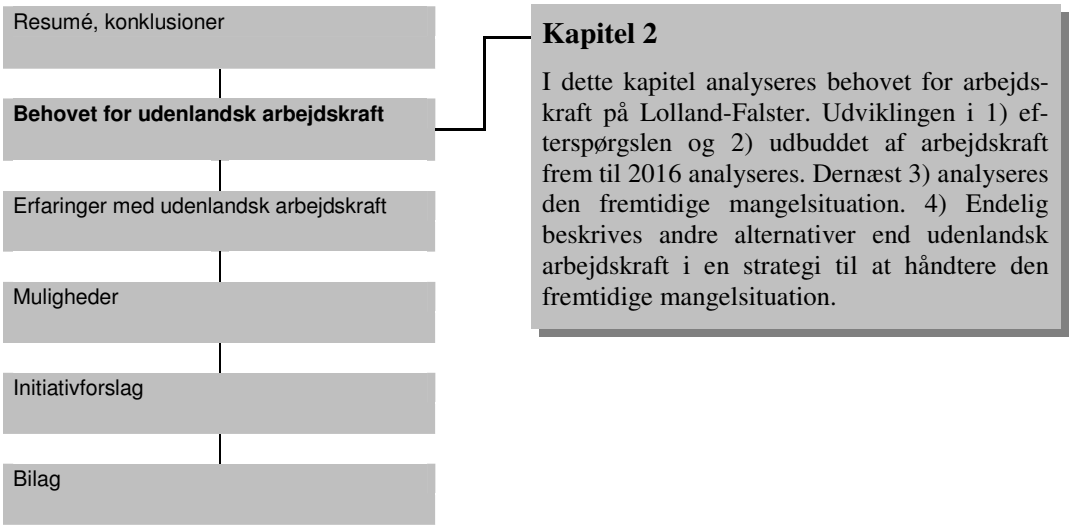
For at løse de nuværende og fremtidige problemer med arbejdskraftmangel på Lolland-Falster er der behov for, at der kommer flere udenlandske arbejdere til Lolland-Falster, og at flere af dem bliver i længere tid. Fokusset bør derfor være på i første omgang at tiltrække flere udlændinge og herefter sikre, at flere af dem bliver længere, end tilfældet er i dag.

Indsatser på flere områder for at sikre det strategiske fokus

For at sikre at der kommer flere udenlandske arbejdere til Lolland-Falster og at flere bliver i længere tid, er der behov for en række indsatser på forskellige områder. Indsatserne falder inden for disse seks områder:

- Integration og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft
- Rekrutteringsprojekter
- Markedsføring af Lolland-Falster
- Sprog og opkvalificering
- Kobling mellem uddannelsesinstitutioner og det lokale arbejdsmarked
- Overvågning og koordinering af indsatsen

2. Behovet for udenlandsk arbejdskraft



Analysen viser, at der er mangel på arbejdskraft på Lolland-Falster, og at der på længere sigt fortsat kan forventes arbejdskraftmangel. En kombination af vigende arbejdsstyrke og en efterspørgsel på mindst samme niveau som i dag har vendt tidligere tiders store mangel på job til mangel på arbejdskraft.

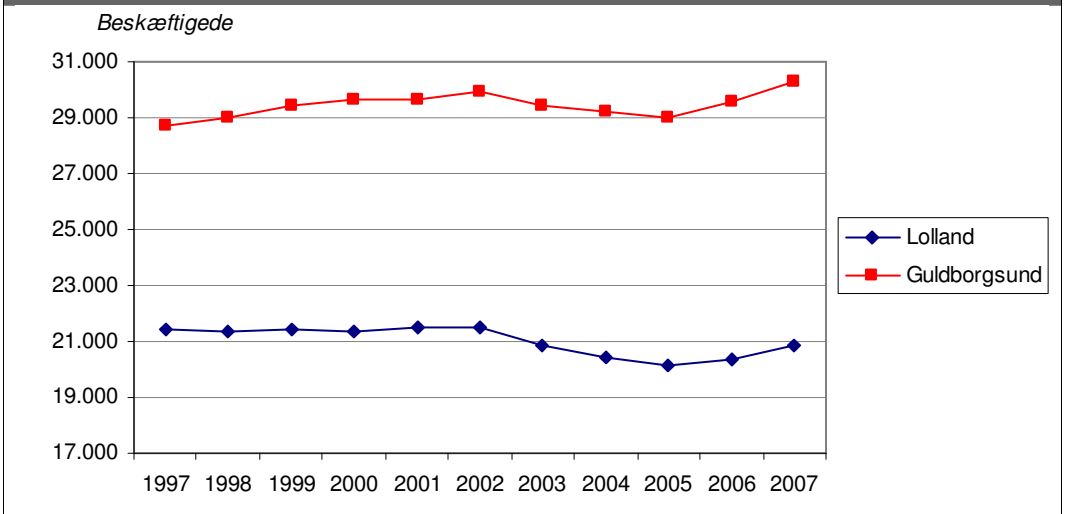
2.1 Efterspørgsel efter arbejdskraft

Analysen viser, at efterspørgslen efter arbejdskraft frem mod 2016 kan forventes at være på mindst samme niveau som i dag. I dag er der 46.585 arbejdspladser på Lolland-Falster, dvs. det er den arbejdskraft, der efterspørges af de lokale offentlige og private virksomheder. Den kan forventes at stige lidt ifølge de beregninger, der er lavet i analysen. Analysen viser også, at der kan forventes størst vækst i de private serviceerhverv og i den offentlige sektor, og samtidig vil behovet for uddannet arbejdskraft vokse.

Stabil beskæftigelsesudvikling

Der er 51.000 beskæftigede bosat i Lolland og Guldborgsund Kommuner. I de seneste år har højkonjunkturen også smittet af på beskæftigelsen i området - fra 2005 til 2007 er der kommet 4 pct. (knap 2.000 personer) flere beskæftigede. Men beskæftigelsen er endnu ikke højere end i 2001-2002. Der er ca. 4.500 flere beskæftigede på Lolland-Falster, end der er arbejdspladser. Det skyldes udpendling til job udenfor området – til f.eks. hovedstadsområdet.

Figur 2.1: Beskæftigelsesudvikling, 1997-2007
Lolland og Guldborgsund Kommuner



Kilde: Statistikbanken, RAS

År 2012 og 2016 – samme antal arbejdspladser som i dag

En fremskrivning af arbejdsmarkedet[1] i Region Sjælland viser, at antallet af arbejdspladser forventes at være på samme niveau som i dag, og at efterspørgslen efter arbejdskraft dermed fortsat vil være høj (se bilag, tabel 5.1).

Fremskrivning til 2016

Fremskrivningen tager udgangspunkt i Finansministeriets økonomiske forløb for perioden frem til 2015, som også er anvendt i planen "Mod Nye Mål - Danmark 2015".

I det forløb forventes en behersket økonomisk vækst i perioden, hvor de årlige vækstrater i BNP vil være mellem 1,1 og 1,4 pct.. Forløbet ligger tæt på det, som bl.a. OECD har projekteret for den danske økonomi.

Der er ikke taget højde for den aktuelle krise i finanssektoren.

Fremskrivningen er udført for New Insight af CRT på SamK-Line-modellen i forbindelse med Perspektivanalyse af bygge- og anlægsbranchen

New Insight A/S

New Insight skønner, at udviklingen på Lolland-Falster ikke vil adskille sig markant fra Region Sjælland. Set i lyset af at der i perioden forventes byggeriet af Femern-forbindelsen igangsat, hvilket vil have afsmittende effekt på beskæftigelsesudviklingen, forventer New Insight, at antallet af arbejdspladser vil være på mindst samme niveau som i dag. Aktuelt er der 46.585 arbejdspladser på Lolland-Falster (knap 14 pct. af arbejdspladserne i Region Sjælland)[2].

Tidligere analyser viser, at alene anlægsarbejdet på den danske side ved etableringen af Femern Bælt-forbindelsen vil kræve knap 1.800 beskæftigede i anlægsperioden[3]. Analyser af erfaringerne fra Storebælt og Øresundsforbindelsen viser, at der ikke kan forventes no-

[1] Fremskrivningen tager udgangspunkt i Finansministeriets økonomiske forløb for perioden frem til 2015. Fremskrivningen er udført for New Insight af CRT på SamK-Line-modellen.

[2] Se også bilag figur 5.1

[3] Cowi 2005: "Analyse af arbejdskraft- og uddannelsesbehov i forbindelse med etableringen af en fast forbindelse over Femern Bælt"

gen stor jobskabelse som følge af Femern Bælt-forbindelsen alene[4]. Der er et nyere analysearbejde i gang af de beskæftigelsesmæssige konsekvenser af etableringen af Femern Bælt for Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland.

Høj vækst i de private serviceerhverv – tilbagegang inden for landbruget

Fremskrivningen viser en fortsættelse af den historiske udvikling, hvor der er størst vækst inden for de private serviceerhverv (+10 pct. over perioden til 2016). Der forventes fortsat tilbagegang inden for landbruget (-25 pct.) og fremstilling (-11 pct.). Der forventes en vækst på 2 pct. inden for det offentlige (se tabel 2.1 og figur 2.3).

Fremskrivningen omfatter hele Region Sjælland. Vi har overført det udviklingsforløb, der er for de enkelte brancher i fremskrivningen for hele Regionen til Lolland-Falster. Der er tale om en simpel beregning, hvor det eksisterende antal arbejdspladser indenfor brancherne på Lolland-Falster fremskrives efter samme forløb, som de følger i Region Sjælland. Derfor bør resultaterne tages med forbehold. De kan tjene som illustration af en mulig fremtidig udvikling.

En indvending mod beregningen kunne være, at erhvervsstrukturen på Lolland-Falster afviger lidt fra resten af Region Sjælland ved, at der er en lidt større andel af landbrug end i resten af regionen, at den private servicesektor er mindre, og den offentlige sektor er lidt større[5]. En anden indvending kunne være, at der ikke er taget højde for den erhvervsmæssige betydning af etableringen af Femernforbindelsen.

Af figur 2.2 og tabel 2.1 fremgår det, at det i fremtiden fortsat vil være arbejdspladserne indenfor den offentlige sektor og de private serviceerhverv (+ca. 400 og + 800 jobs ift. 2006), som vil være dominerende. Der vil være en vis fremgang indenfor bygge- og anlægsområdet (+ ca. 280 jobs), men ellers kan der forventes fortsat tilbagegang indenfor fremstillingserhvervene og landbruget (ca. 700 færre indenfor hvert erhverv).

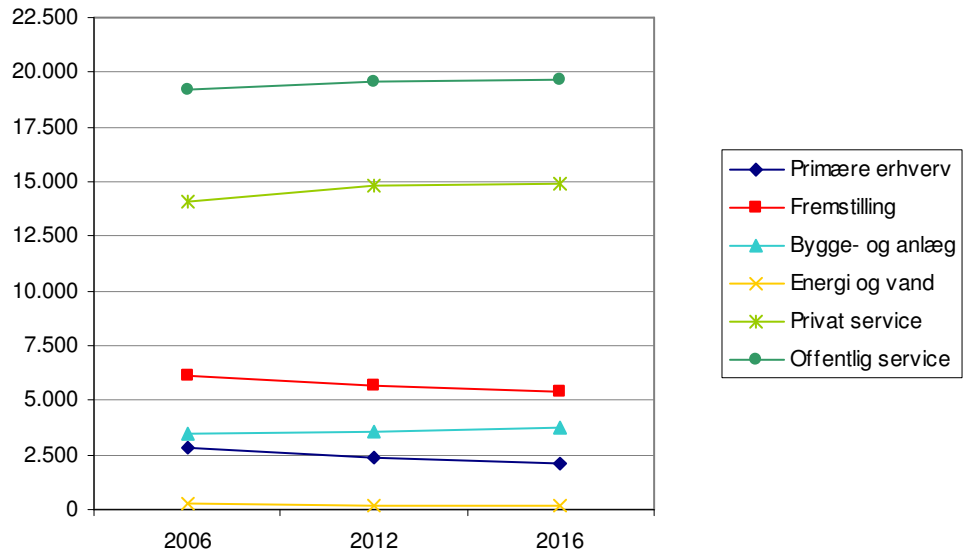
I fremskrivningen er der ikke taget højde for den aktuelle finanskrise og de mulige beskæftigelsesmæssige konsekvenser heraf.

---

[4] Copenhagen Economics 2006: "Regional Effects of a Fixed Fehmarn Belt Link"

[5] BRH&S 2008: Statistik om arbejdsmarkedet Guldborgsund og Statistik om arbejdsmarkedet Lolland

Figur 2.2: Arbejdspladser på Lolland-Falster i 2012 og 2016
Branchefordelt



Note: Under forudsætning af at der vil være samme udviklingsforløb som i Region Sjælland
Antal arbejdspladser er antallet af beskæftigede med arbejdssted på Lolland-Falster indenfor de pågældende brancher
Kilde: New Insight beregninger på baggrund af fremskrivning, lavet på Sam-K Line-modellen af CRT for New Insight A/S. Fremskrivningen er udarbejdet som en del af New Insight A/S' "Perspektivanalyse af bygge- og anlægsbranchen" for Beskæftigelsesregionerne.

Tabel 2.1: Arbejdspladser på Lolland-Falster i 2012 og 2016, brancheopdelt

	2006	2012	2016
Primære erhverv	2.846	2.353	2.120
Fremstilling	6.092	5.654	5.390
Bygge- og anlæg	3.431	3.522	3.718
Energi og vand	238	223	209
Privat service	14.078	14.774	14.923
Offentlig service	19.223	19.574	19.659
Uoplyst	210	210	210
I alt	46.118	46.721	46.701

Note: Antal arbejdspladser er antallet af beskæftigede med arbejdssted på Lolland-Falster indenfor de pågældende brancher
Under forudsætning af at der vil være samme udviklingsforløb som i Region Sjælland
Beregnet ud fra den andel arbejdspladserne på Lolland-Falster udgjorde i 2006 af det samlede antal arbejdspladser i Region Sjælland.
Kilde: New Insight beregninger på baggrund af fremskrivning, lavet på Sam-K Line-modellen af CRT for New Insight A/S. Fremskrivningen er udarbejdet som en del af New Insight A/S' "Perspektivanalyse af bygge- og anlægsbranchen" for Beskæftigelsesregionerne.

Behov for mere uddannet arbejdskraft

Fremskrivningerne viser, at der på sigt forventes en stor tilbagegang i beskæftigede, som alene har folkeskole som højeste uddannelse. I region Sjælland vil der være 26 pct. færre beskæftigede, der alene har folkeskolen som højeste uddannelse. Det er en udvikling, der primært skyldes, at ældre med lavt uddannelsesniveau løbende forlader arbejdsmarkedet og erstattes af yngre, der har højere uddannelser. Faldet modsvares af, at der forventes vækst i beskæftigede med en kompetencegivende uddannelse (EUD eller derover). Den største vækst forventes i beskæftigede med en kort videregående uddannelser (+40 pct. ift. 2006) og lang videre-

gående uddannelse (+27 pct. ift. 2006). Vi har overført udviklingsforløb for de beskæftigede fordelt på uddannelserne for Region Sjælland til Lolland-Falster[6]. Resultaterne bør tages med forbehold[7]. Beregningen viser, at der på Lolland-Falster forventes en tilbagegang på ca. 3.800 beskæftigede, der alene har folkeskole som højeste uddannelse. Der kan forventes en vækst på ca. 1.500 med erhvervsuddannelse. Der forventes at være næsten 3.000 flere med en videregående uddannelse (KVU, MVU eller LVU) i 2016.

Tabel 2.2: De beskæftigedes uddannelsesniveau, Lolland-Falster, Fremskrivning *2006 og 2016*

	Region Sjælland - Beskæftigede 2016 2006=indeks 100	LF-Beskæftigede 2006	LF - Beskæftigede år 2016	Udvikling 2006-2016 i beskæftigede på LF udd. niveau
Folkeskole	74	15.060	11.200	-3.860
Gymnasium	102	2.439	2.477	38
EUD	107	21.281	22.812	1.531
KVU	140	2.360	3.306	946
MVU	123	6.181	7.590	1.409
LVU	127	1.594	2.031	437
Uoplyst	70	1.027	723	-304
I alt	101	49.942	50.139	197

Note: Under forudsætning af at der vil være samme udviklingsforløb som i Region Sjælland
Kilde: New Insight beregninger på baggrund af fremskrivning, lavet på Sam-K Line-modellen af CRT for New Insight A/S. Fremskrivningen er udarbejdet som en del af New Insight A/S' "Perspektivanalyse af bygge- og anlægsbranchen" for Beskæftigelsesregionerne.

2.2 Udbuddet af arbejdskraft

Analysen af udbuddet af arbejdskraft viser, at der er en lav ledighed og dermed få arbejdsmarkedsparate ledige, der kan udfylde de behov, virksomhederne har. Samtidig viser analysen, at den demografiske udvikling skaber store erstatningsbehov.

Lav ledighed – 1.000 arbejdsmarkedsparate ledige tilbage

Der er 1.030 ledige[8] på Lolland-Falster. Ledigheden er på 1,7 pct. i Guldborgsund og 2,6 pct. i Lolland Kommune. I de seneste to år er ledigheden mere end halveret. Ledigheden i Guldborgsund er næsten på niveau med ledigheden i Region Sjælland (ledighedspct.1,5), hvor den på Lolland er mere end et procentpoint over.

Faldende udbud – 640 færre hvert år på Lolland-Falster

Den primære årsag til mangelproblemerne er reduktionen i udbuddet af arbejdskraft (faldet i arbejdsstyrken) på grund af den aldrende befolkning.

Siden 2000 er der blevet 1.889 færre personer i den erhvervsaktive alder – et årligt fald på 0,4 pct./270 personer.

[6] Der er, som ovenfor, tale om en simpel beregning på baggrund af den vækst, der er for de enkelte uddannelser med afsæt i 2006-niveauet.

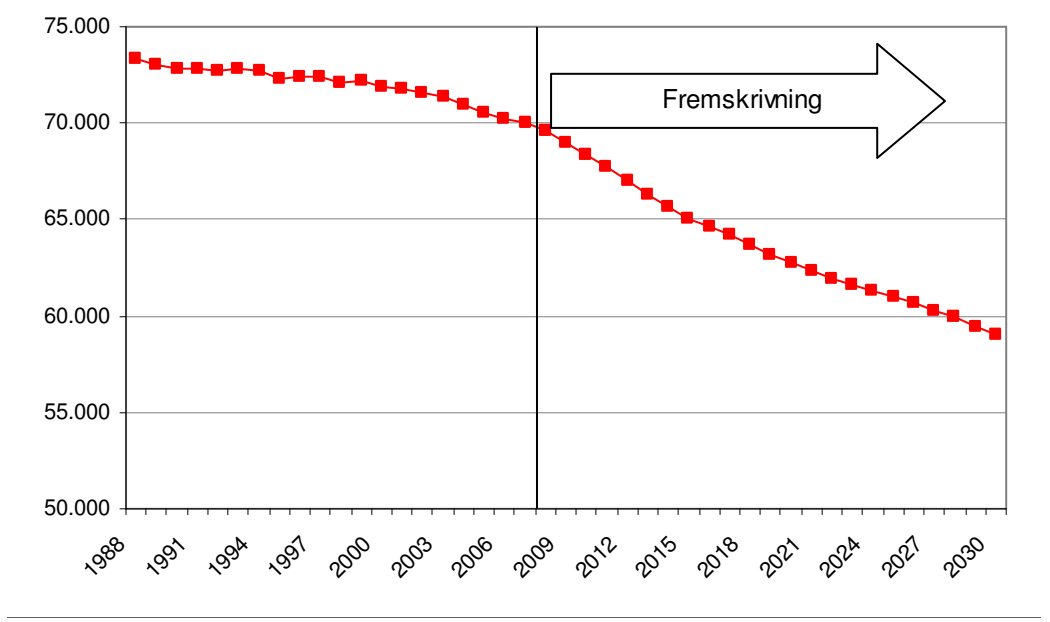
[7] En central indvending vil være, at uddannelsesniveauet på Lolland-Falster afviger lidt fra resten af Regionen ved, at de beskæftigede generelt er lidt lavere uddannede på Lolland-Falster end i resten af Region Sjælland, hvorfor man ikke uden forbehold kan anvende samme udviklingsforløb.

[8] Definition: Ledige er personer uden arbejde på kontanthjælp eller dagpenge, der er arbejdsmarkedsparate (match 1-3).

Den udvikling forventes at accelerere kraftigt. I de næste fire år (2008-2012) forventes et årligt fald på 0,9 pct./640 personer. Fra 2008-2018 forventes et fald på ca. 9 pct. svarende til 5.900 personer over hele perioden.

Der bor 70.000 personer på Lolland-Falster i den erhvervsaktive alder 16-64 år, hvoraf 71 pct. er en del af arbejdsstyrken.

Figur 2.3: Befolkningen i den erhvervsaktive alder 16-64 år på Lolland-Falster
Udvikling fra 1988 til 2030



Kilde: Danmarks Statistik. BEF1A07 og PROG108: Befolkningsfremskrivning 2008.

Konsekvens for kommunerne – fald på ca. 9,75 mio. årligt i skatteindtægter

Nedgangen i befolkningen i den erhvervsaktive alder er med til at reducere personskattegrundlaget i Lolland og Guldborgsund Kommuner. Der ses et markant fald i den gennemsnitlige personlige indkomst når personer bliver over 65 år. I gennemsnit falder den personlige indkomst fra ca. 237.000 for borgere, der er mellem 60-64 til 180.000 for borgere, der er 65-69 år[9]. Med et årlig fald i den erhvervsaktive befolkning på 640 personer, vil det være et samlet fald på 39 mio. i det indkomstgrundlag, der kan beskattes. Ved en kommunal skatteprocent på 25 pct.[10] vil det svare til et fald i skatteindtægterne på 9,75 mio. kr. årligt i Lolland og Guldborgsund Kommuner.

2.3 Mangel på arbejdskraft

Analysen peger på, at der aktuelt er mangel på arbejdskraft inden for flere brancheområder, og at der med et faldende udbud af arbejdskraft i fremtiden og forventning om et fortsat højt beskæftigelsesniveau og antal arbejdspladser på Lol-

[9] Danmarks Statistik, Statistikbanken, matrice INDKP5

[10] Den kommunale udskrivningsprocent i 2008 er 25,1 i Guldborgsund Kommune og 26,7 i Lolland Kommune

land-Falster vil være øget behov for arbejdskraft. Konklusionen er, at der er behov for mere arbejdskraft.

De aktuelle mangelproblemer

Som en del af analysen er der gennemført en survey blandt virksomheder på Lolland-Falster med fem ansatte eller flere i uge 25-26, 2008. Surveyen viser, at 72 ud af 203 interviewede virksomheder på Lolland-Falster oplever vanskeligheder med at skaffe kvalificeret arbejdskraft. Det svarer til, at mellem 545 og 796 virksomheder[11] af de 1.902 virksomheder – i runde tal er det omkring hver tredje af virksomhederne – har svært ved at rekruttere arbejdskraft.

Mellem 190 og 420 virksomheder har forgæves forsøgt rekruttering inden for de seneste to måneder

Inden for de seneste to måneder har 32 ud af i alt 203 interviewede virksomheder forgæves forsøgt at rekruttere arbejdskraft[12]. Det svarer til 16 pct. af virksomhederne i surveyen. Den statistiske usikkerhed i surveyen er på 6,5 pct.[13], derfor vil det svare til mellem 10 og 22,5 pct. af hele populationen på 1.902 virksomheder på Lolland-Falster med mere end fem ansatte.

Mangel i samme omfang som resten af Østdanmark

Det er samme omfang (16 pct.) af virksomheder, der har oplevet forgæves rekruttering som i den seneste opgørelse af arbejdsmarkedsbalancen for hele Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland. Den seneste opgørelse fra Beskæftigelsesregionen blev offentliggjort januar 2008 og er baseret på data for situationen i efteråret 2007.

Det er bemærkelsesværdigt, at mangelproblemerne har samme høje niveau på Lolland-Falster som resten af Østdanmark. Ikke mindst fordi den senest tilgængelige vurdering af mangelproblemer i hele Østdanmark blev gennemført i efteråret 2007, hvor der var et noget højere aktivitetsniveau i dansk økonomi.

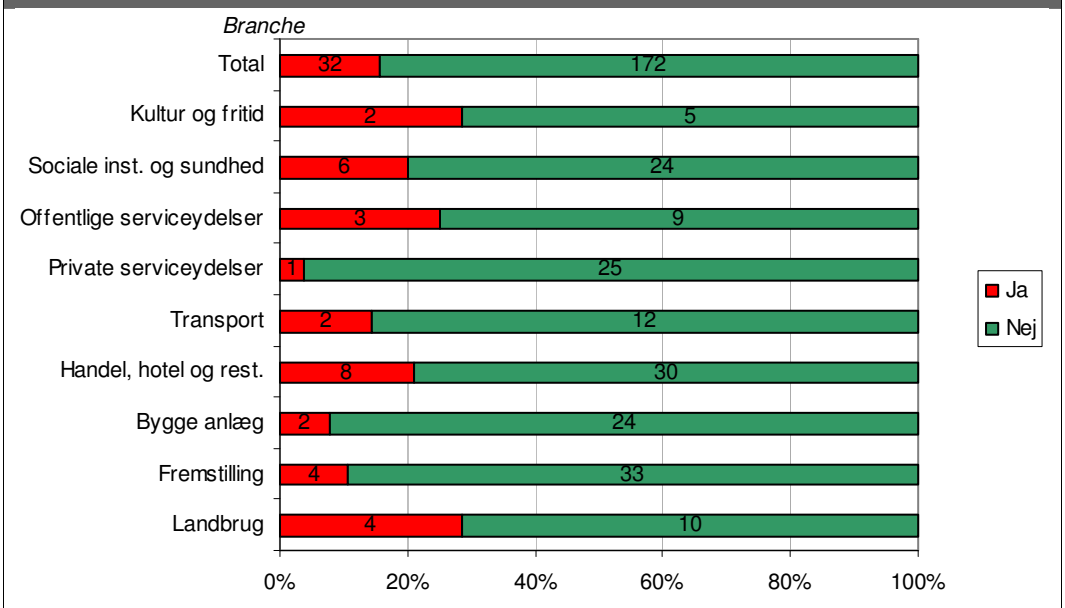
---

[11] Den statistiske usikkerhed i surveyen er på 6,5 pct., derfor vil det svare til mellem 28,7 og 41,9 pct. af hele populationen på 1.902 virksomheder på Lolland-Falster med mere end fem ansatte.

[12] Her er brugt nøjagtigt samme spørgsmålsformulering, som anvendes i Arbejdsmarkedsstyrelsens og Beskæftigelsesregionernes survey blandt virksomhederne for at afdække arbejdsmarkedsbalancen.

[13] Indenfor en konfidensgrad på 95 pct.

Figur 2.4: Forgæves rekrutteringer, virksomhederne på Lolland-Falster
Har virksomheden inden for de seneste to måneder forgæves forsøgt at rekruttere nye medarbejdere?



Kilde: New Insight A/S, survey blandt 203 virksomheder på Lolland-Falster med fem ansatte eller mere. Maj-juni 2008

Mangel inden for flere store brancheområder

Denne analyse gør det i nogen grad muligt at uddybe på hvilke områder, der er arbejdskraftmangel, dog med en ret høj statistisk usikkerhed. Den viser, at landbruget, offentlige serviceydelser og kulturområdet har den største andel af virksomheder, som de seneste to måneder forgæves har forsøgt at rekruttere arbejdskraft.

Arbejdsmarkedsbalancen nedbrydes ikke, så der kan siges noget specifikt om Lolland-Falster, men for hele Vest- og Sydsjælland[14]. Den seneste opgørelse viser, at der i efteråret var en mangel på 4.872 personer. Der var især mangel inden for følgende fire områder (se også figur i bilag):

- Sundhed, omsorg og personlig pleje: særligt sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter.
- Bygge og anlæg: bl.a. tømrere og elektrikere.
- Transport, post, lager- og maskinførerarbejde: bl.a. chauffører (både gods og person) og lagerarbejdere.
- Salg, indkøb og markedsføring: bl.a. salgsassistenter.

På sigt: forventning om fortsatte mangelproblemer

Den samlede efterspørgsel efter arbejdskraft forventes i 2016 at være på nogenlunde samme niveau som i dag, men med en række brancheforskydninger – vækst i de private serviceerhverv og den offentlige sektor og nedgang i arbejdskraftbehov i landbruget og fremstillingserhvervene (se også afsnit ovenfor om efter-

[14] Der dækker området fra Odsherred over Vestsjælland til Lolland og Guldborgsund.

spørgselsudvikling). Samtidig forventes et fald i udbuddet af arbejdskraft som følge af nedgang i antallet af borgere i den erhvervsaktive alder.

Konklusionen er, at der er behov for mere arbejdskraft.

Det kan have negative konsekvenser for de lokale virksomheder. Erfaringerne - ikke mindst fra den seneste højkonjunktur - viser, at virksomheder er dygtige til at finde på måder at håndtere arbejdskraftmangel på. De ansætter flere, der har kompetencer, som ikke direkte matcher virksomhedernes første prioritet, der ansættes flere udsatte ledige, arbejdstiden udvides, og der anvendes flere rekrutteringskanaler. Disse mekanismer vil givetvis også bringes i spil af virksomhederne på Lolland-Falster, men alt andet lige så er der risiko for 1) at der går produktion tabt på grund af arbejdskraftmangel og 2) at virksomhederne outsourcer eller genlokaliserer (flytter væk fra området).

2.4 Alternativer til udenlandsk arbejdskraft

Mangel på arbejdskraft kan håndteres på andre måder end at engagere personer fra udlandet eller udenlandske virksomheder til at udføre arbejdet.

De væsentligste alternativer er:

- **Tiltrækning af arbejdskraft fra resten af Danmark**: Hvis de to kommuner og de lokale virksomheder bliver bedre til at tiltrække kvalificerede fra andre dele af Danmark, vil det potentielle behov for udenlandsk arbejdskraft også kunne mindskes. Denne strategi har man i en årrække haft på Lolland-Falster. Fokus har dog i høj grad været en bosætningsstrategi – at få tilflyttere til området. Der har i mindre grad været fokus på at tiltrække arbejdskraft. Det skyldes både, at der tidligere ikke har været en så omfattende mangel på arbejdskraft, men primært mangel efter enkelte højtuddannede grupper. Samtidig er der aktuelt også udbredte mangelproblemer i resten af regionen, og det vurderes derfor som vanskeligt at tiltrække arbejdskraft til området fra resten af Østdanmark. Et initiativ som kan ses som et element i en strategi med at tiltrække arbejdskraft og tilflyttere, er projektet ”Mulighedernes land”, hvor målet er at skabe mere liv på landet. Andre opmærksomhedsskabende projekter er f.eks. ”Landart” og ”Lys over Lolland”.
- **Få pendlerne til at arbejde lokalt.** Der er en netto-udpendling på 4.500 beskæftigede, som bor i Lolland og Guldborgsund Kommuner, men arbejder udenfor den kommune, hvor de bor. Ved at få disse pendlere til at arbejde lokalt kan der potentielt skaffes en ret stor mængde arbejdskraft. Spørgsmålet er dog, om den grupper der pendler ud også matcher de job, der er lokalt – og om de oplever, at områdets arbejdspladser kan tilbyde samme karriere og lønmuligheder, som de har/får på arbejdspladser udenfor Lolland-Falster. Hvis virksomhederne skal rekruttere allerede beskæftigede pendlere lokalt, er der behov for en målrettet og åben rekruttering for at synliggøre jobmulighederne lokalt.
- **Styrke fastholdelsen af de beskæftigede:** Virksomhederne kan styrke fastholdelsen af de beskæftigede og derigennem reducere erstatningsbehovet. Fokus bør være på fastholdelse af de ældre medarbejdere og nedbringelse af sygefravær. Særligt det langvarige sygefravær er et reelt problem. Flere ældre

(over efterløns- og pensionsalderen) og færre syge på arbejdspladserne kan rykke meget på dækningen af mangelproblemerne.

- **Teknologisk substitution**: Virksomhederne kan også foretage øget automatisering og derigennem reducere arbejdskraftbehovet. Denne substitutionsløsning fordrer typisk re- eller opkvalificering af de allerede ansatte.
- **Arbejde mere:** Øge antallet af præsterede arbejdstimer. De seneste års højkonjunktur har vist, at danskerne gerne vil arbejde mere. Alene i perioden fra 2003 til 2006 er den gennemsnitlige arbejdstid øget med 31 timer om året pr. beskæftiget i gennemsnit. Stigningen i arbejdstiden svarer til en vækst på mere end 50.000 flere fuldtidsbeskæftigede fra 2003 til 2006. Stigningen har primært være i den private sektor[15].
- **Mobilisere dem udenfor arbejdsmarkedet:** Der er en ret stor gruppe personer (20.000 personer) på Lolland-Falster, der stadig er udenfor arbejdsmarkedet. Det generelle problem er, at erhvervsfrekvensen er lav – dvs. der er mange i den erhvervsaktive alder, der hverken er i job eller er ledige, som er parat til arbejdsmarkedet. Fokus bør bl.a. være på de unge og på nydanskere. Der fokuseres mere på problemer og muligheder for grupperne udenfor arbejdsmarkedet i afsnittet nedenfor.

2.4.1 Mobilisering af dem udenfor arbejdsmarkedet

Der er en stor andel af befolkningen i den erhvervsaktive alder, der ikke er en del af arbejdsmarkedet. Erhvervsfrekvensen er med 71 pct. markant lavere på Lolland-Falster end i resten af Østdanmark. Det er specielt på Lolland, at erhvervsfrekvensen med blot 69 pct. er lav. I resten af Østdanmark er erhvervsfrekvensen på 79 pct.– dvs. at hvor knap syv ud af ti i den erhvervsaktive alder er i job eller ledige på Lolland, så er det otte ud af ti i resten af regionen. Tre ud af ti i den erhvervsaktive alder på Lolland er således uden for arbejdsmarkedet.

Ca. 20.000 personer i den erhvervsaktive alder 16-64 år er uden for arbejdsmarkedet[16]. Det er f.eks. sygedagpengemodtagere, førtidspensionister, efterlønnere og ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere. Den lave erhvervsfrekvens kan i nogen grad forklares som en arv fra dengang, hvor det gik skidt med beskæftigelsen, og ledigheden var høj.

Hvis der var den samme erhvervsfrekvens på Lolland-Falster som i resten af Østdanmark, ville der være 5.100 flere personer i arbejdsstyrken[17]. Fra 2005-2007 er antallet af personer uden for arbejdsmarkedet i den erhvervsaktive alder faldet med 824 personer (svarende til et fald på 4 pct.).

600 unge på offentlig forsørgelse

Der er en stor andel af unge på offentlig forsørgelse. Samlet for de to kommuner er 599 unge på offentlig forsørgelse[18], hvilket svarer til 12,7 pct. af de unge i Lolland Kommune og 7,5 pct. af de unge i Guldborgsund Kommune. Det er markant flere end i resten af Østdanmark, hvor 4,9 pct. af de unge under 30 år er på offentlig forsørgelse.

---

[15] Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 12. april 2007.

[16] År 2007

[17] Erhvervsfrekvens 79 pct. af en befolkning på 70.049 i den erhvervsaktive alder (16-64 år) i Lolland og Guldborgsund Kommuner.

[18] Fuldtidspersoner på arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp, starthjælp og introduktionsydelse. Marts 2008.

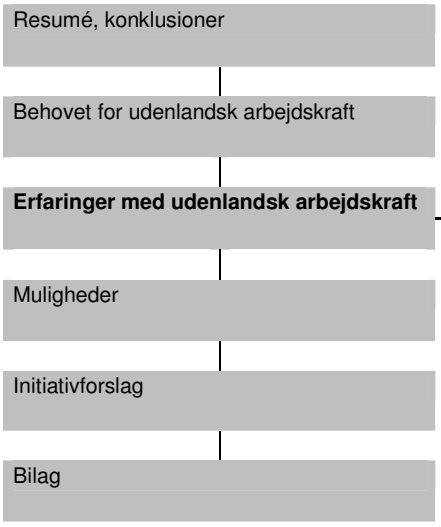
Hver fjerde (259 personer) af de 1.030 ledige på Lolland-Falster er ung under 30 år.

Nydanskere

Særligt blandt nydanskere er der potentiale for forbedringer. Der er 2.526 nydanskere[19] i den erhvervsaktive alder på Lolland-Falster. Under halvdelen af dem er i arbejde. Lolland er den kommune i hele Østdanmark, hvor nydanskere har den laveste erhvervsfrekvens (40,5 pct. for mænd og 32,9 pct. for kvinder). I Guldborgsund er den 56,7 for mænd og 40,4 for kvinder.

[19] Indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande. Der er blot 84 efterkommere fra ikke-vestlige lande i den erhvervsaktive alder på Lolland-Falster.

3. Erfaringer



Kapitel 3.

I dette kapitel analyseres erfaringerne med udenlandsk arbejdskraft på Lolland-Falster. Omfanget af udenlandsk arbejdskraft undersøges først. Dernæst ses på 1) institutionelle erfaringer (f.eks. uddannelsesinstitutioner), 2) virksomhedernes erfaringer 3) de virksomheder der har valgt ikke at rekruttere udenlandsk arbejdskraft og 4) og de erfaringer den udenlandske arbejdskraft selv har. Sidst i analysen 5) er der fokus på, hvordan arbejdskraften rekrutteres.

I denne del af analysen ses på erfaringerne med udenlandsk arbejdskraft på Lolland-Falster. De væsentligste pointer opsamles nedenfor.

Selvom der er en historisk forbindelse til roe-arbejderne fra Polen, så er udenlandsk arbejdskraft et nyt fænomen på Lolland-Falster. På få år er man gået fra en situation, hvor det har været svært at finde jobs til de ledige på Lolland-Falster, til at virksomhederne rekrutterer arbejdskraft fra udlandet.

Analysen af erfaringerne med udenlandsk arbejdskraft viser, at omkring hver fjerde virksomhed har erfaringer med udenlandsk arbejdskraft og at den udenlandske arbejdskraft minimum er på mellem 1.000 og 1.600 personer, hvilket er mellem 2,2 og 3,5 pct. af beskæftigelsen på Lolland-Falster. Virksomhederne har flest erfaringer med udlændinge fra Polen og Tyskland. Hovedparten af virksomhederne er meget tilfredse med den udenlandske arbejdskraft. Den udfylder et behov og opleves af de fleste som værende fuldt på højde fagligt med den danske arbejdskraft. Flere nævner arbejdskraftens stabilitet og høje motivation som det bedste. Det sproglige – danskkundskaberne – opleves af rigtigt mange som særdeles vigtigt. De brancher der har flest erfaringer med udenlandsk arbejdskraft, er landbrug, bygge- og anlægsbranchen og fremstillingserhvervene, som også er de brancher, hvor der er flere jobfunktioner, der normalt kræver færre danskkundskaber end job i de private serviceerhverv og den offentlige sektor.

Hvad er udenlandsk arbejdskraft?

I analysen har vi anvendt følgende definition: Udenlandsk arbejdskraft er personer der kommer hertil for at arbejde – ikke fordi de er forfulgt. De kan være fra EU, Østeuropa, Skandinavien eller USA, Kina mv.

Flygtninge og indvandrere (f.eks. personer fra Irak, Somalia, Bosnien) er ikke udenlandsk arbejdskraft.

New Insight A/S

En central pointe er, at de udlændinge der er kommet til Lolland-Falster i de senere år som arbejdskraft, er kommet, fordi der har været et job. De kender ikke om-

rådet i forvejen. Det er muligheden for at få et velbetalt job, som gør, at de finder vej til området. Dermed adskiller de sig fra den gruppe af indvandrere fra ikke-vestlige lande, der er i området, som er dårligt integreret på arbejdsmarkedet. Nydanskerne – de ikke-vestlige indvandrere – har en meget lav erhvervsfrekvens på Lolland-Falster – den er 40 på Lolland og 48 i Guldborgsund.

Megen rekruttering af udenlandsk arbejdskraft foregår via netværk – ikke mindst via den udenlandske arbejdskraft, der allerede arbejder her. I nogle brancher, f.eks. i sundhedsvæsenet og landbruget, er rekrutteringen meget professionel og systematiseret, hvor rekrutteringsvirksomheder bl.a. spiller en stor rolle. Det tidligere AF-system har gødet jorden for noget rekruttering, men i dag spiller jobcentrene en begrænset rolle, både på grund af ressourcemangel, men også fordi det "kører allerede".

Den udenlandske arbejdskraft har typisk lidt kontakt med andre udlændinge og meget begrænset kontakt til danskere udenfor arbejdspladsen. De arbejder meget og orienterer sig ellers mod hjemlandet. Det er jobbet, der er deres forankring på Lolland-Falster. Deres tilstedeværelse har ikke sat sig spor i foreninger og fritidsliv. Der er heller ikke tiltag eller aktiviteter i kommuner, jobcentre og uddannelsesinstitutioner (endnu), der vidner om en tæt kobling. Der ydes service ved henvendelser, men der gøres ikke noget proaktivt overfor den udenlandske arbejdskraft. Interviewene peger på, at den udenlandske arbejdskraft ikke kender hverken rettigheder eller muligheder fuldt ud – og sagtens kan have behov for en mere aktiv hjælp/service bl.a. til bolig og til familien hvis de vil flytte hertil. Vi skønner, på baggrund af analysen, at der kun er få udlændinge, som er begyndt at "pakke ud". Hovedparten arbejder som midlertidige gæstearbejdere. De arbejder i længere perioder (ikke kun sæson), og flere har heller ikke klare planer for, hvornår de vil tage hjem. Det er et potentiale for den fremtidige håndtering af mangelproblemer. Familien i hjemlandet er den største årsag til, at de fleste ikke kan eller vil bosætte sig mere permanent. Et centralt spørgsmål er, i hvilket omfang det er realistisk at få de midlertidige gæstearbejdere til at bosætte sig.

3.1 Omfang og lande

Den årlige indvandring fra udlandet til Lolland-Falster er behersket. I 2007 kom der 421 indvandrere – heraf var 308 personer i alderen 20-64 år. Samtidig var der en udvandring på 386 personer. Heraf var 120 personer udenlandske statsborgere.

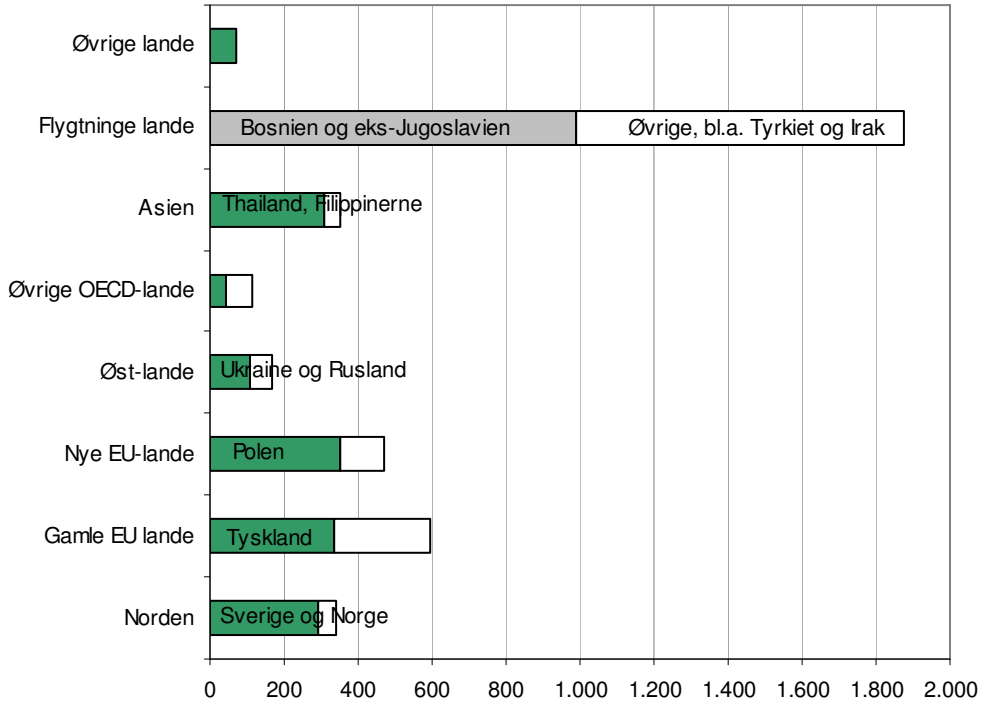
Aktuelt er der ca. 2.000 personer[20] på Lolland-Falster i den erhvervsaktive alder fra lande, vi her i analysen vil betegne som afsenderlande af udenlandsk arbejdskraft (se tabel 3.2 og figur 3.1). Det er opgjort på baggrund af befolkningsoplysninger fra Danmarks Statistik. Udlændinge registreres som indvandrere i det øjeblik, de får en folkeregisteradresse og tilmeldes folkeregisteret. Det er bl.a. nødvendigt at have, hvis man skal have opholds- og arbejdstilladelse.

Der er 354 personer fra Polen og 333 fra Tyskland i alderen 16-64 år. Der er en ret stor gruppe fra Thailand og Filippinerne. Mere end 80 pct. af dem er kvinder, og de er formentlig kommet hertil som familiesammenførte koner til mænd på Lol-

[20] Indvandrere uden dansk statsborgerskab

land-Falster. En ret stor andel af kursisterne på sprogcenteret i Nykøbing F. er thailændere og filippinere.

Figur 3.1: Indvandrere i den erhvervsaktive alder (16-64 år) uden dansk statsborgerskab, i Lolland og Guldborgsund Kommuner.
2008



Note: Alle landegrupperne, på nær flygtninge lande og øvrige lande betragtes i analysen som lande der kommer udenlandsk arbejdskraft fra. Indenfor hver landegruppe (søjle) er der angivet med farve hvor mange der er fra de største lande i gruppen, som er noteret med tekst.
Kilde: DST, Statistikbanken, KRBEF3

Tabel 3.1: Indvandrere i den erhvervsaktive alder (16-64 år) uden dansk statsborgerskab, i Lolland og Guldborgsund Kommune. 2008

Landegruppe	Antal	Største lande i gruppen	Antal indvandrere fra de største lande
Norden	341	Norge og Sverige	294
Gamle EU lande	594	Tyskland	333
Nye EU-lande	471	Polen	354
Øst-lande	170	Ukraine og Rusland	109
Øvrige OECD-lande	114	USA	42
Asien	354	Thailand, Filippinerne og Kina	310
Flygtninge lande	1.877	Bosnien og eks-Jugoslavien	991
Øvrige lande	71		71
I alt	3.992		
I alt personer - der potentielt er udenlandsk arbejdskraft	2.044		

Note: Alle landegrupperne, på nær flygtningelande og øvrige lande betragtes i analysen som lande, der kommer udenlandsk arbejdskraft fra.
Kilde: DST, Statistikbanken, KRBEF3

Surveyen viser, at de primære lande som den udenlandske arbejdskraft kommer fra, ikke overraskende er Polen og Tyskland. Dem har hhv. 26 og 24 procent af virksomhederne erfaringer med. Denne tendens har vi også fået bekræftet i vores interview.

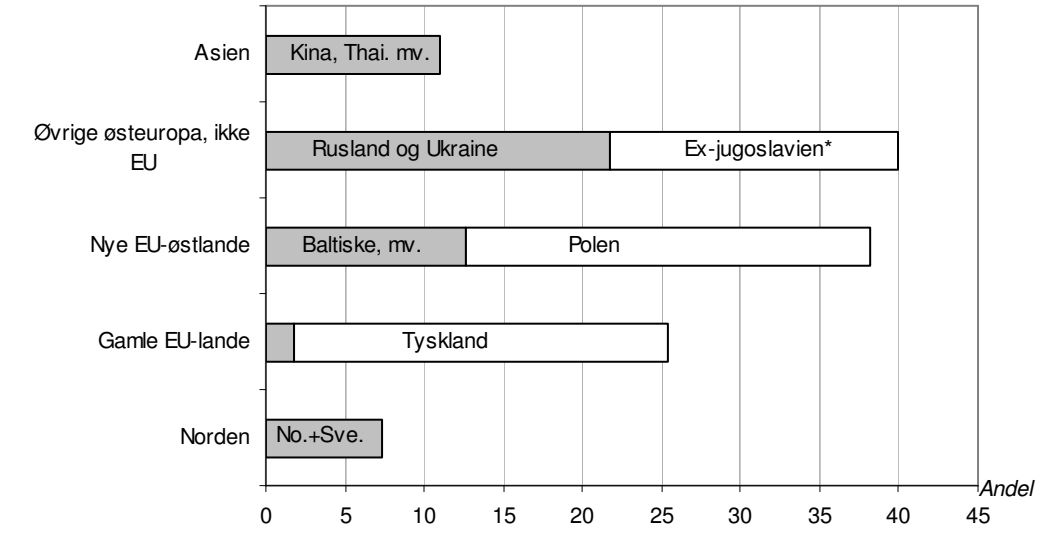
Det er de nye, "østeuropæiske" EU-lande (som nævnt med Polen i spidsen), som flest virksomheder har arbejdskraft fra.

Dernæst er det de gamle, vestlige EU-lande, hvor der ikke er meget andet end Tyskland, som virksomhederne har arbejdskrafterfaringer fra.

Rusland og Ukraine fylder også en del blandt virksomhedernes erfaringer, og det vil primært være landbrugsvirksomhederne, som har erfaringer med arbejdskraft/praktikanter herfra. Flere virksomheder har nævnt arbejdskraft fra eks-Jugoslavien. De grupper der allerede er på Lolland-Falster, er flygtninge eller familiesammenførte, eller gæstearbejdere fra 1960'erne og 1970'erne. De bør ikke betragtes som en del af målgruppen for denne undersøgelse.

De nordiske og asiatiske lande fylder meget lidt blandt virksomhedernes erfaringer.

Figur 3.2: Den udenlandske arbejdskraft på virksomhederne på Lolland-Falster
Nationalitet fordelt på geografiske hovedområder/regioner
Spg.: Hvor kommer den udenlandske arbejdskraft fra?



Figuren viser, hvor stor en andel af de virksomheder, der har erfaringer med udenlandsk arbejdskraft, som har ansat medarbejdere fra de pågældende lande/områder. Den viser ikke, hvor mange der er fra hvert land.
Kilde: New Insight A/S på baggrund af survey med 203 virksomheder, hvor 54 har erfaringer med udenlandsk arbejdskraft
*Note: Eks-Jugoslavien udlændinge herfra er flygtninge, ikke arbejdsmigranter/udenlandsk arbejdskraft.

Det er primært yngre mænd, som virksomhederne på Lolland-Falster har erfaringer med som udenlandsk arbejdskraft. Blot en enkelt virksomhed har udenlandsk arbejdskraft over 50 år.

3.1.1 Hvor mange?

På baggrund af surveyen kan det beregnes, at der vil være mellem 283 og 443 virksomheder med udenlandsk arbejdskraft på Lolland-Falster, mens antallet af

udenlandske arbejdstagere kan beregnes til mellem 1.044 og 1.634 personer[21]. Det svarer til, at den udenlandske arbejdskraft udgør mellem 2,2 og 3,5 pct. af beskæftigelsen på Lolland-Falster.

Undersøgelsen rammer ikke udenlandske virksomheder, som agerer her i Danmark, med mindre at de fungerer som underleverandører til danske virksomheder.

Dertil kommer, at der formentlig også er en gruppe af illegale arbejdstagere. Undersøgelser dokumenterer, at det er en problemstilling[22]. Alt andet lige betyder ovenstående overvejelser, at det anslåede antal af udenlandske arbejdstagere, som opholder sig på Lolland-Falster, må betragtes som *konservativt*. Således vurderer New Insight, at det reelle tal kan ligge højere.

3.2 Institutionelle erfaringer

I dette afsnit analyseres en række af de centrale institutioner på Lolland-Falsters erfaringer med udenlandsk arbejdskraft.

3.2.1 Kommunerne

Der har igennem en årrække været en indsats overfor tilflyttere i både Guldborgsund og Lolland Kommune. I begge kommuner er der velkomstpakker og velkomstmateriale og i Guldborgsund har man også tidligere haft familier/ambassadører der stod til rådighed for interesserede tilflyttere. Der er imidlertid ikke noget målrettet materiale til tilflyttere på andre sprog end dansk.

Hverken Guldborgsund eller Lolland Kommune har heller ikke nogen speciel indsats for at hjælpe eller tiltrække udenlandske tilflyttere eller arbejdskraft.

Praksis er, at man svarer på de henvendelser, man får fra udenlandsk arbejdskraft og virksomheder. Der kan kommunikeres på dansk, engelsk og tysk, men ikke polsk. I borgerservice er der i de seneste år set en stigning i antal henvendelser fra udlændinge, som arbejder i kommunen. Generelt har de ikke noget informationsmateriale – udover generelle vejledninger – på andre sprog end dansk. Guldborgsund Kommune vejleder om bolig ved henvendelse herom, men kan ikke hjælpe direkte hermed. Der er heller ikke nogen udvidet velkomstpakke, som kan anvendes til udlændinge. Man er i Guldborgsund i gang med at producere et informations/reklame-materiale på film om Guldborgsund Kommune, der også skal udarbejdes på engelsk

Opkvalificering af udlændinge til arbejde med vindmøller

CELF og International Wind Academy Lolland har sammen med virksomhederne Jupiter Plast, Flexworkers og Fairwind etableret et forløb, hvor polakker der har en baggrund som elektrikere eller mekanikere opkvalificeres på CELF i et fire ugers forløb til at kunne arbejde med installation og service på vindmøller. Flexworkers (rekrutteringsfirma) rekrutterer polakker til forløbet, og Fairwind ansætter dem fra første dag.

Interview med Tom Larsen, IWAL

[21] Beregningen er foretaget ved at gange antallet af virksomheder med den gennemsnitlige ratio mellem virksomhed og antal udenlandske arbejdstagere, som foreligger fra spørgeundersøgelsen. Således ser beregningen bort fra den usikkerhed, der er omkring det gennemsnitlige antal udenlandske ansatte – dette er dog ligeledes et konservativt estimat i kraft af, at høje outliers er nedjusteret til ti udenlandske ansatte samt at kun virksomheder med mindst fem ansatte medregnes.

[22] Polonia-Fafo Norge og Ugebrevet a4

og tysk.

3.2.2 Uddannelsesinstitutionerne

Analysen viser, at de lokale uddannelsesinstitutioner ikke er tæt koblet til den udvikling, der sker ift. den udenlandske arbejdskraft. Årsagen er bl.a., at uddannelserne ikke oplever nogen efterspørgsel fra virksomhederne, der er målrettet mod den udenlandske arbejdskraft. De videregående uddannelser fungerer ikke som fødekanal til det lokale arbejdsmarked. De studerende fra udlandet er både i praktik og studiejob ikke koblet til jobs i området. Sprogcenteret har en ret stor gruppe elever, som er selvforsørgende udlændinge/udenlandsk arbejdskraft.

Efteruddannelse – VEU

På CEUS, nu Center for erhvervsrettede uddannelser på Lolland-Falster (CELF), er der igangsat efteruddannelseskursus indenfor bygge- og anlægsområdet for polakker omkring sikkerhed og arbejdsmiljø. En helt ny ide er at lave et forløb, hvor polakker opkvalificeres til at arbejde med montering og service af vindmøller.

CELF har ikke identificeret behov på andre områder, men tror måske, at der kan være behov/muligheder indenfor turismeområdet[23].

Bachelor i Leisure Management i Nykøbing F.

En videregående uddannelse på CELF, der også henvender sig til udlændinge og giver kompetencer indenfor "forlystelsesindustri". De studerende som på grund af uddannelsen opholder sig i området i nogle år, kunne potentielt bosætte sig, men generelt er der få, der gør det; af det første hold på 20 er det kun to personer, der fortsat er i området. Resten er flyttet til København eller udlandet. Der er indlagt praktik i uddannelsen, men meget få kommer i praktik lokalt på trods af, at der også er store arbejdspladser (Lalandia, Knuthenborg), som kunne være relevante. Marie-Josée Jensen, der er ansvarlig for uddannelsen, vurderer, at virksomhederne er bange for at ansætte folk med dårlige danskkundskaber. Aktuelt er 30 i praktik, alle uden for regionen.

IMMA – Interactive Media and Marketing Academy

IMMA var de første, der tilbød en multimedieuddannelse i Danmark, men har i en årrække oplevet stor konkurrence om de danske elever fra andre skoler. Aktuelt er der meget få danske studerende, og i en årrække har studerende fra udlandet, især Kina, været den primære elevgruppe. De udenlandske studerende klarer sig ikke specielt godt på uddannelsen. Alle har erhvervsarbejde ved siden af, meget få dog på Lolland-Falster. De pendler i stedet til Hovedstadsområdet, hvor de f.eks. er avisbude eller arbejder på burgerbarer. Alf Demant, IMMA, vurderer, at de lokale arbejdsgivere ikke vil/tør ansætte arbejdskraft, hvor engelsk bliver det primære sprog i kommunikationen. IMMA overflyttes nu fra Nakskov til Nykøbing F., bl.a. i håbet om at det vil gøre uddannelsen mere attraktiv også for danske studerende.

Landbrugsuddannelserne - Næsbygård

Dernæst var der en forventning om, at der også på landbrugsuddannelsen på Næsbygård, Stubbekøbing, ville være et optag af udlændinge eller kobling til den megen udenlandske arbejdskraft, der er i landbruget. Det er, ifølge Brian Kofoed

[23] Samtale med Marianne Starck, CEUS/CELF

Hansen, CEUS, ikke tilfældet. Man har haft vurderet mulighederne for at rekruttere studerende i udlandet, ikke mindst fordi det er svært at få danske studerende, men de har været tilbageholdende på grund af de sager, der har været bl.a. med snyd af studerende fra ulande på andre uddannelsesinstitutioner og vil ikke starte noget, før der er større klarhed på området. Næsbygård oplever ikke, at der fra de lokale landbrugsvirksomheder er en efterspørgsel efter kurser/uddannelse til den udenlandske arbejdskraft.

Sprogundervisning

Guldborgsund Kommunes Sprog- og Integrationscenter tilbyder danskundervisning til kursister i Lolland og Guldborgsund Kommune. Sprogcenterets kursistgrundlag har som for resten af sprogcentrene i landet ændret sig. Der er færre kursister end tidligere, og de traditionelle grupper af flygtninge og indvandrere fra ikke-vestlige lande er ikke længere den primære gruppe af kursister. Aktuelt viser kursistsammensætningen, at en del er udenlandsk arbejdskraft/udenlandske selvforsørgere: 15 pct. er tyskere, 20 pct. er polakker, ukrainere og russere og 17 pct. er thailændere og filippinere. Der udbydes primært den almindelige sprogundervisning, som næsten er til rådighed uden beregning. Der er også aftenhold, der kan imødekomme beskæftigedes behov. Sprogcenteret har aktuelt et tæt samarbejde med Nykøbing Sygehus, hvor de gennemfører et forløb, hvor 21 læger undervises[24].

3.2.3 De faglige organisationer

Det er begrænset, hvor tæt kontakt der er mellem de faglige organisationer og den udenlandske arbejdskraft.

I forbindelse med denne analyse er der foretaget interview med 3F lokalt, der i høj dækker de brancher, hvor der er udenlandsk arbejdskraft: bygge- og anlægsområde, landbruget og dele af fremstillingserhvervene. Derudover har vi interviewet FOA i Vejle og nationalt for at høre om erfaringerne med udenlandsk arbejdskraft i Vejle, hvor man som de første i Danmark har haft et forløb for primært tyskere, der er blevet ansat i ældreplejen[25].

3F spiller primært rollen som vagthund, der gør opmærksom på ulovligheder og urimeligheder ved østarbejdernes arbejdsvilkår. 3F er meget opsøgende og tager bl.a. rundt med tolk for at komme i dialog med den udenlandske arbejdskraft. Meget få af den udenlandske arbejdskraft er selv opsøgende, og de lader sig sjældent organisere. 3F i Maribo anslår, at det måske blot er 5 pct. af dem, som de snakker med, der melder sig ind. Oftest kommer udlændinge først til 3F, når de har problemer, og de forsvinder også ofte igen bagefter. I de tilfælde hvor de kommer for at få hjælp, men ikke er medlemmer i forvejen, meldes de typisk ind med tilbagevirkende kraft. De betaler kontingent for tre mdr. eller lignende. Den lave grad af organisering medvirker til, at 3F oplever, at det er svært at sikre ordnede forhold. En af fagforeningens udfordringer er, at de af specielt østeuropæerne opfattes som en "fjende", da de ikke er vant til fagforeningernes (positive) betydning. Flere er desuden advaret af arbejdsgivere mod at tale med fagforeningen – evt. truet med fyring. Den lave grad af organisering står i kontrast til, at både andre undersøgelser og interviewene i denne undersøgelse viser, at der er problemer. Flere af de

[24] Interview med Guldborgsund Kommunes Sprog- og Integrationscenter

[25] Vi har ikke kunnet komme i kontakt med FOA på Lolland og i Guldborgsund

udlændinge vi har interviewet, er blevet snydt i tidligere arbejdsforhold, og de ved ikke, hvor de skal henvende sig, hvis de oplever, at de bliver urimeligt behandlet.

Aktuelt er der meget få udenlandske arbejdstagere indenfor FOA's område, og FOA kan være med til i højere grad end 3F at bestemme vilkårene, som den udenlandske arbejdskraft skal have i deres integration på det danske arbejdsmarked. Det skyldes, at der er tale om en helt anden organiseringsgrad og at der færre, større arbejdsgivere på det offentlige område, hvor der er meget klare krav til både sproglige og faglige kvalifikationer.

På arbejdsgiversiden er der gennemført interview alene med landbrugets organisationer[26]. Dansk Landbrug Sydhavsøerne[27] spiller en begrænset rolle ift. rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft, som overvejende er praktikanter fra Ukraine. Rekrutteringen sker via hjemmesider og dansk-udenlandske rekrutteringsvirksomheder. Landbo Ungdom godkender landbrugene som praktikpladser og fører tilsyn hermed.

3.3 Foreninger og netværk

Analysen viser, at de udenlandske arbejder ikke anvender formaliserede netværk baseret på befolkningsgrupper. De mange pendlere – eller midlertidige gæstearbejdere, som arbejder mange timer om dagen, er (selv-valgt) afkoblet fra fritidslivet i Danmark. For de øvrige landegrupper er der heller ikke etableret noget netværk. Enkelte er engagerede i sportsforeninger i lokalsamfundet, og generelt opfatter udlændingene foreningslivet som åbent, selv om det er begrænset i hvilken grad, det benyttes.

De lokale foreninger og netværks rolle og deres forbindelse til den udenlandske arbejdskraft er i nogen grad blevet analyseret. Der er foretaget en gennemgang af kulturelle foreninger og organisationer,[28] som viser, at der udover de polske foreninger ikke er nogen andre foreninger/organisationer, i hvert fald i Lolland Kommune, som er særligt rettede mod de etniske grupper, som den udenlandske arbejdskraft kommer fra.

Lolland-Falster har en tæt historisk forbindelse til Polen på grund af den store arbejdskraftindvandring, der var fra ca. 1860'ern og frem til ca. 1930'erne af polakker. Mere end 10.000 polakker kom år efter år for at hakke og optage roer. En del polakker blev på Lolland-Falster og de tre katolske kirker i Maribo, Nakskov og Nykøbing F., det polske hus i Maribo og museet Polakkasernen i Tågerup er vidnesbyrd om den store indvandring og kontakt, der har været til Polen.

Vores interview med hhv. den polske forening og menighedsrådene ved de tre kirker dokumenterer, at koblingen til Polen primært er historisk. De nye polakker er ikke i særlig udstrækning tilknyttet de lokale polske foreninger eller katolske menigheder, som anvendes af ældre polakker eller efterkommere. Der er kun meget begrænset kontakt til de "nye" polakker, der kommer til området. Der kommer enkelte af de nye polakker til messerne – særligt i Nykøbing hvor der er messer på

[26] Dansk Byggeri har ikke lokalt ønsket at medvirke i undersøgelsen.

[27] Samtale med direktør Ken Pedersen fra Dansk Landbrug Sydhavsøerne

[28] Gennemgangen er alene foretaget i Lolland Kommune.

polsk. Der er måske 5-10 polske arbejdere til messerne, der mest holder sig for sig selv.

De polske foreninger i både Maribo, Nykøbing og Næstved har et lavt aktivitetsniveau. Aktiviteterne var mere udbredte tidligere under "jerntæppet", hvor det var sværere at komme til og fra Polen. Der havde de både en større praktisk og kulturel betydning. Der er ca. 50 medlemmer i både Maribo og Nykøbing[29]. Hovedparten kan ikke tale polsk. Situationen er den samme på landsplan – selvom der er flere polsktalende i f.eks. foreninger i København. De nyankomne kontakter ikke de gamle foreninger. Roman Smigielski, formand for foreningen Polonia, vurderer, at de fleste af dem betragter opholdet i Danmark som midlertidigt, og at de arbejder - gerne op til 10-12 timer om dagen (syv dage om ugen) - og tager hjem til Polen, når de endelig holder fri. De har således hverken overskud eller interesse til at deltage i foreningsarbejdet. Desuden bor de ofte sammen og får her dækket deres behov for kontakt til landsmænd. Kombineret med internet og satellitfjernsyn er der også mindre behov for at organisere sig. En af de måder som polakkerne holder kontakt til hinanden er bl.a. via internettet f.eks. siderne polonia.dk eller meetup.com, hvor der er et forum/gruppe for polakker, dog primært i København. De har 75 medlemmer – og mindst 100 deltagere ved deres sidste arrangement[30]. Paragonians er et eksempel på en anden måde at organisere – og meget bevidst facilitere kontakt mellem grupper af udenlandsk arbejdskraft (se boks).

Paragonians – et eksempel på netværk

Det norske rekrutteringsbureau Paragonia har specialiseret sig i at rekruttere polske læger bl.a. til Danmark. I dag er der så relativt mange, at de har etableret et netværk for såkaldte "paragonians" og deres familier i Danmark.

Netværket er således fag- og landebaseret. Medlemmerne vil måske stå i lignende situationer med lignende spørgsmål og vil kunne benytte et sådant netværk til at støtte hinanden.

Interviewene med udenlandsk arbejdskraft viser, at hverken polakkerne eller de andre grupper af arbejdskraft deltager i det lokale foreningsliv. Alle kender og ser i et vist omfang en mindre gruppe af landsmænd. Men det foregår uformelt.

3.4 Virksomhedernes erfaringer

I dette afsnit undersøges virksomhedernes erfaringer med udenlandsk arbejdskraft. Afsnittets primære datakilde er New Insights survey[31], men trækker desuden på kvalitative interviews i forhold til verificering og uddybning af undersøgelsens resultater.

3.4.1 Omfanget af erfaringer

Surveyen viser, at 39 virksomheder aktuelt har tilknyttet udenlandsk arbejdskraft. Når virksomheder, der tidligere har haft udenlandsk arbejdskraft, tæller med, er det i alt 55 ud af 203 virksomheder på Lolland-Falster, med andre ord **hver fjerde virksomhed,** der har erfaringer med udenlandsk arbejdskraft.

[29] Interview med Hanna Slobodziuk, den polske forening Maribo.

[30] Interview med Alexander, ansvarlig for hjemmesiden Polonia.dk

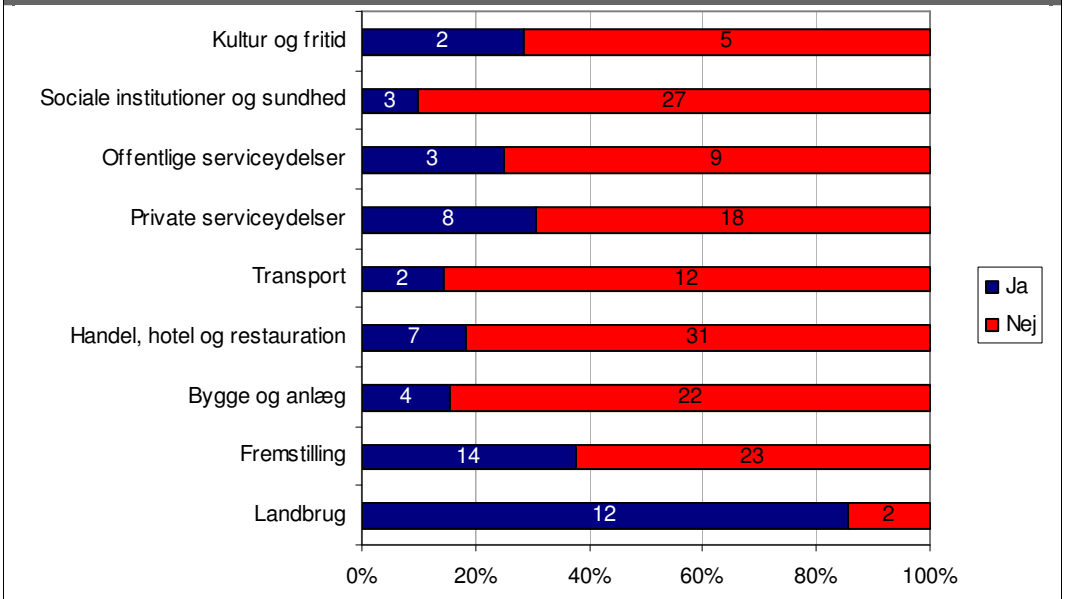
[31] Undersøgelsen er ret valid. Der er en høj svarprocent og få nægtere i undersøgelsen. Se evt. bilag, afsnit 5.2

3.4.2 Erfaringerne fordelt på brancher

Særlig mange erfaringer på de større landbrug

Der er virksomheder inden for alle brancher, der har erfaringer med udenlandsk arbejdskraft.

Figur 3.3: Virksomheder der har erfaringer med udenlandsk arbejdskraft



Kilde: New Insight A/S, survey
55 virksomheder har erfaringer med udenlandsk arbejdskraft (de blå markeringer). Heraf har 39 virksomheder aktuelt ansat udenlandsk arbejdskraft, og 16 har tidligere haft ansatte der er udenlandsk arbejdskraft.

Det er bemærkelsesværdigt, at 86 pct. af de adspurgte landbrug har erfaringer med udenlandsk arbejdskraft[32]. Disse efterfølges af fremstillingsvirksomheder og virksomheder inden for private serviceydelser, hvor omkring en tredjedel har erfaringer. Den branche med færrest virksomheder med erfaringer med udenlandsk arbejdskraft er sociale institutioner og sundhed. Det overrasker, at blot 4 ud af 26 virksomheder indenfor bygge- og anlægsbranchen har erfaringer med udenlandsk arbejdskraft.

3.4.3 Flest erfaringer i den private sektor

Erfaringerne med udenlandsk arbejdskraft kan sammenfattes i en firefelters tabel (tabel 3.2) hvor den ene dimension er de lande, som arbejdskraften kommer fra og den anden er opholdstiden, som definerer, om der er tale om midlertidige gæstearbejdere eller tilflyttere.

I hvert felt er noteret, hvilke lande og brancher der primært er erfaringer med på Lolland-Falster. Tyngden i erfaringerne er (det grønne felt) og entydigt indenfor den private sektor. Det er særligt fra naboerne i syd (Polen og Tyskland) og arbejdskraft, som ikke (endnu) har pakket ud, men lever som grænsegængere.

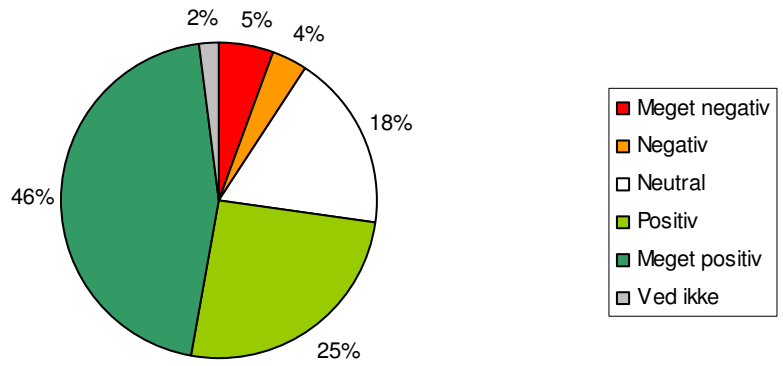
[32] Det skal bemærkes, at de interviewede virksomheder har fem ansatte eller mere, hvilket må anses for værende større landbrug.

Tabel 3.2: Overblik over erfaringerne med udenlandsk arbejdskraft		
Opholdstid / Lande	Midlertidige gæstearbejdere	Tilflyttere
"Nær" (naboerne)	**Mange** Polakker og tyskere. Særligt erfaringer indenfor bygge-branchen, industri og lidt i service-erhverv	**Få** Polakker og tyskere. Enkelte erfaringer fra sundhedssek-toren samt indenfor både byg, landbrug og fremstilling
"Fjern" Lande udenfor EU	**Få** Ukrainere i landbruget Enkelte kinesere på IMMA	**Få** Serbien, Irak, Indien og Ukraine Enkelte erfaringer fra sundhedssek-toren
Kilde: New Insight A/S		

3.4.4 Virksomhedernes tilfredshed

Virksomhederne har gode erfaringer med den udenlandske arbejdskraft. De er tilfredse med den arbejdskraft, som de har eller har haft. 70 pct. af virksomhederne vurderer, at det har været en positiv erfaring, mens under ti pct. har haft en negativ erfaring.

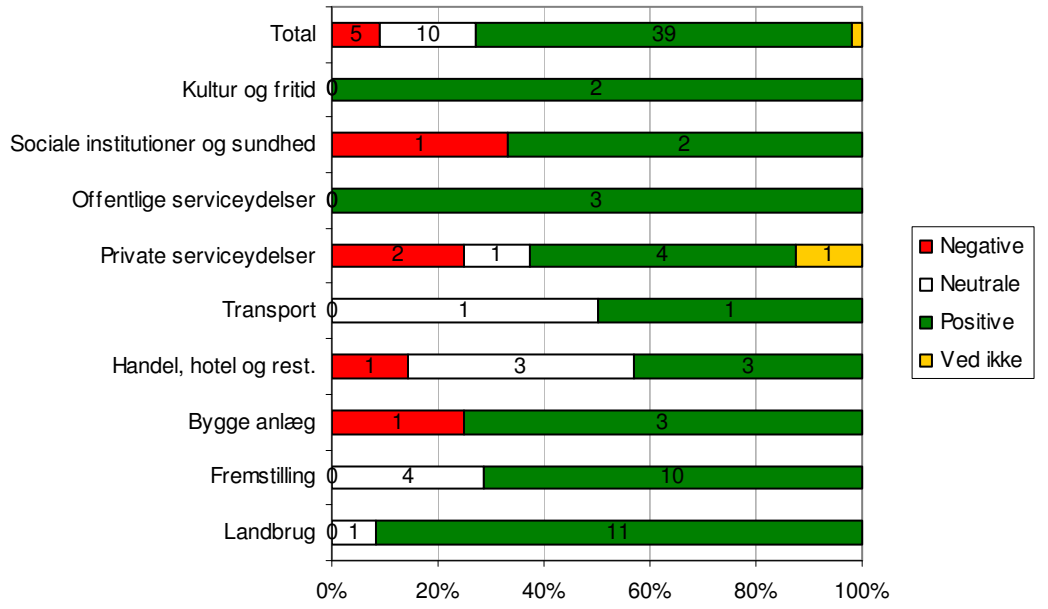
Figur 3.4: Virksomhedernes vurdering af den udenlandske arbejdskraft
Samlet vurdering af den udenlandske arbejdskraft - hvordan vil du vurdere den udenlandske arbejdskraft?



Kilde: New Insight A/S, survey gennemført blandt 203 virksomheder på Lolland-Falster
N=55

Det er svært at sige noget sikkert om, hvorvidt der er forskel mellem vurderingen af den udenlandske arbejdskraft fordelt på brancher. Der kan være en tendens til, at virksomhederne indenfor de private serviceerhverv: transport, handel, hotel og restauration samt private serviceydelser er lidt mindre positive end de øvrige brancher, men der er tale om få svar, som gør, at denne konklusion er usikker. Den generelle konklusion er, at blot fem virksomheder vurderer den udenlandske arbejdskraft negativt.

Figur 3.5: Virksomhedernes vurdering af den udenlandske arbejdskraft
Fordelt på brancher



Kilde: New Insight A/S, survey gennemført blandt 203 virksomheder på Lolland-Falster
N=55

Tre ud af fire virksomheder mener, at de har fået lige den arbejdskraft, som de har efterspurgt.

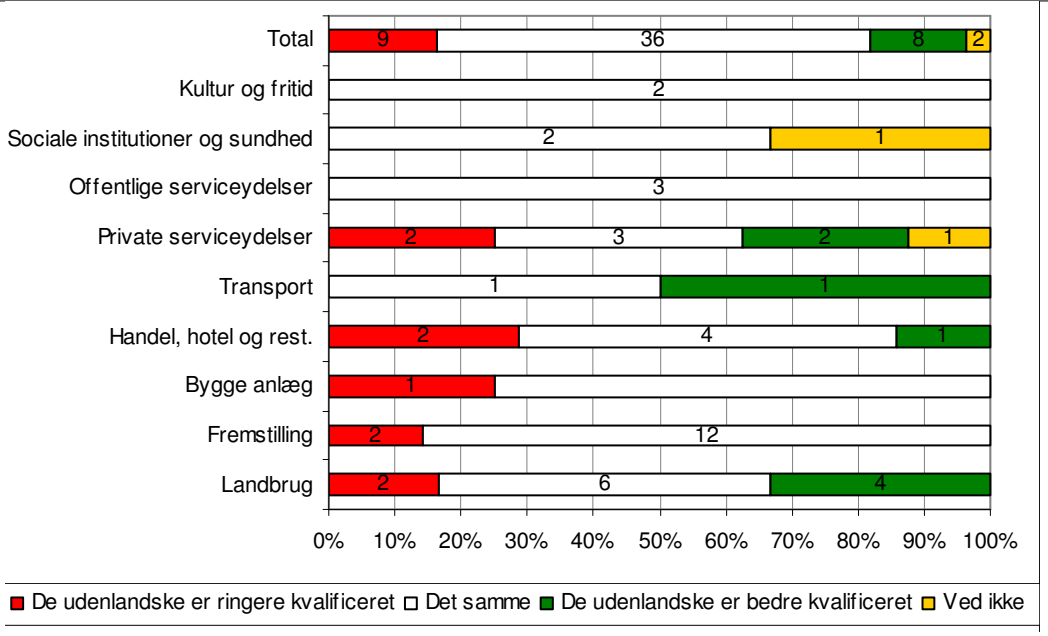
Surveyen viser samtidig, at hovedparten af virksomhederne vurderer, at niveauet af de faglige kvalifikationer er ens blandt udenlandske arbejdere og danske arbejdere. Således skyldes tilfredsheden ikke direkte et højere kvalifikationsniveau blandt de udenlandske arbejdere. Andelen, som skønner, at de udenlandske arbejdere er bedre kvalificeret (end de danske), er på samme niveau som den andel, der vurderer det modsatte (altså at danskerne er bedre kvalificeret end de udenlandske arbejdere).

3.4.5 De faglige kvalifikationer

En del af forklaringen skal formentlig findes i, at virksomhederne i vid udstrækning oplever, at de udenlandske medarbejdere er fagligt velkvalificerede. Surveyen viser, at otte ud af ti virksomheder oplever, at de faglige kvalifikationer hos de udenlandske arbejdere er på samme niveau eller bedre end de danske ansatte.

14,5 pct. oplever de udenlandske ansattes kvalifikationer er bedre, mens 16,4 pct. oplever, at de er ringere kvalificeret.

Figur 3.6: Vurdering af de faglige kvalifikationer
Fordelt på brancher



Kilde: New Insight A/S, survey gennemført blandt 203 virksomheder på Lolland-Falster
N=55

Gode erfaringer motiverer flere ansættelser

Alt andet lige betyder de positive erfaringer, som virksomhederne gør sig, at de bruger de allerede ansatte udlændinges netværk. De allerede ansatte udlændinge virker som ambassadører for deres landsmænd, således at virksomheden - hvis der er brug for flere hænder - er mere opsat på at ansætte flere udlændinge.

I de tilfælde er tilstedeværelsen af udenlandsk arbejdskraft ofte et aktiv for den enkelte virksomhed, som kan benytte sig af arbejderens netværk i hjemlandet, samtidig med at denne kan fungere som garant for virksomheden over for potentielle udenlandske medarbejdere. Det første er vigtigt i en situation, hvor kvalificeret arbejdskraft bliver sværere at lokalisere, også i udlandet, mens det andet har betydning i kraft af de mange eksempler – i Danmark og andre lande – på, at udenlandsk arbejdskraft er blevet underbetalt eller på anden måde udnyttet.

3.4.6 Hvad var det bedste?

De virksomheder, der har erfaringer med udenlandsk arbejdskraft, er blevet spurgt åbent om, hvad de syntes, var det bedste. Udsagnene er især ift. to områder: at få dækket behovet for arbejdskraft og at få en motiveret og stabil arbejdskraft. Nedenfor følger en række udsagn fra virksomhederne.

Det bedste var at arbejdskraftbehovet blev dækket

”De manglede og de var på lige fod med andre”

”At få arbejdet gjort”

”At få løst opgaverne”

Kilde: New Insight A/S, survey gennemført blandt 203 virksomheder på Lolland-Falster

Arbejdskraftens stabilitet og motivation

Rigtigt mange fremhæver den udenlandske arbejdskrafts stabilitet og motivation for at arbejde som det bedste. F.eks.:

”Det bedste var arbejdskraftens stabilitet, loyalitet og effektivitet”.

”At få nogle ivrige og effektive arbejdere som kommer til Danmark for at arbejde og tjene penge”.

”Stabil arbejdskraft!”

”Jeg har oplevet dem som omhyggelige, effektive mennesker som er meget arbejdsomme”

”De arbejder godt – og hele tiden!”

”Vi har fået en mere stabil arbejdskraft. De har en bedre arbejdsmoral”

”Arbejdsomme – og ingen brok!”

”Stabile medarbejdere der møder hver dag og arbejder meget og ikke melder sig syge.”

Kilde: New Insight A/S, survey gennemført blandt 203 virksomheder på Lolland-Falster

Så er der nogle mere personlige erfaringer

”Det var godt – personligt fordi det fjernede nogle fordomme om udlændinge. Også arbejdsmæssigt blev der fjernet nogle fordomme.”

”Det gav et indblik i andre kulturer!”

”Der blev knyttet venskaber”, ”Kendskab til Polen”

Og så den negative..

”Der var overhovedet ikke noget godt. Det var meget besværligt!”

Kilde: New Insight A/S, survey gennemført blandt 203 virksomheder på Lolland-Falster

3.4.7 Motivation for at ansætte udenlandsk arbejdskraft

Dette afsnit afdækker de lokale virksomheders motivation for at ansatte udenlandsk arbejdskraft. Afsnittet beskriver, hvorfor virksomhederne vælger at ansætte udenlandske medarbejdere. Erfaringerne tyder på, at det primært er manglen på kvalificeret arbejdskraft i nærområdet, der driver importen af udenlandsk arbejdskraft.

Virksomheder med udenlandsk arbejdskraft oplever ikke større mangel end andre virksomheder

Det overrasker umiddelbart, at de virksomheder, der har udenlandsk arbejdskraft ansat eller erfaringer hermed, ikke oplever markant større mangel på arbejdskraft end resten af virksomhederne på Lolland-Falster.

Godt en tredjedel af alle virksomheder (36 pct.) i surveyen angiver, at de aktuelt har vanskeligt ved at rekruttere kvalificeret arbejdskraft. Som fordelingen i nedenstående tabel viser, angiver lidt flere virksomheder med udenlandske medarbejdere(den grønne markering), at de har svært ved at rekruttere kvalificeret arbejdskraft end de virksomheder, som ikke har udenlandsk arbejdskraft (den gule markering). For den første gruppe er det knap halvdelen (46,2 pct.), som aktuelt har svært ved at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, mens det er hver tredje (33,5 pct.) i gruppen af virksomheder uden udenlandske medarbejdere. Der er dog ikke no-

gen statistisk signifikant forskel[33] mellem dem, der oplever mangel på arbejdskraft og har udenlandsk arbejdskraft – og dem der ikke har. Årsagen til, at der ikke er større forskel, kan være, at det netop virker – at den udenlandske arbejdskraft gør, at der ikke er større mangel.

Tabel 3.3: Rekrutteringsvanskeligheder og udenlandsk arbejdskraft
Procent

		Har I udenlandsk arbejdskraft ansat nu?		
		Ja	Nej	I alt
Har I aktuelt svært ved at rekruttere kvalificeret arbejdskraft?	Ja	46,2	33,5	36
	Nej	53,8	66,5	64
	I alt	100	100	100
	N	39	164	203

Kilde: New Insight A/S, survey gennemført blandt 203 virksomheder på Lolland-Falster

Sundhed/pleje og handel/hotel og restauration – mangel men få udlændinge

Inden for brancherne sundhed, omsorg og pleje samt handel, hotel og restauration er der kun få virksomheder, som har erfaringer med udenlandsk arbejdskraft (se også figur 2.1). Kun en af virksomhederne indenfor handel/hotel og restauration, der oplever mangel, har erfaringer med udenlandsk arbejdskraft. Det overrasker, at man ikke i højere grad anvender udenlandsk arbejdskraft ved mangel. Det er i vidt omfang tilfældet i Storkøbenhavn. Det er mere forståeligt, at man inden for sundhed/pleje og omsorg ikke anvender udenlandsk arbejdskraft. Det skyldes både, at evnen til at tale og læse dansk er vigtig, at der er krav om uddannelse inden for området, og at det er offentlige jobs, hvor lønnen er forholdsvis beskeden.

3.4.8 Løn- og arbejdsvilkår

Stort set samtlige af de virksomheder (92,7 pct.), som har erfaring med udenlandsk arbejdskraft, angiver, at de udenlandske medarbejdere de har/har haft, er ansat på samme løn og ansættelsesvilkår, som de øvrige medarbejdere i lignende job.

Flere andre undersøgelser[34] peger på, at der en del virksomheder, der ikke ansætter og behandler den udenlandske arbejdskraft som danske medarbejdere. Eksempler på ulovligheder er særligt udbredte i byggeriet og landbruget[35]. De østeuropæiske medarbejdere i bygge- og anlægsbranchen er generelt er dårligere stillet i løn- og ansættelsesvilkår end danskere[36]. Dette vedrører særligt udenlandske virksomheder, som kan udstationere medarbejdere til lønninger langt under den danske overenskomst, men også blandt danske virksomheder er der en tendens til, at overenskomstmæssige minimumslønninger reelt bliver normallønninger blandt de udenlandske ansatte. Der har været en række eksempler på, at indkvarteringen af arbejdskraften er dårlig og overbetalt, og huslejen reelt bruges til at presse lønudgifterne ned.

[33] Pearson Chi-square 0,140

[34] Ugebrevet A4, FAOS.

[35] Interview med 3F, Lolland.

[36] Hansen, Jens Arnholtz og Andersen, Søren Kaj (januar, 2008) Østeuropæiske arbejdere i bygge- og anlægsbranchen

Inden for landbruget er der flere eksempler på arbejdsgivere, der ikke overholder vilkårene for løn og indkvartering. Særligt inden for dyreavl, primært svineproduktionen er der eksempler på virksomheder, hvor en omfangsrig anvendelse af praktikordninger reelt substituerer ansættelse af danske eller udenlandske medarbejdere under normale lønforhold.

Der er dog også eksempler på udlændinge fra særligt Ukraine i praktik, for hvem der mere handler om at tjene penge end reelt at lære noget, og dermed misbruges praktikordningen. Konsekvenserne af den megen brug af udenlandsk arbejdskraft har været et lønpres på den øvrige arbejdskraft i landbruget[37].

Ansættelsesvilkårene for udenlandsk arbejdskraft er et ømtåleligt emne, og det er uforpligtende for virksomhederne at svare ja til, at de ansætter på samme vilkår i denne undersøgelse. Undersøgelsens resultat bør ses i dette perspektiv.

3.4.9 Sprogets betydning

Skala til vurdering af sprogets betydning

I surveyen er der ved virksomhedernes vurdering af sprogets betydning præsenteret følgende skala:

En/Helt uden betydning - Vi klarer os med enkelte ord, og der er ikke behov for, at de ansatte kan tale sproget.

Tre/Nogen betydning – skal kunne kommunikere med kunder og kollegaer af og til. Men det behøver ikke kun at være på dansk.

Fem/Meget vigtigt – har f.eks. meget kundekontakt eller skal være i stand til at kommunikere med kollegaer.

Generelt tillægger de adspurgte virksomheder det stor værdi, at deres medarbejdere har kendskab til det danske sprog. Ca. to tredjedele (62 pct.) af virksomhederne mener, at kendskab til det danske sprog er ”meget vigtigt”, mens yderligere 16 pct. angiver, at kendskab til det danske sprog er ”vigtigt”.

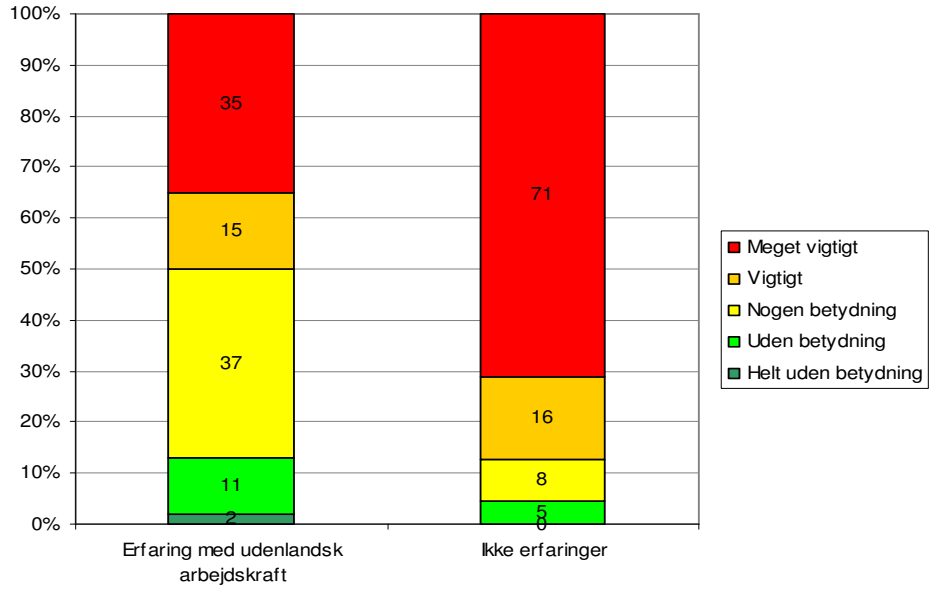
Der er en stærk sammenhæng mellem, hvor vigtigt virksomhederne opfatter sproget, og hvorvidt man har erfaringer med udenlandske medarbejdere[38]. Virksomheder der ser danskkendskab som mindre vigtigt, har oftere udenlandske ansatte. Andelen der angiver sproget som meget vigtigt, er 35,2 pct. og 71,1 pct. for hhv. gruppen med og uden erfaringer[39]. Der er to forklaringer – for det første er de virksomheder, der har ansat udenlandsk arbejdskraft primært indenfor brancheområder og jobfunktioner, hvor kommunikationen ikke nødvendigvis behøver at foregå på dansk. Dernæst kan der være tale om en læringsproces, hvor virksomheder, der har ansat udenlandsk arbejdskraft, erfarer, at kendskab til det danske sprog ikke er så vigtigt som først antaget.

[37] Claus Aastrup Jensen, Nikolaj Malchow-Møller, Jakob Roland Munch, Jan Rose Skaksen (2007): ”Udenlandsk arbejdskraft i landbruget”, Rockwoolfonden

[38] Gamma koefficient -,601 ; signifikansværdi ,000

[39] Se tabel 5.9 i bilag

Figur 3.7: Virksomhedernes vurdering af sprogets betydning
Fordelt efter erfaringer med og uden udenlandsk arbejdskraft, procent.



Kilde: New Insight A/S, survey gennemført blandt 203 virksomheder på Lolland-Falster

Med undtagelse af i landbruget vurderer over af halvdelen af virksomhederne i de øvrige brancher, at kendskab til det danske sprog er vigtigt eller meget vigtigt.

Der er nogen variation mellem brancherne i forhold til, hvor mange af virksomhederne der har erfaringer med udenlandsk arbejdskraft. Forskellene stemmer godt overens med variationerne i vurderingerne af sprogets betydning. Således er det inden for landbruget, fremstilling og private serviceydelser, som er de brancher, der har de største andele af virksomheder med erfaringer med udenlandsk arbejdskraft, at flest angiver kendskab til dansk som mindst betydningsfuldt. For de tre grupper er det henholdsvis 21,4 pct., 58,3 pct. og 65,4 pct., der angiver kendskab til dansk som vigtigt eller meget vigtigt.

Tabel 3.4: Sprogets betydning - fordelt efter branche og vurdering (pct.)

Branche	Hvor afgørende oplever du kendskab til det danske sprog for ansatte?			
	Helt uden betydning / uden betydning	Nogen betydning	Vigtigt / meget vigtigt	Total
Landbrug	21,4	57,1	21,4	100,0
Fremstilling	16,7	25,0	58,3	100,0
Bygge anlæg	7,7	7,7	84,6	100,0
Handel og hotel	0,0	7,9	92,1	100,0
Transport	0,0	7,1	92,9	100,0
Private serviceydelser	7,7	26,9	65,4	100,0
Offentlige serviceydelser	8,3	8,3	83,3	100,0
Sociale institutioner og sundhed	0,0	0,0	100,0	100,0
Kultur og fritid	0,0	14,3	85,7	100,0
Total	6,9	15,8	77,3	100,0

Kilde: New Insight A/S, survey gennemført blandt 203 virksomheder på Lolland-Falster

3.4.10 Vil virksomhederne beholde de udenlandske ansatte?

Et væsentligt spørgsmål er, om den udenlandske arbejdskraft står først i rækken, når og hvis der skal afskediges medarbejdere.

New Insights survey viser med al tydelighed, at dette er et følsomt emne. Således er det hele to tredjedele af virksomhederne, som svarer "ved ikke" til, hvorvidt de vil beholde eller afskedige den udenlandske eller den danske arbejdskraft i tilfælde af en situation, hvor der er mindre behov for arbejdskraft. 25,5 pct. svarer de vil beholde den danske arbejdskraft, mens 9,1 pct. svarer de vil beholde den udenlandske arbejdskraft på bekostning af danske medarbejdere.

I FAOS-undersøgelsen af bygge- og anlægsbranchen angiver 80 pct. af virksomhederne, at det vil være kvalifikationer (ikke statsborgerskab), som er afgørende for, hvem der afskediges i tilfælde af nedskæringer.

3.4.11 Virksomhedernes aktivitet ift. integration af arbejdskraften

En ret stor del, seks ud af ti virksomheder, som har erfaringer med udenlandsk arbejdskraft, har gjort noget udover den direkte tilknytning til arbejdspladsen for at få den udenlandske arbejdskraft til at falde til og fungere. Halvdelen har hjulpet med at skaffe bolig. Hver tredje har henvist til sprogundervisning eller hjulpet hermed. Otte ud af de 55 virksomheder på Lolland-Falster, der har haft erfaringer med udenlandsk arbejdskraft, har hjulpet med at finde job til ægtefællen.

Tabel 3.5: Virksomhedernes aktiviteter ift. integration af den udenlandske arbejdskraft

Har hjulpet med …	N	Andel (pct.)
Bolig	26	47
Job til ægtefælle	8	15
Sprogundervisning	17	31
Henvisning til andre udlændinge	10	18
Har ikke gjort noget for at sørge for vedkommende	21	38
Andet	2	4

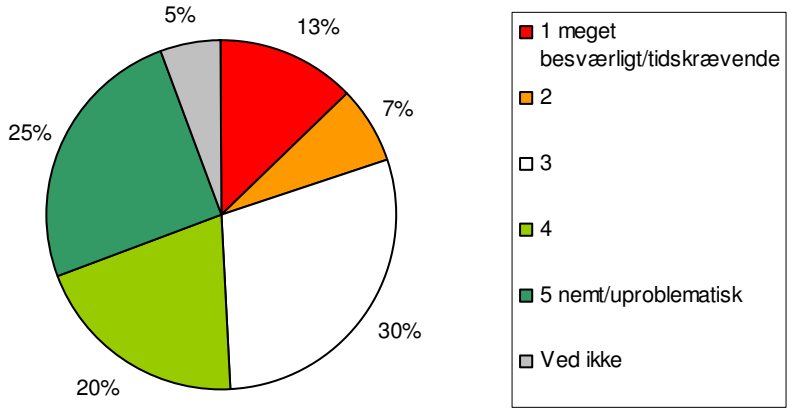
Kilde: New Insight A/S, survey gennemført blandt 203 virksomheder på Lolland-Falster, gennemført uge 25-26 2008

3.4.12 Administration

Næsten halvdelen af virksomhederne oplever, at ansættelse af udenlandsk arbejdskraft ikke er særligt besværligt (45 pct. svarer 4 eller 5 på en fem-skala, se figur). Der er 20 pct., som oplever, at det er besværligt (svarer 1 eller 2). En undersøgelse foretaget af Institut for Grænseforskning viser, at 29 pct. af virksomhederne oplever de danske myndigheders sagsbehandling som en vanskelighed, når de rekrutterer arbejdskraft[40].

[40] Torben Dall Smidth 2008: "Analyse af udenlandsk rekruttering i Syddanmark"

Figur 3.8: Oplevelse af administration
På en skala fra 1-5, hvor 1 er meget besværligt/tidskrævende, og 5 er nemt/uproblematisk, hvordan har du oplevet det administrative arbejde ved ansættelse af en person fra udlandet?



Note: Alene de 55 virksomheder der har erfaringer med udenlandsk arbejdskraft har svaret på dette spørgsmål.
Kilde: New Insight A/S, survey gennemført blandt 203 virksomheder på Lolland-Falster, gennemført uge 25-26 2008

Det er over halvdelen, som ikke har fået hjælp til det administrative arbejde med ansættelse af udenlandsk arbejdskraft. Hvorvidt de har opsøgt hjælp, er der ikke spurgt om. Dem som har benyttet sig af hjælp til det administrative arbejde, har fået støtte fra organisationerne eller kommunerne, (hhv. 18 pct. og 13 pct.). De seks der har fået anden hjælp, har benyttet sig af hjælp fra revisor, politiet, rekrutteringsfirmaet, Horesta, de ansatte selv eller Udlændingestyrelsen.

Tabel 3.6: Hvem har I fået hjælp fra til det administrative arbejde?

	Antal	Procent
Har ikke modtaget hjælp	31	56
Har fået hjælp fra …		
Kommune	7	13
Stat	2	4
Organisationer, f.eks. arbejdsgiverorganisationer	10	18
Andet	6	11
Ved ikke	2	4

Note: Kun de 55 virksomheder der har erfaringer med udenlandsk arbejdskraft, har svaret på dette spørgsmål.
Kilde: New Insight A/S, survey gennemført blandt 203 virksomheder på Lolland-Falster, gennemført uge 25-26 2008

3.5 Virksomheder uden udenlandsk arbejdskraft

Surveyen har også omfattet de virksomheder, som ikke aktuelt eller tidligere har beskæftiget udenlandsk arbejdskraft. Det er i alt 149 ud af 203 virksomheder i surveyen.

Analysen viser, at rekrutteringsvanskelighederne er på samme niveau blandt disse virksomheder sammenholdt med de virksomheder, der har erfaringer med udenlandsk arbejdskraft. Så den manglende erfaring med udenlandsk arbejdskraft kan ikke forklares med, at disse virksomheder i mindre omfang har haft et arbejdskraftbehov.

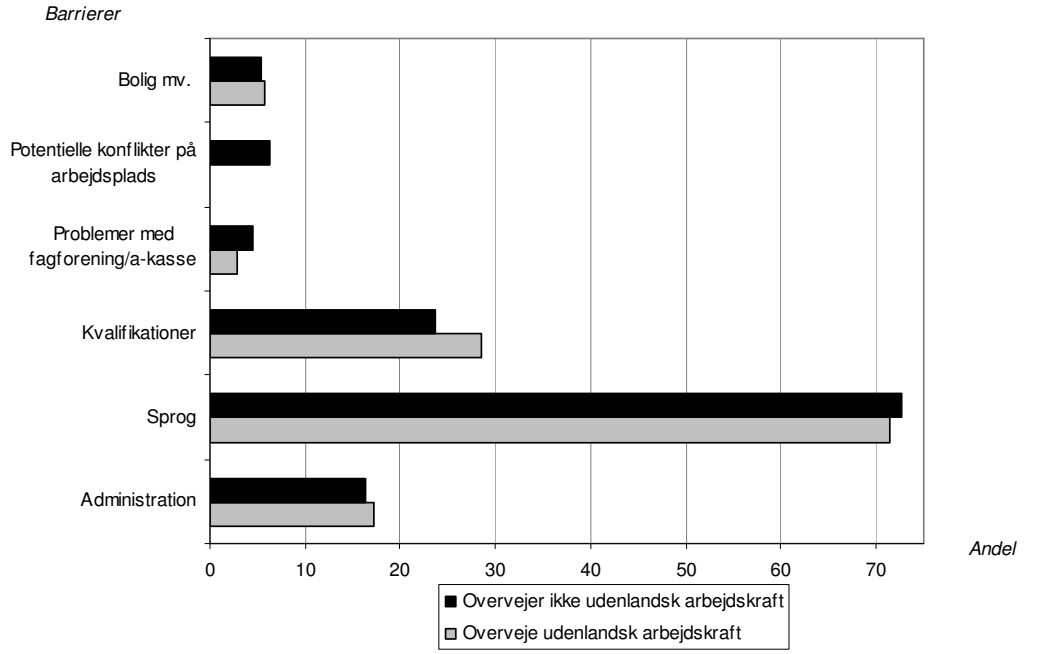
3.5.1 Barrierer for at rekruttere udenlandsk arbejdskraft

En fjerdedel af de virksomheder der ikke har erfaringer med udenlandsk arbejdskraft, har på et tidspunkt overvejet at ansætte udenlandsk arbejdskraft, men har af forskellige årsager ikke valgt at realisere dette. Hovedparten af virksomhederne forklarer, at de dækkede deres arbejdskraftbehov på anden vis (f.eks. ved øget brug af overarbejde, vikarer). Der er kun ganske få virksomheder, som tilkendegiver, at de manglede viden om, hvordan man rekrutterer udenlandsk arbejdskraft, eller at administrationen i forbindelse med rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft var for besværlig. Endelig er der også virksomheder, som tilkendegiver, at de ikke har modtaget ansøgninger fra udlændinge.

For den del af virksomhederne, som ikke overvejer udenlandsk arbejdskraft, er de primære forklaringer, at de ikke har behovet pt., eller at behovet ikke er på et niveau, hvor de vil begynde arbejdet med at rekruttere udenlandsk arbejdskraft.

Analysen viser, at virksomhederne på tværs af overvejelser om udenlandsk arbejdskraft har samme vurdering af barriererne for udenlandsk arbejdskraft. Figuren herunder illustrerer deres vurderinger.

Figur 3.9: Barrierer for at ansætte udenlandsk arbejdskraft – virksomheder der ikke har erfaringer med udenlandsk arbejdskraft



Kilde: Survey blandt virksomheder på Lolland-Falster
N=149
Note: Multiple svar

Sproget er den altovervejende barriere for disse virksomheder, men det er også værd at bemærke, at omkring en fjerdedel vurderer, at kvalifikationerne (hos de udenlandske arbejdere) er en barriere. Sprogbarrieren er særligt udbredt blandt virksomheder inden for sociale institutioner, private serviceydelser samt handel og hotel. Her vurderer hovedparten af virksomhederne, at kendskab til det danske sprog er meget vigtigt. Virksomhederne er kendetegnet ved en tæt kontakt med borgere/kunder, hvorfor det er naturligt, at sproget vægtes højt. En tredjedel af

virksomhederne vurderer også, at skulle de have behov for udenlandsk arbejdskraft ville de foretrække medarbejdere fra Norden eller Tyskland, hvor de sproglige barrierer må forventes at være mindst.

En tredjedel af virksomhederne tilkendegiver faktisk, at de hellere vil ansætte dansk arbejdskraft med færre faglige kvalifikationer end udenlandsk arbejdskraft. Heri kan ligge en forventning om, at den faglige oplæring af medarbejderen kan ske inden for en relativt begrænset periode, mens det omvendt vil kræve mere tid og flere ressourcer at sikre danskkundskaber hos en udenlandsk arbejder. Det er særligt indenfor handel og hotel samt de sociale institutioner, som har denne holdning – dette er samtidig brancher, der er kendetegnet ved, at flere af arbejdsfunktionerne kræver relativt få formelle faglige kvalifikationer.

3.6 Den udenlandske arbejdskraft

Interviewene illustrerer, at den udenlandske arbejdskraft har meget forskellig baggrund, forskellige job og forskelligt perspektiv på tilværelsen på Lolland-Falster.

Der er gennemført 13 interview med udenlandsk arbejdskraft på Lolland-Falster. Dertil kommer interview med danske og udenlandske virksomhedsledere og interview med ressourcepersoner (oversigt over interview og datakilder i bilag). Det er på baggrund af disse interview, at konklusionerne i dette afsnit er truffet.

Interviewpersonerne har været svære at identificere. To kontakter er skabt via surveyen, resten er identificeret ved at kontakte både virksomheder, uddannelsesinstitutioner, fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer. Det er New Insights vurdering, at interviewpersonerne repræsenterer den mest velfungerende og legale del af den udenlandske arbejdskraft. De udlændinge, der arbejder illegalt eller under urimelige løn og arbejdsvilkår, har vi ikke været i direkte kontakt med. Hovedparten af interviewene er gennemført ved brug af tolk/oversætter.

3.6.1 Arbejde

Hovedparten af de interviewede er i byggebranchen eller landbruget, men der er også personer, der er beskæftigede inden for andre områder: En arbejder med ledelse og forskning på en dansk-svensk virksomhed, hvor hans ansættelse er splittet op i Danmark og Sverige. En tysk pige arbejder på Kulturfabrikken som et fritidsjob, mens hun læser i Nykøbing. En polsk/dansk kvinde har startet et byggefirma på Lolland-Falster, der beskæftiger 18 polske håndværkere. Hendes baggrund er investeringskonsulent for landbrug, og hun så på nært hold behovet for arbejdskraft. En polsk mand arbejder på en fabrik, der producerer tagvinduer.

De interviewede udenlandske arbejdstagere arbejder i job, hvor de primære jobfunktioner rummer begrænset kommunikation med kollegaer eller kunder, eller kommunikation som ikke nødvendigvis skal foregå på dansk.

Tabel 3.7: Oversigt over interviewpersoner				
	Køn og alder	**Land**	**Arbejde**	**Vil blive?**
1	Mand, 37 år	Polen	Montagearbejde i vinduesproduktion	Måske – prøver
2	Mand, 41 år	Polen	Svejse og metalarbejde	Uvist
3	Kvinde, 23 år	Tyskland	Studerende, BA. Leisure Management med fritidsarbejde på Kulturfabrikken	Nej
4	Kvinde, 25 år	Holland	Dyrepasser, landbrug	Ja
5	Mand, 26 år	Ukraine	Svineproduktion	Uvist – vil gerne men svært juridisk
6	Mand, 25 år	Polen	Medhjælper/landmand	Ja
7	Kvinde, 22 år Gift med nr. 6	Polen	Ufaglært arbejde fabrik - ønsker job som frisør	Ja
8	Mand, 48 år	Tysker	Taglægger	Ja - måske
9	Mand, 33 år	Tysker	Tømrer	Nej
10	Mand, 53 år	Svensker	Teknisk direktør, ledelse og forskning	Nej
11	Mand	Polen	Maler	Ja
12	Kvinde	Polen/Danmark	Leder af dansk/polsk håndværksvirksomhed	Ja
13	Mand, 43 år	Tysker	Montagearbejde i fremstillingsvirksomhed	Uvist
Kilde: New Insight A/S				

De fleste anvender i høj grad deres uddannelse og arbejdserfaringer i deres job i Danmark. Der er blot to, som udfører arbejde, som ikke kræver forudgående erfaringer eller uddannelse. For tre af interviewpersonerne er det netop muligheden for at udføre det arbejde, som de er uddannet til, som de også sætter pris på. Det har de ikke i samme grad haft mulighed for i hjemlandet.

Der er ingen af interviewpersonerne, som alene laver sæsonarbejde. Alle er i arbejdsforhold, der betyder, at de har været mindst et halvt år i Danmark.

3.6.2 Løn og levevilkår

Alle interviewede tjener mere, end de har mulighed for i hjemlandet. Det er mellem 1,5 (tyskere) og 6 gange (ukrainere) mere end i hjemlandet, der tjenes. Dette skyldes en højere løn, men også at de udenlandske arbejdere minimerer deres forbrug i forhold til husleje og andre faste udgifter. Således bor de typisk flere sammen og arbejder – som nævnt ovenfor – mange timer, hvilket kun efterlader få perioder til at bruge penge i.

Tabel 3.8: Oversigt over interviewpersoners vurdering af indkomst			
	Køn og alder	**Land**	**Tjener du mere?**
1	Mand, 37 år	Polen	2x så meget som han vil tjene i Polen
2	Mand, 41 år	Polen	3x så meget – også efter leveomkostninger. Bor og lever billigt i DK.
3	Kvinde, 23 år	Tyskland	Ja. Skyldes højere løn og at hendes daglige fradrag er højt, når hun kun arbejder i sommerperioden, da hun også er studerende
4	Kvinde, 25 år	Holland	Højere løn – men også højere leveomkostninger. Så det er nok nogenlunde det samme. Har dog råd til hus og bil og frihed på anden måde end Holland
5	Mand, 26 år	Ukraine	Tjener 6x så meget som i Ukraine.
6	Mand, 25 år	Polen	Tjener mere. Men sammenligningen ikke så aktuel, fordi de også bosat sig her, så de har brug for pengene. Vurderer sig samlet set som lidt mere velhavende end han og hans kone (nr. 7) ville være i Polen.
7	Kvinde, 22 år Gift med nr. 6	Polen	Tjener mere
8	Mand, 48 år	Tysker	Tjener 1,75x mere end i Tyskland og lever billigt – bor i camping-vogn her.
9	Mand, 33 år	Tysker	Ja, tjener mere også selvom det er dyrere at bo og leve i DK, så er der mere på "bundlinjen". Tjener ikke meget mere end tariffen i Tyskland, men den er meget svær at få.
10	Mand, 53 år	Svensker	Nogenlunde det samme – måske lidt mere. Ikke noget som i sig selv er afgørende for ham.
11	Mand	Polen	Tjener mere.
12	Kvinde	Polen/Danmark	Tjener mere.
13	Mand, 43 år	Tysker	Tjener ca. det dobbelte. Var blevet arbejdsløs i Tyskland så reelt er det noget mere. Kunne ikke leve for understøttelse.
Kilde: New Insight A/S			

3.6.3 To grupper af udenlandsk arbejdskraft

Interviewene med de udenlandske arbejdstagere viser tydeligt, at der kan skelnes mellem to hovedgrupper – de midlertidige gæstearbejdere og de tilflyttere, der mere permanent er flyttet til området.

De midlertidige gæstearbejdere er dem, der arbejder meget her og nu og for hvem målet er at tjene penge. De arbejder meget i en periode – f.eks. ti dage og tager så tilbage til deres hjemland i fire dage, eller arbejder hårdt mandag til torsdag og holder fri fredag og i weekenden. En del af dem kan betegnes som eventyrere eller lykkeriddere[41].

For de midlertidige gæstearbejdere er det både familien og udsigten til at skulle betale fuld skat hvis man bliver i mere end 1 år, der fremhæves som de primære årsager til, at de ikke kan eller vil flytte mere permanent til Lolland-Falster.

"Vi har kontrakt til maj næste år. Vi vil gerne blive lidt længere på grund af den gode løn", polak.

"Det er hårdt at blive ved med at rejse så meget frem og tilbage…på nogle punkter er det også godt. Så når man at savne familien – og blive savnet", tysker.

"Når man har haft en rigtig god weekend med konen derhjemme, så er det svært at tage af sted igen til Lolland-Falster", tysker.

[41] De træk har 3F i Guldborgsund observeret hos flere af dem, de møder indenfor det grønne område og byggebranchen.

"Der er godt at arbejde her. Der er ikke så meget udenlandsk arbejdskraft som i Irland og England. Der er lønnen faldet, og det er blevet dyrere at bo der", polak.

Tilflytterne er dem, der har valgt at bosætte sig mere permanent eller planer herom og er begyndt at pakke ud. Det er syv interviewpersoner. Det er ikke repræsentativt for gruppen af udenlandsk arbejdskraft, at halvdelen har valgt at bosætte sig. Dem der har valgt at blive på Lolland-Falster, har allerede deres ægtefælle i Danmark eller er ved at forberede flytningen. De ser ikke kun muligheden for at tjene penge – men for at få et bedre liv på Lolland-Falster. Et eksempel er en tysk taglægger:

"Jeg holder af det landlige, af skovene og vandet. Jeg kan lide Danmark og danskerne. Når mine børn om 3-4 år er voksne, flytter min kone også herop og så bygger jeg et hus til os", tysker, 48 år.

"Livet er nemmere her…Jeg vil kunne få et bedre liv økonomisk, hvis jeg flytter hertil", ukrainer.

For en polak der er arbejder på en fremstillingsvirksomhed, er det ikke givet, at han kan blive, selvom hans kone og barn nu også er flyttet herop. De vil gerne blive, men indtil nu har hans opholdstilladelse hvert år skullet forlænges af myndighederne, og de har svært ved at finde en bolig, de har råd til.

For en ukrainer der arbejdet med svineproduktion, er det først realistisk, at hans kone og barn kan komme herop, når han har været her syv år. Det syntes han er særdeles svært og ærgerligt. Han vil gerne bosætte sig med familien og har fået mulighed for at blive forfremmet til driftsleder.

Hvornår bliver man tilflytter? Hvornår tager man hjem?

Vores interview viser, at beslutningen om at flytte til Lolland-Falster mere permanent er svær, og at det er en individuel afvejning af mange forhold. Det er interessant, at det er uklart for flere af de interviewede, hvornår de vil tage tilbage til deres hjemland. Alle interviewede vil gerne blive i længere tid, men hvor længe er usikkert. Samtidig er der en gruppe, som ikke for alvor har taget stilling til, om de vil blive permanent. Hermed syntes interviewene at pege i samme retning som andre undersøgelser af udenlandsk arbejdskraft og migration. Et studie af polakker i Norge viser, at en fjerdedel af polakkerne ville rejse hjem inden for et år. Lidt over halvdelen vidste ikke, hvor længe de ville blive, og omkring en femtedel vil ikke rejse tilbage til Polen[42]. En undersøgelse foretaget af Ugebrevet A4 viser, at 80 pct. af de polske arbejdere i København ikke ved, hvornår de rejser.

Beslutningen om at flytte permanent til et andet land tages ikke før afrejsen fra hjemlandet. Det er typisk en beslutning, der vokser i takt med erfaringer og muligheder bliver tydelige. Der er med andre ord tale om en læreproces – i kombination med en individuel vurdering.

3.6.4 Jobsøgning

Der er ingen, der har haft et specifikt ønske om at tage til netop Lolland-Falster. Det er den tilfældighed – i form af et velbetalt job, de er blevet tilbudt i området, der har ført dem til Lolland-Falster frem for andre steder i Danmark.

[42] Jon Horgen Friberg mfl. 2007: "Polonia i Oslo – en studie af arbeids- og levekår blant polakker i hovedstadsområdet", FAFO rapport 2007:27

Der er meget forskellige kanaler, som de udenlandske arbejdstagere har anvendt for at få job. Nogle er kommet hertil via rekrutteringsvirksomheder eller jobmesser i Tyskland og Polen. En er kommet via det tyske AF, og to via ansøgninger på internet, mens de var i Danmark på grund af kæreste eller uddannelse. En tysker søgte job i det danske firma, hans tyske byggefirma arbejdede for. En svensker fik job på Lolland-Falster som en splitansættelse som led i en reorganisering af det dansk-svenske firma. Der er kun to, som er kommet hertil via netværk, men over halvdelen af de interviewede har henvist jobs eller anbefalet bekendte i hjemlande at tage til Lolland-Falster/Danmark.

3.6.5 Jobbet og arbejdsgiverens betydning

De interviewpersoner, som vi er kommet i kontakt med, er meget tilfredse med deres nuværende arbejdsplads. Flere peger dog også på, at de i andre arbejdsforhold i Danmark har oplevet dårlige arbejdsgivere og snyd/underbetaling.

For de midlertidige gæstearbejdere er koblingen til området entydigt jobbet. Derfor er det - som flere af de interviewede påpeger - helt centralt, at man har en god chef og et job, som man kan holde ud. Når koblingen til Lolland-Falster er jobbet, så kommer der meget fokus på arbejdspladsen og dens attraktivitet både i relation til rekruttering og fastholdelse af den udenlandske arbejdskraft.

3.6.6 Viden om Danmark og Lolland-Falster

Generelt er de udenlandske arbejdstageres forudgående viden om Danmark og Lolland-Falster meget begrænset.

Begrænset viden om Lolland-Falster og Danmark

"Jeg vidste meget lidt om Danmark. Jeg arbejdede tidligere 50 km fra den sønderjyske grænse da jeg arbejdede i Tyskland, så jeg vidste da godt, hvor Lolland var.", polak på fremstillingsvirksomhed

"Jeg vidste, at det var et landbrugsland og at lønnen var højere", ukrainer i svineproduktion.

"Jeg vidste, at Nykøbing lå ved vandet og hvor stor den var." tysk studerende på CELF, BA i leisure management.

"Jeg kendte intet til Danmark!", polak

"Jeg har engang i en ferie været på Møn, men ellers vidste jeg ikke noget om Danmark, før jeg fik arbejde.", tysk tømrer.

3.6.7 Andre erfaringer som udenlandsk arbejdskraft

Der er fire af interviewpersonerne, der har arbejdet andre steder i udlandet og/eller i Danmark. Det giver et godt indtryk af, at de ikke nødvendigvis vil bosætte sig permanent det første og bedste sted. Fire af interviewpersonerne, og interview med ressourcepersoner (rekrutteringsvirksomheder, virksomhedsejere og 3F) viser, at arbejdet på Lolland-Falster opfattes af de midlertidige gæstearbejdere som midlertidigt. Det er en periode, som kan afløses af arbejdsforhold andre steder i Danmark eller udlandet eller i hjemlandet afhængig af mulighederne.

3.6.8 Sprog

Det er hovedparten af udlændingene, der oplever sproget som svært og et problem både på arbejdet og i deres kontakt med samfundet. Flere af dem, der har været her i et par år, har deltaget i sprogundervisning for at lære dansk.

Case: Polak der arbejder med svejse- og metalarbejde

Har i 13 måneder arbejdet på Nordfalster på en virksomhed med fem ansatte sammen med en ven og kollega fra Polen. Den danske arbejdsgiver har sørget for bolig. Han taler slet ikke dansk og kommunikerer med arbejdsgiver på lidt tysk og ser selv sproget som et stort problem. Rekrutteringen foregik med hjælp fra en polsk ven, der kan engelsk. Den danske arbejdsgiver arbejdede lidt sammen med dem på en opgave, de udførte på et skib i Ålborg og tog derefter kontakt til dem. Begge polakker tjener ca. 3 gange så meget som i Polen. De er glade for lønnen og deres arbejde – og så er det relativt tæt på Polen. De lever billigt i Danmark, bl.a. fordi de køber stort ind i Polen, når de er hjemme. De arbejder meget hver dag og orker ikke at deltage i fritidsaktiviteter i Danmark. De kan heller ikke kommunikere med de lokale på andet end lidt tysk. Begge kender mange i Polen, som også kunne være interesseret i at arbejde her. Den enes kone er sygeplejerske og han har en stor dreng på 14 år. Han har ikke overvejet, om han vil flytte hertil. Han kender ikke reglerne og mulighederne for f.eks. job til konen, skole til drengen mv. Det sværeste ved at tage jobbet på Falster har været at træffe beslutningen sammen med familien og så det danske sprog. Den danske arbejdsgiver har sørget for alle formalia.

3.6.9 Bolig og praktiske forhold

Der er ingen af de interviewede som oplever det som vanskeligt at få lov til at arbejde i Danmark. Flere har fået hjælp fra arbejdsgiver eller rekrutteringsfirma til at ordne det administrative.

”Det gik nemt! Chefen kørte med mig rundt til de forskellige kontorer, så vi kunne ordne papirarbejdet med tilladelse. Han forklarede mig, hvor jeg skulle skrive under og hvad det betød. Det tog en dag og næste dag startede jeg på arbejdet.”, tysk håndværker.

Flere har problemer med at forstå skattereglerne, og to har problemer med at få de børnepenge af kommunerne, som de mener, de har krav på, fordi de er forsørgere. De interviewede der ikke er fra de gamle EU-lande, oplever det som lidt frustrerende eller usikkert, at de har midlertidigt opholdstilladelse der skal forlænges.

En enkelt oplever, at det er svært at få permanent bolig, fordi han vil bosætte sig her mere permanent med sin familie. De er skrevet op i boligforeninger, men er langt nede på ventelisten. Han ser det som et stort problem – men ser det ikke umiddelbart som myndighedernes rolle at hjælpe dem.

Dem der arbejder som midlertidige gæstearbejdere, har ikke haft svært ved at få bolig. De har fået stillet bolig til rådighed af arbejdsgiver eller rekrutteringsvirksomheder. En enkelt af interviewpersonerne har dog valgt at bo i en campingvogn.

3.7 Rekruttering

Det har været rekrutteringsbureauer, danske virksomheder og i nogen grad det tidligere AF-system, som har banet vejen for den tilstrømning af arbejdskraft, der har været til Lolland-Falster. Dernæst er det rygtedes i afsenderlandene, at der har været gode jobmuligheder på Lolland-Falster, og der har efterfølgende været en

mindre strøm af ”selvhenvendere” – dvs. arbejdssøgende fra især Polen og Tyskland.

Der er forskellige måder at rekruttere udenlandsk arbejdskraft på. De afhænger bl.a. hvilke brancher der rekrutteres til og hvilke lande der rekrutteres fra. På baggrund af undersøgelsen kan der skelnes mellem interessante forskelle og kendetegn indenfor de fire brancheområder, landbrug, bygge- og anlægsbranchen, fremstillingserhvervene og sundhedssektoren. Det er samtidig de brancheområder, hvor der er flest erfaringer med rekruttering af udenlandskarbejdskraft.

Styrker ved netværksrekruttering

Rekruttering gennem netværk er billigt, og netværket kan udgøre en form for blåstempling af den arbejdskraft, der rekrutteres.

Det typiske er, at der bruges en eller flere formelle rekrutteringskanaler som jobmesser eller rekrutteringsbureauer, hvorefter de udenlandske ansattes netværk kan føde virksomhederne med nye ansøgere. Interview og survey viser, at de virksomheder der har erfaringer med udenlandsk arbejdskraft, i høj grad oplever, at de via de ansattes udlændinges netværk kan få den arbejdskraft, de behøver. En undtagelse herfra er sundhedssektoren, hvor adgangskravene i form af danskkundskaber og specifik uddannelse er højere.

Landbrug – rekrutteringsfirmaer står for arbejdet med rekruttering fra særligt Ukraine: Inden for dyreavl, særligt svineproducenterne er det svært at rekruttere dansk arbejdskraft. Det er udbredt, at svineproducenterne rekrutterer arbejdskraft fra de nye EU-lande eller praktikanter fra enten Ukraine eller Rusland. Rekrutteringen herfra er systematiseret og sker typisk ved hjælp af rekrutteringsfirmaer (f.eks. Agrilida, landbrugspraktikant.dk), der har aftaler med uddannelsesinstitutioner i Ukraine, Rusland og på deres hjemmesider har meget udførlige cv og personbeskrivelser med foto. Rekrutteringsfirmaerne står typisk også for det papirarbejde, der er ved indgåelse af praktikaftaler med personer fra ikke-EU-lande. Det er Landbo Ungdom, som godkender de enkelte praktiksteder. Nogle svineproducenter har selv opbygget et netværk, bl.a.. via deres tidligere praktikanter, som gør, at de selv kan rekruttere udenom rekrutteringsbureauerne. I det omfang man inden for andre brancheområder ønsker at rekruttere arbejdskraft udenfor EU, kan denne model med ansættelse af praktikanter være en mulighed.

Vikar- og rekrutteringsbureauer

Analysen viser, at rekrutteringsbureauerne særligt opererer inden for landbruget, håndværksbrancherne, industrien og i mindre – men stigende - omfang sundhedssektoren. Særligt landbruget er kendetegnet ved tilstedeværelsen af mange private virksomheder, der formidler kontakt mellem udenlandske praktikanter eller elever og danske landmænd. Betalingen foregår typisk ved, at begge parter eller eventuelt kun arbejdskraften betaler rekrutteringsvirksomheden.

Rekrutteringsbureauer tilbyder typisk at stå for eventuelt papirarbejde i forhold til godkendelser etc. og kan derved lette den administrative byrde for arbejdsgiveren. Desuden hjælper bureauet som oftest med at finde en midlertidig bolig til de udenlandske arbejdere.

Bygge- og anlægsbranchen: De danske virksomheder der rekrutterer udlændinge, bruger en kombination af egne kontakter/netværk - både fra tidligere arbejder i f.eks. Tyskland, fra udenlandske underentreprenører i Danmark og fra egne ansattes netværk. Derudover bruges også mere formelle rekrutteringskanaler som jobmesser eller jobcentrene. Branchen adskiller sig ved, at der er et stort antal udenlandske virksomheder, som

arbejder som underleverandører på danske byggepladser. Der er således en del af den udenlandske arbejdskraft, der er udstationeret.

Fremstillingsvirksomheder: Det generelle billede er, at fremstillingsvirksomheder typisk bruger f.eks. jobmesser eller rekrutteringsvirksomheder som det første brohoved for etableringen af en kontakt til mere udenlandsk arbejdskraft via netværket til de udlændinge, der ansættes.

Sundhedssektoren: I Region Sjælland arbejdes målrettet med rekruttering af særligt læger og sygeplejerske fra udlandet. Der anvendes både rekrutteringsvirksomheder og opsøgende aktiviteter som jobmesser. Rekrutteringsvirksomhederne identificerer og screener kandidater for de rette formelle kompetencer og medvirker typisk også ved tilrettelæggelse af danskundervisningsforløb. På Storstrømmens Sygehus er der ansat en HR-medarbejder, som arbejder fuld tid med rekruttering og integration af udenlandske medarbejdere. Der ydes støtte til stort set alt fra indkvartering, sprogundervisning, job til ægtefælle samt praktisk hjælp med at finde f.eks. sportsforeninger. Denne rekrutteringsform er relativt effektiv, men også meget ressourcekrævende. Det er ikke som inden for de brancher, der er beskrevet ovenfor normalt, at de udenlandskes ansattes netværk kan bruges til videre rekruttering af personale. Der er hele tiden behov for en ny og proaktiv indsats. Det anslås, at det alt i alt koster ca. 1 mio. kr. at rekruttere en udenlandsk læge via et rekrutteringsbureau. Det er inklusive omkostninger til indkvartering, løn og særligt sprogundervisning i den første tid, inden han eller hun reelt kommer til at fungere som læge. De høje omkostninger gør, at denne meget målrettede model har begrænsede anvendelsesmuligheder i resten af den offentlige sektor. Det er problematisk, idet det stort set kun er inden for denne del af den offentlige sektor og et enkelt forløb med integration af 15 tyske sosu-medarbejdere i Vejle, at der er erfaringer med rekruttering af udenlandsk arbejdskraft.

Der har været et pilotprojekt med sygeplejeskolen i Kiel med henblik på at rekruttere de unge, nyuddannede elever. Det viste sig svært – ingen havde lige efter uddannelsen lyst til at flytte til Danmark. Der ses perspektiv i at koble afslutningen af uddannelser fra udlandet, f.eks. Tyskland, med praktik og afsluttende del i Danmark. Det vil kunne fungere som en kanal, der i første omgang øger de udenlandske studerendes viden om muligheder ved at bo og arbejde i Danmark og dermed skabes en potentiel fødekanal til branchen.

Jobcentret og EURES-samarbejdet (Work in Denmark)

Jobcentrene i Lolland og Guldborgsund spiller i dag en begrænset rolle i formidlingen af udenlandsk arbejdskraft. Det tidligere AF-Storstrøm var med til at starte rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, bl.a. fra Tyskland og Polen, til byggebranchen[43] og i en periode har jobcentrene haft cv-banker for interesserede udenlandske arbejdssøgende.

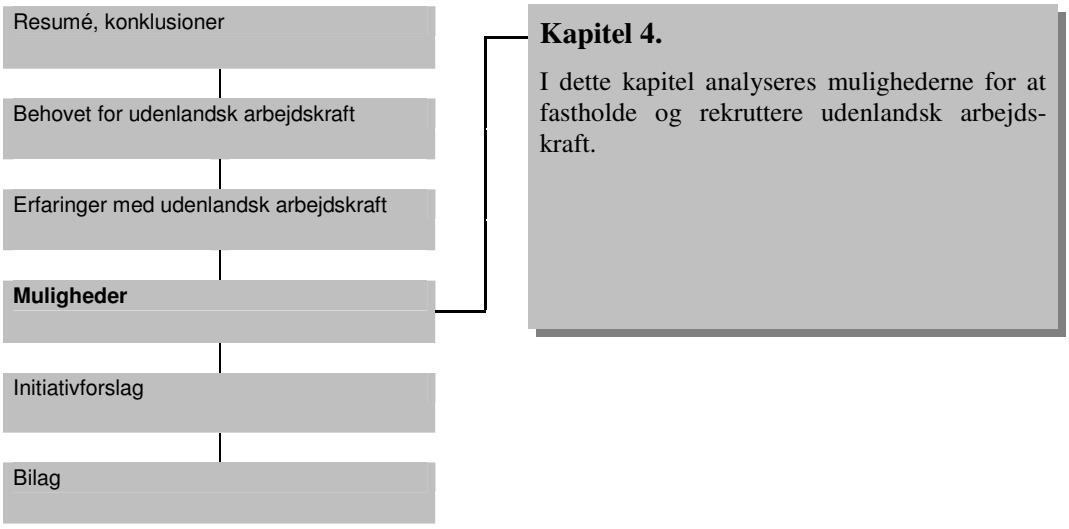
I dag er jobcentrene ikke i samme omfang proaktive for at skaffe udenlandsk arbejdskraft til Lolland-Falster, og jobcentrenes opgaver er primært at vejlede virksomheder, der henvender sig om rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, samt sekundært vejlede udenlandske jobsøgende der ønsker beskæftigelse på Lolland-Falster.

[43] Bygge- og anlægskampagnen

I begge jobcentre er stillinger som EURES-konsulenter ikke besat i øjeblikket. En undersøgelse[44] viser, at EURES har spillet en væsentlig større og mere aktiv rolle i både Norge, Irland og Storbritannien, end de har i Danmark. Det vurderes dog, at det stadig blot er 5 pct. af rekrutteringerne, som EURES direkte har formidlet i Storbritannien. Work in Denmark overtager nu meget af det arbejde der har ligget i dansk EURES-regi. Work in Denmark skal både hjælpe med rådgivning af virksomheder og udenlandske arbejdssøgende og stå for formidling af job og arbejdskraft.

[44] Mikkel Mailand 2007: "Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft" , FAOS

4. Muligheder



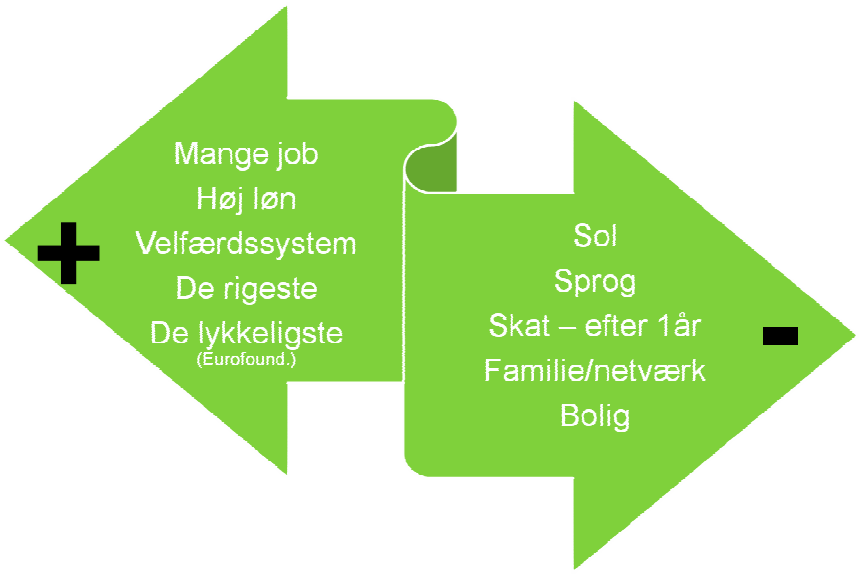
I denne del af analysen ses på mulighederne for at tiltrække og fastholde udenlandsk arbejdskraft til Lolland og Guldborgsund Kommune. Der peges på, at det strategiske fokus bør være at tiltrække flere udlændinge og få flere til at blive længere. De største muligheder er ift. rekruttering af arbejdskraft fra det nordøstlige Tyskland og nordvestlige Polen. Derudover kan der være perspektiver i rekruttering af arbejdskraft fra fjernereliggende områder og lande, f.eks. de nye EU-lande, men analysen er ikke omfattende nok til entydigt at kunne udpege afsenderområder ift. Lolland-Falster. Det skyldes ikke mindst, at beslutningen om at begynde at arbejde i et andet land er individuel, og som analysen af erfaringer viser, så er de økonomiske fordele en nødvendig – men ikke tilstrækkelig - betingelse for at begynde at arbejde på Lolland-Falster.

Analysen af erfaringerne viser, at der er en række individuelle faktorer, der påvirker beslutningen om både at tage til Lolland-Falster for at arbejde og dernæst at blive i længere tid. Både denne analyse og andre tilsvarende studier viser også, at det er en beslutning, som ofte sker gradvist. Det er ikke et valg, der træffes den første dag men en beslutning, som træffes over tid.

Konklusionen for denne analyse er, at selve jobmuligheden samt den økonomiske gevinst er **nødvendig** for, at den udenlandske arbejdskraft kommer til Danmark, men analysen viser samtidig, at det ikke alene er **tilstrækkeligt** til, at arbejderne bosætter sig fast.

Figuren herunder illustrerer de faktorer, som påvirker den udenlandske arbejdskraft enten mod udlandet eller mod hjemlandet.

Figur 4.1: ”Push” og ”pull” faktorer ved udlændinges valg af job og bosætning på Lolland-Falster



Kilde: New Insight A/S

I afsnittet nedenfor ser vi nærmere på mulighederne.

4.1 Strategisk fokus: flere og flere der bliver længere!

For at løse de nuværende og fremtidige problemer med arbejdskraftmangel på Lolland-Falster er der bl.a. behov for, at der kommer flere udenlandske arbejdere til Lolland-Falster, og at flere af dem bliver i længere tid.

4.1.1 Fokus 1: Flere

Analysen har vist, at der dels er en reel arbejdskraftmangel på Lolland-Falster, og at den udenlandske arbejdskraft er med til at reducere denne.

Derfor er det første fokus på at sikre, at der også fremover kommer udlændinge i mindst samme omfang som hidtil og gerne flere. I første ombæring er det ikke et problem, at de kommer midlertidigt, da de – selv ved kortere ansættelser – løser nogle af områdets mangelproblemer. Disse udenlandske arbejdere vil primært komme fra Nordtyskland og Polen.

Desuden er der en forventning om, at flere midlertidige udenlandske arbejdere også vil smitte af på andelen af arbejdere, der bliver i længere tid.

4.1.2 Fokus 2: Flere der bliver længere

Samtlige interviewede udlændinge tilkendegiver, at de gerne vil blive i Danmark i en længere ikke-afgrænset periode. Det er sjældent, at de udenlandske arbejdere præcist har fastlagt, hvornår opholdet i Danmark skal afsluttes. Dette er dog ikke ensbetydende med, at de har besluttet sig for permanent at bosætte sig i Danmark.

Spørgsmålet er også hvilke behov arbejderne skal dække? Analysen viser, at samtlige allerede har arbejdet på Lolland-Falster i en periode, som går ud over sæsonarbejde. Selv om de ikke eksplicit har taget stilling til at bosætte sig, har deres ophold omvendt heller ikke en "udløbsdato". Denne indstilling harmonerer med det billede, som Ugebrevet A4 tegner af den polske arbejdskraft bosat i København[45]. Her svarer 8 ud af 10 adspurgte, at de ikke ved, hvornår de rejser igen. Konklusionen er således, at de udenlandske arbejdere i et vist omfang dækker de aktuelle mangelsituationer, som Lolland-Falster oplever, og givet vil dække nogle af behovene fremover.

En længere fastholdelse af de midlertidige gæstearbejdere vil altså kunne medvirke til at løse en del af arbejdskraftproblemet. Men det vil kun i mindre omfang kunne løse de kommunale problemer med skatteindtjening, fordi udlændingenes bidrag til den danske økonomi vil være behersket, når de ikke bosætter sig permanent. Deres effektive skatteprocent kan være helt nede på 13 pct.[46]

Men der er muligheder for at sikre, at flere bliver længere tid. For det første er jobbet forudsætningen for, at den arbejdskraft, der kommer og er i området, bliver. Så længe den udenlandske arbejdskraft har et job, er de tilbøjelige til at blive i området. Virksomhederne spiller en væsentlig rolle i forhold til dette, da en kombination af de løn- og arbejdsvilkår, som arbejdsgiveren tilbyder, er med til at fastholde de udlændinge, der er taget til området for at arbejde som midlertidig arbejdskraft. En helt central mekanisme til at få arbejdskraften til at blive lidt længere er, at arbejdsgiverne forstår at behandle arbejdskraften ordentligt. Flere af interviewene viser, at det, som de udenlandske arbejdere rigtigt godt kan lide ved deres ophold på Lolland-Falster, er deres job. Det gode ved jobbet er i deres øjne bl.a., at der er styr på tingene, og at de ikke bliver snydt.

4.1.3 Fokus 3: Flere der bosætter sig!

Analysen viser, at det er væsentligt sværere at få den midlertidige arbejdskraft til at blive tilflyttere – dvs. at få dem til mere permanent at flytte til Lolland-Falster. Barriererne er her primært at skulle flytte hele familien hertil – ikke mindst job til ægtefællen, bolig, og evt. pasning/skole.

I det omfang at gæstearbejderne skal integreres mere permanent, kræver det en aktiv indsats fra kommunerne og lokalsamfundet. Det gælder både i forhold til assistance til de mange praktiske udfordringer, som følger med at flytte midlertidigt eller permanent til et andet land samt en indsats for at sikre en tilfredsstillende integration i lokalsamfundet for de udlændinge, som ønsker at bosætte sig. Både denne og andre analyser viser, at en stor gruppe er usikre på, hvornår de vil rejse hjem, og om de vil blive i længere tid. Denne gruppe bør bearbejdes, og de gode muligheder for at bo og arbejde på Lolland-Falster synliggøres overfor netop denne gruppe.

4.1.4 Fokus 4: Udfordring – den offentlige sektor

Der bør være fortsat fokus på afsøgning af muligheder for at tiltrække både udenlandsk arbejdskraft til den offentlige sektor og brug af alternativer for at håndtere de mangelproblemer, som man står overfor i de kommende år.

---

[45] http://www.ugebreveta4.dk/2008/200831/Baggrundoganalyse/Polakkerne_er_kommet_for_at_blive.aspx

[46] AE Rådet 2007: Økonomiske tendenser, Kapitel 5: "Østarbejdernes bidrag til dansk økonomi"

Analysen af behovet for arbejdskraft viser, at den offentlige sektor står overfor mangel på arbejdskraft. Virksomhedernes vurdering af specielt sprogbarriererne er reelle, og samtidig er der i forhold til de offentlige jobs adgangsbarrierer i form af krav om professionsrettede uddannelser og gode danskkundskaber. De eksisterende erfaringer med udenlandsk arbejdskraft er primært inden for brancher som landbruget, byggeriet og fremstillingserhverv, hvor der ikke altid er klare uddannelseskrav og færre krav til sprogkundskaber. Alt andet lige vil det derfor være en udfordring at søge at tiltrække udenlandsk arbejdskraft, der skal dække arbejdskraftbehovene i den offentlige sektor.

Erfaringerne i sundhedsvæsnet med rekruttering af læger og sygeplejersker kan måske anvendes som inspiration i resten af den offentlige sektor. Her arbejdes der meget systematisk og organiseret med rekruttering og introduktionsforløb. Omkostningerne ved denne rekrutteringsform er imidlertid ret store.

Der er ideer (se afsnittet med initiativforslag) til indsatser ift. den offentlige sektor, men denne analysen peger også på, at det er svært. Det er ikke ud fra denne analyse muligt at pege på lande/områder, som der er et særligt potentiale i at rekruttere udenlandsk arbejdskraft til den offentlige sektor på Lolland-Falster.

4.2 Muligheder: hvor kan arbejdskraften komme fra?

Analysen af hvor den udenlandske arbejdskraft kan komme fra er baseret på en analyse og vurdering af seks forhold (se tabel 4.1).

Erfaringer - kobling til Polen og Tyskland

Den nuværende situation viser, at der på Lolland-Falster er aktuelle erfaringer med udenlandsk arbejdskraft fra primært Tyskland og Polen. Disse erfaringer er med til at lægge nogle spor for den videre tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft. Analysen af erfaringerne viste, at samtlige interviewpersoner kunne pege på personer i deres netværk, som ville være interesseret i at komme til Lolland-Falster og arbejde, og at der på nuværende tidspunkt er rekrutteret et sådant omfang af udenlandske arbejdere, at der er opbygget et vist netværk, som kan understøtte den fremadrettede rekruttering. Virksomhederne har desuden fået mere viden og erfaring med rekrutteringen. Samtidig matcher arbejdskraften fra Tyskland og Polen udmærket de kvalifikationsbehov, som virksomhederne på Lolland-Falster har.

Lolland-Falster har en komparativ fordel frem for mange andre dele af Danmark i kraft af sin lokalisering som grænseområde til Polen og Tyskland. Den geografiske nærhed og høje tilgængelighed i kraft af specielt Gedser-Rostock, men også Rødby-Puttgarden - færgeforbindelserne er en medvirkende årsag til, at landsdelen har kunnet tiltrække arbejdskraft fra Nordøsttyskland, særligt fra Mecklenbrug Vor-pommern (Rostock-området) og fra den nordvestlige del af Polen, Pomorskie og Zachodniopomorskie (Stettinområdet).

Flere job på Lolland-Falster end i naboområderne, hvor der er høj ledighed

Erfaringerne med den udenlandske arbejdskraft viser, som nævnt, at udlændingene kommer til Lolland-Falster, fordi der er et job til dem!

Beskæftigelsesmulighederne er med andre ord mere fordelagtige både på Lolland-Falster og i Danmark i det hele taget. Det gælder både i relation til generel be-

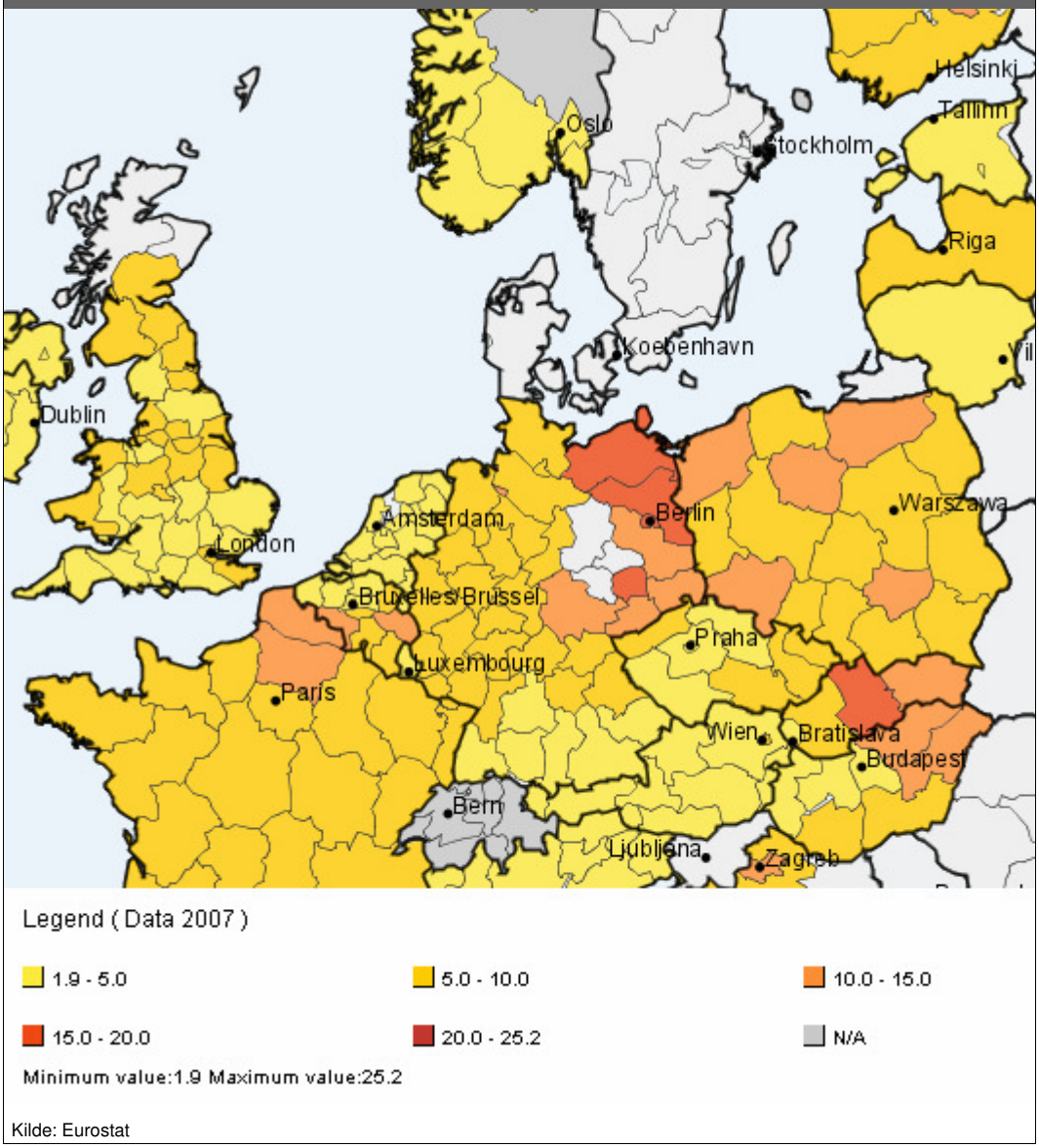
skæftigelse og ofte også specifik beskæftigelse inden for mange af de udenlandske arbejders fagområde. Selvom ledigheden er faldende i Tyskland og Polen, så er den stadig noget højere end i Danmark. Udviklingen i ledighedsprocenten i de tre lande er illustreret i figur 5.5 i bilaget. I Polen er ledigheden på ca. 10 pct. og i Tyskland ca. 8 pct.. Dog er den næsten dobbelt så høj i det tidligere Østtyskland – nemlig 14 pct. mod 7 pct. i det tidligere Vesttyskland. Det er givet, at den gunstige beskæftigelsesudvikling i Polen og Tyskland generelt kan påvirke omfanget af arbejdere, der vælger at rejse til Danmark. To forhold peger dog på, at beskæftigelsesmuligheder og levevilkårene fortsat gør Danmark til en attraktiv destination.

For det første er ledigheden i de områder, der grænser op til Lolland-Falster, markant højere end landsgennemsnittet i Tyskland og Polen. I både Stettinområdet og Rostock-området er ledigheden[47] tæt på at være den højeste i Nordeuropa (se figur 4.2). Figuren illustrerer altså, at der er områder i afsenderlandene Tyskland og Polen, hvor ledigheden fortsat er høj. Kombineret med at Lolland-Falster har mange jobs tæt på (god geografisk lokalisering ift. den ledige arbejdskraft), så vil der fortsat kunne forventes muligt at tiltrække arbejdskraft herfra. Dernæst så viser en igangværende undersøgelse af polakker i Danmark, at selvom de mister jobbet i Danmark, så vil omkring halvdelen alligevel blive og forsøge at finde et nyt job. Alene fordi levevilkårene er bedre[48].

[47] I Zachodnio-Pomorskie er ledigheden 16 pct.(år 2008) og i Mecklenburg-Vorpommern på 17,8 pct. (2007)

[48] Igangværende FAOS undersøgelse af Polakker i København ved Søren Kaj Andersen.

Figur 4.2: Arbejdsløshedsprocent, 2007
Fordelt efter regioner i EU



Kilde: Eurostat

Bedre levevilkår i Danmark - en nødvendig betingelse

I Danmark er der høje leveomkostninger, og et højt skatteniveau kompenseres i nogen grad af et højt lønniveau og fradragsmuligheder for arbejdskraft, der har bopæl både i Danmark og hjemlande. Samtidig er der en social sikkerhed også i form af ydelser, som den udenlandske arbejdskraft kan modtage.

I afsenderlandene er lønniveauet og beskæftigelsesmulighederne og dermed også de økonomiske vilkår typisk dårligere end i Danmark. Samtidig kan der være forhold som det politiske system eller manglende udvikling i landet, der gør, at karriere- og livsmulighederne opleves som bedre i udlandet. Endelig dækker f.eks. ledighedstallene for bl.a. Tyskland og Polen over store regionale forskelle.

Lønningerne er generelt markant højere i Danmark end i det øvrige Europa og for specielt grænsegængere gør fradrag i det første arbejdsår det muligt at få en særdeles lav, effektiv skatteprocent, som gør det økonomisk attraktivt at arbejde i Danmark. Det dokumenterer analysen af erfaringerne.

Samtidig er velstanden generelt markant større i Danmark. Udtræk fra Eurostat viser, at levevilkårene i Polen og andre østeuropæiske lande fortsat er væsentlig lavere end i Danmark. Både målt i bruttonationalprodukt og købekraft ligger de østeuropæiske lande væsentligt lavere end Danmark. Således er der stadig lang vej til, at disse lande samlet og for de enkelte regioner når den danske levestandard - dette ændrer en lavere ledighed ikke over en kort periode.

Lovgivning

Hvem må arbejde i Danmark? Udlændingelovgivningen og Østaftalen definerer hvilke udlændinge, der kan opholde sig og arbejde i Danmark. Hovedreglen er, at jo fjernere fra Danmark den udenlandske arbejdskraft kommer, desto sværere er det at få tilladelse til at arbejde i Danmark (se bilag).

Sprog og kultur

Det danske sprog kan være en barriere for, at udlændinge kan bestride en lang række jobs og kan begå sig i samfundet i det hele taget. Specielt i jobs hvor der er megen kontakt og dialog med danskere er det vigtigt at kunne dansk – f.eks. i sundhedssektoren, sociale institutioner (institutioner, skoler) eller i detailhandlen. Sprogproblemerne er reelle, viser analysen i forrige kapitel, men analysen viser også, at en del kan lade sig gøre, selvom man ikke taler perfekt dansk sammen. Mange bruger tysk og i mindre grad engelsk som supplement i kommunikationen.

De kulturelle forskelle kan i nogen grad være en barriere. Jo tættere på Danmark des større er det fælles kulturelle gods og den fælles forståelse. Der er dog stadig forskelle i dansk arbejdspladskultur og arbejdspladskulturen i de tidlige østlande. De oplever flere virksomheder f.eks. ved, at der er mindre selvstændighed i arbejdet. De kulturelle forskelle bliver typisk først problematiske i det øjeblik, der er tale om levevis, der er markant forskellig/anderledes end den danske.

Tabel 4.1: Overblik over muligheder for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft		
Dimension	**Nære lande - Tyskland og Polen**	**Fjernere lande**
Eksisterende erfaringer	Tyskland, Polen Særligt inden for den private sektor og jobs til faglærte/ufaglærte	Få erfaringer - i nogen grad erfaringer fra Ukraine og Rusland.
Lovgivning	Det er relativt nemt at ansætte tyskere og polakker. Når Østaftalen falder bort fra 2009, vil det være endnu nemmere at rekruttere polakker.	Rekruttering fra EU -landene er nemmest. Ikke mindst, når østaftalen falder bort fra 2009. Det er svært, men ikke umuligt at rekruttere udenlandsk arbejdskraft fra ikke-EU-lande. Erfaringerne i landbruget fra Ukraine viser, at det er muligt – men at det ikke er uproblematisk, fordi det er svært at få længerevarende opholds- og arbejdstilladelse og svært at få f.eks. familiesammenføring. Det er et problem for både landmændene og de udenlandske ansatte.
Sprog/kultur	Jo tættere på geografisk - des nemmere. Erfaringer med tyskere og polakker viser, at en del af arbejdsgivere og ansatte på Lolland-Falster kan tysk på et rimeligt niveau. Kommunikationen er svær – men det lykkes. Arbejdsmæssigt kan der være kulturforskelle – udlændingene oplever, at arbejdet er mere roligt og tonen mere behagelig her. Danske arbejdsgivere oplever i nogen grad, at specielt personer fra det tidligere Østeuropa er mere hierarkiske og lidt mindre selvstændige.	Det sproglige er en udfordring særligt i de situationer, hvor man ikke kan mødes på lidt engelsk eller tysk.
Økonomi – ”pull”	Selvom der er høje leveomkostninger, så kompenserer høj løn og bl.a. fradragsmuligheder herfor i hvert fald inden for det første år.	I og med det er attraktivt for tyskere at arbejde på Lolland-Falster, så er det også attraktivt økonomisk for en meget stor gruppe af andre lande, ikke mindst de nye EU-lande.
Netværk – ”pull”	De allerede ansatte udlændinge kender i høj grad andre, der er interesseret i at komme til at arbejde i Danmark. Det kan bruges som rekrutteringskanal. Der er ikke et formaliseret netværk og en modtagestruktur som i andre lande, Både Norge, Irland og UK har været tidligere ude, og der er opbygget tættere relationer og en mere omfattende modtagestruktur.	Få erfaringer og dermed også svage netværk. Der er rekrutteringsvirksomheder og enkeltpersoner bl.a. arbejdsgivere i landbruget, der har et lokalt netværk i afsenderlande.
Push-faktorer i hjemlandet	Tegn på at ”push” faktorerne i Tyskland-Polen mindskes i form af lavere ledighed, men den er stadig meget høj i de områder, der grænser op til Lolland-Falster. Samtidig er der stadig markante økonomiske gevinster ved at arbejde i Danmark.	I de nye EU-lande er der generelt højere arbejdsløshed og ikke mindst lavere lønninger og dårligere levevilkår og livsmuligheder end DK/LF. Det kan gøre DK attraktivt. Spørgsmålet er, om det er tilstrækkeligt til at tiltrække arbejdskraft. Der vil være behov for synliggørelse af job og muligheder i DK og konkret matchning med danske arbejdspladser. Alt andet lige vil det være sværere, jo længere man kommer fra DK.
Kilde: New Insight A/S		

Konklusionen er, at Tyskland og Polen vil være de nemmeste og mest oplagte lande fortsat at rekruttere udenlandsk arbejdskraft fra ud fra: 1) komparative fordele 2) et juridisk synspunkt og 3) kulturel, sproglig og geografisk nærhed og 4) de erfaringer, der er ved at blive opbygget med arbejdskraft herfra – ikke mindst udlændingenes egne netværk til potentiel arbejdskraft. Det er vores vurdering, at de økonomiske fordele og jobmulighederne for udlændingene fra specielt Stettin- og Rostockområderne fortsat vil gøre det til en bæredygtig strategi at forsøge at øge rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft herfra.

4.3 Nye potentielle afsenderområder

Det er vanskeligt at udpege helt nye lande som muligheder for en fremtidig rekruttering af arbejdskraft til Lolland-Falster.

Vi har set det som en præmis for denne undersøgelse, at der er begrænsede ressourcer til aktivt at skabe koblinger mellem nye grupper af arbejdstagere og det lokale arbejdsmarked. Desuden er der ikke nogen lande, som er "uberørte". Alle lande med kvalificeret arbejdskraft indgår på en eller anden måde i de internationale migrationsstrømme – og Danmark er ikke centralt placeret heri. Dette skyldes både historiske faktorer, så som at Danmark ikke traditionelt har været et indvandringsland i samme omfang som f.eks. Irland, samt at Danmark ikke tidligt i denne indvandringsperiode har været proaktiv.

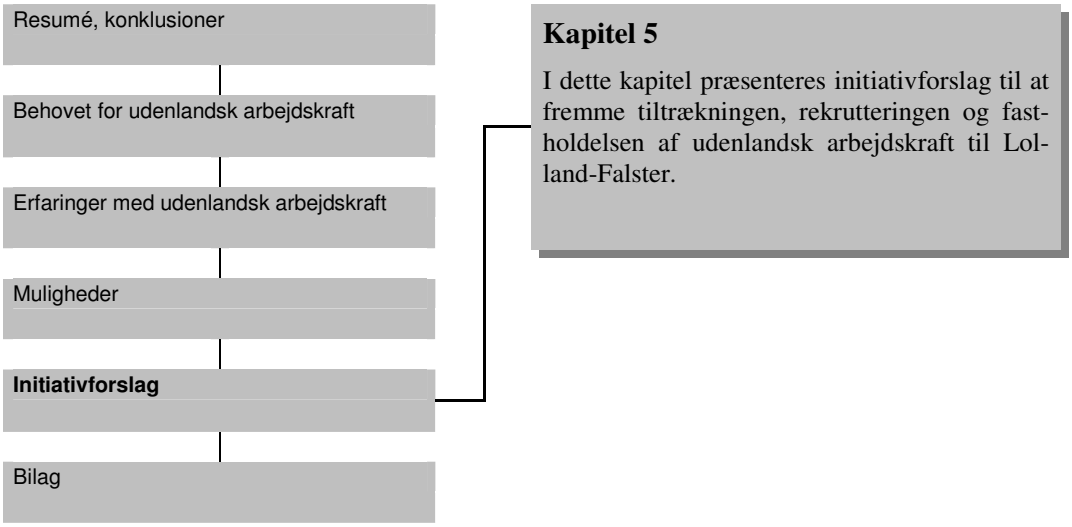
Det er et åbent spørgsmål, om der i højere grad kan etableres rekruttering fra lande uden for EU. Udlændingelovgivningen og Østaftalen definerer, hvilke udlændinge der kan opholde sig og arbejde i Danmark. Hovedreglen er, at jo fjernere fra Danmark den udenlandske arbejdskraft kommer, desto sværere er det at få tilladelse til at arbejde i Danmark. Derfor er der en række vanskeligheder forbundet med at tiltrække arbejdskraft fra f.eks. Hviderusland, Ukraine samt andre lande uden for Europa. Erfaringer fra både landbruget og sundhedssektoren viser, at det kan lade sig gøre – men det kræver typisk, at rekrutteringsvirksomheder er involveret.

Det er lykkedes at rekruttere arbejdskraft fra Ukraine til landbruget. Her er der på kort tid etableret en ret professionaliseret model for rekruttering, hvor man formår at håndtere de administrative barrierer, der er for arbejdskraftindvandring fra lande uden for EU. Selvom der ikke tidligere har været nogen arbejdskraftindvandring fra Ukraine og ikke er nogen modtagestruktur i form af eksisterende migrantnetværk, så er tilbuddet om et velbetalt job på Lolland-Falster formidlet via rekrutteringsfirmaer tilsyneladende tilstrækkeligt til at kunne tiltrække arbejdskraft fra lande, der er længere væk som f.eks. Ukraine.

Omvendt så viser erfaringerne herfra også, at da denne rekruttering i udgangspunktet er tidsbegrænset, så er det svært at få udlændinge, der både kan og vil flytte til området permanent til at blive på grund af lovgivningen. De har svært ved at få længerevarende opholds- og arbejdstilladelse og svært at få f.eks. familiesammenføring.

Endelig har man i andre regioner forsøgt sig med rekruttering af sundhedspersonale fra bl.a. Indien og Pakistan. Denne rekrutteringsstrategi er meget kostbar, langvarig og kræver et meget stort forarbejde. Dog viser de første erfaringer, at strategien på kort sigt fungerer. Det er dog meget uvist, om arbejderne vil bosætte sig i Danmark, eller snarere ser Danmark som et transitland til f.eks. England eller USA.

5. Initiativforslag



Initiativforslagene er et resultat af en arbejdsproces, hvor New Insight først har diskuteret en række forslag med projektets styregruppe. Dernæst er de syv mest relevante initiativforslag udvalgt og diskuteret på workshop med 40 centrale aktører på Lolland-Falster den 25. september 2008, og endelig er de viderearbejdet til de forslag, der her præsenteres.

Forslagene falder inden for seks hovedområder.

I analysen af muligheder og udarbejdelsen af initiativforslag er der taget udgangspunkt i, at der på Lolland-Falster er begrænsede ressourcer. Fokus har populært sagt været på de "lavthængende frugter" i en styrkelse af rekrutteringen og fastholdelsen af udenlandsk arbejdskraft.

5.1 Integration og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft

Formålet med disse seks initiativforslag er at give den udenlandske arbejdskraft, der søger til Lolland-Falster, en hjertelig og professionel velkomst. Initiativerne skal medvirke til at:

1. Øge viden om Lolland-Falster både som borger og beskæftiget.
2. Give konkret service/hjælp i forhold til f.eks. formidling af job til ægtefælle, bolig og skole/ daginstitution.
3. Og herigennem styrke integration og tilknytning til Lolland-Falster.

Det er centralt for integrationen og fastholdelsen af den udenlandske arbejdskraft og deres familier, at gruppen ikke opfattes som traditionelle flygtninge/indvandrere. Denne gruppe har mulighed for at flytte videre, hvis de ikke er tilfredse med forholdene. Etableringen af et "ex-pat" samfund bør derfor ikke bekæmpes, men ses som en styrke og en parallelitet til de initiativer, som søger at integrere de udenlandske familier i lokalsamfundet.

Velkomstpakker

Det foreslås, at der udarbejdes velkomstpakker, som er målrettet mod den udenlandske arbejdskraft. Der eksisterer allerede velkomstpakker til danske tilflyttere i begge kommuner, men pakkerne mangler et internationalt islæt, som gør dem anvendelige over for udenlandsk arbejdskraft.

Eksisterende viden - hjemmesider

Denmark.dk – det officielle Danmarks hjemmeside med links og videreformidling til de centrale områder for udlændinge i Danmark.

Workindenmark.dk – målrettet information til udenlandske arbejdssøgende og arbejdstagere i Danmark.

Nyidanmark.dk – information både til udlændinge og nydanskere. Særlig relevant er håndbogen om medborgerskab.

Pakkerne kan indeholde information om job, sprogundervisning, uddannelse, skole, daginstitutioner, lejeboliger og myndigheder mv.. Pakkerne kan også indeholde information om de øvrige initiativforslag: f.eks. ægtefællejobbank og mentorfamilier. Det er centralt, at den eksisterende viden anvendes, da der allerede er meget information tilgængelig på flere sprog om muligheder og forpligtigelser i Danmark.

Ligesom det allerede er tilfældet i de danske velkomstpakker, kan der være vouchers til lokale butikker, prøveabonnementer til lokale foreninger.

Endelig kan pakkerne også indeholde information om udlændinge, der allerede bor i området – f.eks. ved at formidle links til hjemmesider og virtuelle grupper (f.eks. www.meetup.com). Dette kan være med til at etablere og styrke ”ex-pat”-samfundene mellem de udenlandske arbejdere.

Velkomstpakkerne kan f.eks. distribueres via de naturlige kontaktpunkter, der er for udenlandsk arbejdskraft: kommunen/ folkeregister, skat og virksomhederne. I formidlingen af information bør et lokalsamfund som Lolland-Falster kunne koordinere og skabe en målrettet og personlig informationsstrøm. Et igangværende Interregprojekt ser også på mulighederne for at inddrage og distribuere velkomstpakkerne.

Bosætningskonsulent der aktivt opsøger udlændinge – og evt. danske tilflyttere

Analysen viser, at gruppen af udenlandsk arbejdskraft ofte mangler viden om tilbud og har begrænset kontakt til lokalsamfundet og myndighederne. Derfor blev det på workshoppen foreslået, at der oprettes en stilling som bosætningskonsulent. Konsulenten vil have til ansvar at opsøge familierne, formidle viden og servicere den udenlandske arbejdskraft, der kommer til området. Denne indsats kan både omfatte de, der har besluttet sig for at prøve at flytte til Lolland-Falster og den gruppe af udenlandske familier, der er usikre, og som måske kan overbevises ved information om de lokale muligheder.

Opsøgende indsatser

En proaktiv og opsøgende indsats er herhjemme især blevet anvendt i forhold til nydanskere. I København, Odense og Århus har der f.eks. været opsøgende rådgivning af indvandrervirksomheder. Der er flere anvendelige metodiske og strategisk overvejelser fra dette arbejde. New Insight har gennemført en evaluering af den opsøgende rådgivning. Kontakt evt. New Insight for yderligere information.

Mentorer

I Guldborgsund Kommune har der i en periode været et korps af frivillige mentorer for danske tilflyttere. Erfaringerne viste, at både lokale borgere var interesse-

rede i at være mentorer, og at flere tilflyttere tog imod tilbuddet. Det foreslås derfor, at der etableres et nyt korps af mentorer, som både kan tage imod danske og udenlandske tilflyttere. Mentorer kan både være familier eller enkeltpersoner, der byder den udenlandske arbejdskraft velkommen – inviterer dem hjem, mødes, fortæller lidt om dem selv og Lolland-Falster. Det vil være en billig og meget personlig velkomst til området. Det kan forventes, at gruppen af "yngre seniorer" især vil have overskud og mulighed for det. Virksomhederne bør involveres og medvirke til at gøre opmærksom på tilbuddet. Evt. kan de to kommuner i fællesskab med lokale foreninger igangsætte indsatsen, hvorefter den kan formodes at køre af sig selv.

Midler til mentornetværk?

Som en del af om regeringens handlingsplan for offensiv global markedsføring af Danmark er der afsat 5 mio. kr. til Mentornetværk for kvalificeret udenlandsk arbejdskraft. Det er tanken, at der oprettes partnerskab mellem erhvervsorganisationer, myndigheder og private virksomheder. Økonomi- og Erhvervsministeriet er ansvarlig for initiativet.

Se evt. www.oem.dk

En positiv sideeffekt vil være, at det kan skabe nogle gode historier til pressen om indsatsen for integration lokalt.

Job til ægtefællerne – Ægtefællejobbank og "Job til en ekstra"

En stor udfordring for at få arbejdskraft til at flytte permanent til Lolland-Falster er at kunne overbevise og få familierne til at flytte med. Job til ægtefæller og børnepasning/skole er helt centrale i den sammenhæng. Det foreslås, at jobcentre, kommunerne og lokale arbejdsgivere i fællesskab etablerer en ægtefælle-jobbank. Det skønnes af Jobcenter Guldborgsund, at der allerede er ca. 100 ægtefæller, for hvem jobbanken vil være relevant. Denne formaliserede jobformidling kan supplere en mere uformel netværksmodel, der bl.a. anvendes i Åbenrå – "Job til en ekstra". Tanken er, at hvis et medlem af Erhvervenes Hus i Åbenrå har en udenlandsk arbejder, hvis ægtefælle er fulgt med til Danmark og er ledig, så rundsender virksomheden CV til de øvrige medlemmer med henblik på at finde et job til vedkommende. Det fungerer typisk godt, idet den arbejdssøgende via afsenderen får en form for eksklusivitet ift. medlemmerne.

Ungdomsuddannelser, skoler og daginstitutioner

Ungdomsuddannelser, skoler og daginstitutioner er et opmærksomhedspunkt for få flere til at flytte til Lolland-Falster. Der bør som minimum være information om mulighederne. Det danske velfærdssystem er unikt i forhold til de udbyggede tilbud, der er til børn og unge, og det er centralt, at den store gruppe af udlændinge, der ikke ved, hvor længe de vil blive på Lolland-Falster, præsenteres for disse muligheder. Dernæst kan det være en ide at lave tosprogede institutioner – f.eks. dansk-tysk, dansk-polsk (evt. blot ansætte en eller flere medarbejdere der taler tysk eller polsk).

Bolig

Der er behov for boliger til den udenlandske arbejdskraft. I øjeblikket er det primært arbejdsgiverne og rekrutteringsbureauerne, der hjælper med at finde indkvartering. Ofte bor udlændingene sammen på lidt plads. Det er bl.a. for at spare penge under opholdet i Danmark, men det er ikke en løsning for dem, der ønsker at blive i længere tid. Spørgsmålet er, om ikke kommune og almennyttige boligselskaber i højere grad skal medvirke hertil, f.eks. ved at prioritere udenlandsk

arbejdskraft forrest i boligkøen. I det omfang kommunerne kan medvirke til at skaffe boliger, vil det både lette virksomhedernes arbejde med rekruttering af arbejdskraft, men også gøre det mere attraktivt for udenlandsk arbejdskraft at søge til området.

5.2 Rekrutteringsprojekter

Formålet med nedenstående initiativforslag er at fokusere yderligere på indsatserne for at tiltrække udenlandsk arbejdskraft. Initiativerne skal bidrage til:

1. At særligt den offentlige sektor via rekrutteringsprojekter får erfaringer med at tiltrække udenlandsk arbejdskraft.
2. At systematisere og udbrede allerede eksisterende rekrutteringsprojekter til andre brancher eller sektorer.

Rekruttering til den offentlige sektor – en stor udfordring!

Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft til den offentlige sektor er en stor udfordring – bl.a. på grund af sprog og uddannelsesbarrierer, men også fordi der indtil nu kun er relativt få erfaringer i forhold til rekruttering til sundhedssektoren og de modeller, der her anvendes, er meget ressourcekrævende. Umiddelbart vil de være vanskelige at kopiere til f.eks. ældreplejen eller daginstitutionsområdet – to områder hvor der både aktuelt men i høj grad også fremover vil være mangel på arbejdskraft.

FOA overvejer i øjeblikket, hvordan de skal forholde sig til den udenlandske arbejdskraft. Der tales bl.a. om at etablere pakker og indslusningsforløb til social- og sundhedsområdet, hvor udenlandske og danske uddannelsesinstitutioner kunne samarbejde.

Social- og sundhedsområdet har i de senere år med stor succes fået integreret mange indvandrerkvinder til branchen bl.a. via forskellige projekter i København, Frederiksborg Amt og i Brøndby. Ofte har FOA været involveret i disse projekter, og der eksisterer således både i organisationsregi og uddannelsesregi nogle erfaringer med integration og rekruttering, som kunne overføres til udfordringerne med den udenlandske arbejdskraft. Det gælder særligt i forhold til sprogbarrierer, kultur på arbejdspladsen, men også i forhold til det faglige niveau, idet de danske uddannelser til f.eks. social- og sundhedshjælper eller – assistent er væsentlig mere omfattende end tilsvarende uddannelser i store dele af Europa[49].

Den lokale social- og sundhedsskole kan med fordel koble sig på FOA's initiativer og blive pioner på området. Et forslag kan være, at man etablerer samarbejde med tyske skoler, og så arrangerer praktikophold i de to kommuner. Derved får man koblet den udenlandske arbejdskraft til området.

Rekruttere, ansætte og uddanne (Vindmøllemodellen)

Der er enighed om, at den model, som netop er blevet igangsat i forhold til rekruttering og opkvalificering af udenlandske medarbejdere inden for servicering af vindmøller (se beskrivelse i afsnit 3.2), potentielt også kan anvendes inden for andre brancher. Det centrale i modellen er samarbejdet mellem en arbejdsgiver (i

[49] New Insight (2006): Integration af etniske minoriteter på social- og sundhedsområderne. Erfaringer fra seks europæiske lande.

dette tilfælde Fairwind), en lokal uddannelsesinstitution (f.eks. CELF) og et rekrutteringsfirma (i dette tilfælde Flexworkers).

CELF vil forsøge at igangsætte lignende forløb inden for andre brancher, men det forudsætter en aktiv deltagelse af brancheorganisationer og virksomheder.

Modellen minder om de forløb, som afholdes på bl.a. Uddannelsescenteret for Kollektiv Trafik inden for rutebuschaufførområdet i København, hvor der er opkvalificering i form af både dansk og kørekort til bus med garanti om efterfølgende ansættelse[50].

5.3 Markedsføring – bo og arbejd på Lolland-Falster

Formålet med nedenstående initiativforslag er at øge omfanget af såvel danske som udenlandske tilflyttere til Lolland-Falster. Initiativerne vil derfor være med til at:

1. Markedsføre Lolland-Falster som et attraktivt område
2. Sikre et øget kendskab til området både nationalt og internationalt.

Det foreslås, at Lolland-Falster markedsfører de eksisterende gode lokale muligheder for både at få et job og et billigt sted at bo. Markedsføringen, som både skal være af området og af de lokale virksomheder, bør rettes mod såvel danskere som udlændinge.

Eksisterende viden

Brandingdanmark.dk – giver overblik over initiativer og udførende aktører, der indgår i arbejdet om den globale markedsføring af Danmark.

Der er allerede mange lokale erfaringer med både markedsføring af området som turistdestination og som bosætningsområde. Fokus i bosætningsstrategierne har været at tiltrække specielt borgere fra Hovedstadsområdet og fra resten af Sjælland. Den relativt nye situation, at der også er gode jobmuligheder på Lolland-Falster, er imidlertid endnu ikke blevet synliggjort. Lolland-Falster skal sælge sig

Eksempel på branding af område

I Thy har kommuner, virksomheder og foreninger i fællesskab skabt et "cold hawaii", hvor Thy bliver markedsført som Nordens surferparadis for at tiltrække arbejdskraft til området. Projektet viser betydningen af, at mange aktører indgår i markedsføringen, og at markedsføringen/brandingen skal være gennemført for at have nogen effekt.

Se i øvrigt: http://coldhawaii.eu/

selv på mulighederne for at få "hele pakken" – både et arbejde og et billigt sted at bo i naturskønne omgivelser.

For at understøtte markedsføringsstrategien kan der være behov for en analyse af de særlige lokale, stedsafhængige egenskaber,[51] som er unikke ved Lolland-Falster og udgør noget attraktivt. En analyse af det vil kunne konstituere nogle

[50] Se http://www.uddcenter.dk/danskogchauffoeruddannelse/job.html

[51] "Localised capabilities" – de lokale, stedsafhængige egenskaber som er unikke ved Lolland-Falster og udgør noget attraktivt – nogle særlige konkurrencefordele i konkurrencen med andre områder.

særlige fordele i konkurrencen med andre områder. Det vil være væsentligt, at analysen både ser på Lolland-Falster i både en dansk og udenlandsk kontekst.

5.4 Sprog og opkvalificering

Formålet med nedenstående initiativforslag er at sikre mulighederne for at opkvalificere den udenlandske arbejdskraft både fagligt og sprogligt. Initiativerne skal bidrage til at:

1. Flere udenlandske arbejdere lærer dansk
2. Øge kendskabet til uddannelsesmulighederne
3. Synliggøre mulighederne for opkvalificering af udenlandske arbejdere

Sprogcenter – danskundervisning

Det skal synliggøres over for både udlændinge og virksomheder, hvad de lokale sprogcentre kan tilbyde den udenlandske arbejdskraft – f.eks. at der er aftenundervisning. Der eksisterer i dag en begrænset viden om mulighederne for danskundervisning både blandt udlændingene og virksomhederne. Analysen viser, at en stor andel af de udenlandske arbejdere i varieret omfang har forsøgt sig med danskundervisning og meget tyder altså på, at viljen til og ønsket om at lære dansk eksisterer.

VEU på tysk og polsk

Sprogcenteret og CELF (Center for Erhvervsrettede uddannelser Lolland Falster) har allerede i dag mulighederne for at lave opkvalificerende forløb (f.eks. lovpligtige sikkerhedskurser og certifikatkurser) på andre sprog end dansk, f.eks. tysk og polsk. Selv grænsegængere fra EU, som ikke har adresse i Danmark og derfor ikke er berettiget til sprogundervisning, kan deltage i AMU-kurser, da alle EU-borgere er sikret retten til efter- og videreuddannelse. Disse muligheder er kun i begrænset omfang kendt af virksomheder, udenlandske arbejdere og f.eks. kommunerne. Derfor er der behov for en øget markedsføring af de tilbud, der eksisterer. I markedsføringen kan det lokale voksenvejledningsnetværk med fordel inddrages.

Identifikation af uddannelsesbehov

Hvis der etableres fastere forbindelser mellem uddannelsesinstitutionerne og virksomhederne, vil der på sigt også være mulighed for at identificere evt. efteruddannelsesbehov hos den udenlandske arbejdskraft og planlægge opkvalificerende forløb. Aktuelt oplever CELF ikke nogen efterspørgsel efter uddannelsesaktiviteter til den udenlandske arbejdskraft, men har en fornemmelse af at der kan være et behov f.eks. inden for turismeområdet.

5.5 Kobling mellem uddannelsesinstitutioner og det lokale arbejdsmarked

Formålet med nedenstående initiativforslag er at sikre en bedre kobling mellem uddannelsesinstitutioner og lokale virksomheder, så man via denne kobling dels kan fastholde lokale unge til området, dels kan fastholde udenlandske studerende til området.

Bedre kobling af uddannelser til de lokale virksomheder og herigennem fødekanal af potentiel udenlandsk arbejdskraft og arbejdskraft generelt

Flere uddannelsesinstitutioner på Lolland-Falster har udenlandske studerende. Hverken i deres praktik eller fritidsjob er de blevet koblet til det lokale arbejdsmarked. Sideløbende oplever området, at lokale unge i stort omfang forlader området enten for at tage en uddannelse eller efter endt uddannelse.

Der eksisterer ikke samarbejder om praktik med f.eks. de lokale oplevelsesvirksomheder (Knuthenborg, Lalandia), hvor udlændingene på f.eks. bacheloruddannelsen i leisure management kunne afholde deres praktik. De tager i stedet til Københavnsområdet eller udlandet for deres praktik.

Alle de udenlandske studerende har fritidsjob under deres studietid. Tyskerne har som de eneste nemt ved at få et job i lokalområdet, mens andre nationaliteter må tage til København. Her uddeler de aviser, gør rent, arbejder på Burger King mv. Det kan skyldes, at man på Lolland-Falster er bagud sammenlignet med hovedstadsområdet i forhold til tolerance og holdning til - på både kundeside og arbejdsgiverside - at lade udlændinge, der ikke kan dansk, foretage f.eks. kundebetjening. I København er det ikke unormalt, at kunder i detailhandlen, indkøbscentre, på cafeer, restauranter mv. betjenes på svensk eller engelsk, og i servicejobs uden direkte kundekontakt (f.eks. rengøring, lagerarbejde, køkken-kantine arbejde) har man i en lang årrække beskæftiget rigtigt mange nydanskere og udenlandske studerende. En større velvilje lokalt – ikke mindst på arbejdsgiverside til at udfordre konventionerne for hvad det kræves af sprogkundskaber i servicejobs, er nødvendig, hvis de udenlandske studerende, der allerede er i området, skal kobles til det lokale arbejdsmarked – og ikke kun fungere som en fødekanal til det københavnske arbejdsmarked.

Desuden vil et generelt tættere samarbejde mellem det lokale erhvervsliv og de lokale uddannelsesinstitutioner skabe en tættere kobling mellem uddannelse og lokale arbejdspladser og derved synliggøre fremtidige beskæftigelsesmuligheder i området både for de lokale og de udenlandske unge.

5.6 Overvågning og koordinering af indsatsen

Formålet med nedenstående initiativforslag er at øge kendskabet til beskæftigelses- og arbejdskraftsituationen i relevante nærområder til Lolland-Falster for herigennem at arbejde for en mere kvalificeret rekrutteringsindsats i udvalgte regioner. Desuden er formålet, at der lokalt sikres et fortsat fokus på arbejdskraftsituationen.

Initiativerne skal bidrage til:

1. Identifikation og overblik over aktuelle muligheder for at rekruttere udenlandsk arbejdskraft til Danmark.
2. Samarbejde mellem f.eks. uddannelsesinstitutioner og jobcentre i udvalgte områder.
3. Sikre et fortsat lokalt fokus på arbejdskraftbehovet og herunder at der fortsat udvikles og implementeres initiativer.

Overvågning og identifikation af potentielle afsenderregioner

Analysen viser, at det primært er Tyskland og Polen, som fungerer som fødekanaler af udenlandsk arbejdskraft til Lolland-Falster, og det gælder især for de nordligste regioner i de to lande, hvor der fortsat er en høj ledighed.

For at sikre et mere systematisk overblik over arbejdsmarkederne i potentielle afsenderregioner kan der på både regionalt og lokalt niveau etableres en overvågning og identifikation af mulige afsenderregioner. Overvågningen vil kunne tydeliggøre evt. muligheder for at etablere samarbejde med f.eks. lokale uddannelsesinstitutioner i udlandet omkring rekruttering af arbejdskraft.

Lokal task force (indsatsgruppe)

Som supplement til det regionale arbejde foreslås det, at der nedsættes en mere lokal forankret task force. Denne gruppe bør have deltagere fra alle relevante aktører, herunder kommune, jobcenter, virksomheder og evt. uddannelsesinstitutioner.

Gruppen skal sikre, at der fortsat er lokalt fokus på arbejdskraftbehovet og medvirke til at udvikle og implementere initiativer i forhold til at sikre arbejdskraften. Desuden kunne task forcen også fungere som videnscenter for de regionale og lokale initiativer, således at der sker en koordinering og vidensdeling af eksisterende og fremtidige indsatser.

6. Bilag

6.1 Interview

Der er gennemført 52 interview som en del af analysen.

Udenlandsk arbejdskraft: Der er foretaget interview med 13 personer, der arbejder som udenlandsk arbejdskraft på virksomheder eller som leder af virksomheder på Lolland-Falster (se oversigt i kapitel 3, tabel 3.7).

Virksomheder: Der er lavet 13 interview med virksomheder, herunder også tre rekrutteringsvirksomheder på Lolland-Falster.

Ressourcepersoner og institutioner: Der er lavet 26 interview med ressourcepersoner fra lokale foreninger, de katolske kirker, Lolland og Guldborgsund Kommuner, jobcentrene i Guldborgsund og i Lolland Kommuner samt uddannelsesinstitutioner og fagforeninger.

Tabel 6.1: Interview med ressourcepersoner og institutioner

Navn	Organisation
Fleming Larsen, jobcenterchef	Jobcenter Lolland
Per Bech Grønning, jobcenterchef	Jobcenter Guldborgsund
Hans Ole Sørensen, formand	Erhvervsråd Lolland-Falster
Uffe Elbæk	Erhvervenes Hus Åbenrå
Bjarne Jensen	3F, Midtlolland
Jørgen Erik Nielsen	3F
Mona Striib, næstformand	FOA, Forbundet
Berit Retlef, næstformand	FOA, Vejle
Hanna Slobodziuk	Den polske forening Maribo
Alexander	Polonia.dk
Marie-Josée Jensen	CEUS - bachelor of leisure Management
Alf Demant	EUC Lolland/IMMA
Nils Bach Petersen	Guldborgsund Kommunes sprog og integrationscenter
Roman Smiglieski	Foreningen Polonia
Christian Frederiksen	Guldborgsund Kommune
Torben Larsen	Borgerservice Lolland
David Noval, Menighedsrådsformand	Hellig Kors Kirke, Nykøbing Falster
Jan Peter Tvangsø	Sankt Birgitta Kirke, Maribo
Bente Selsø	Sankt Franciscus Kirke, Nakskov
Dorthe Skydsbjerg	Lolland Kommune. Kulturområdet.
Ken Pedersen	Dansk Landbrug Sydhavsøerne
Anna Pedersen	Landbo Ungdom
Marianne Starck	CEUS (VEU-området)
Brian Kofoed Hansen	CEUS-Næsgård

Kilde: New Insight A/S

6.2 Survey

Surveyen er gennemført i uge 25-26, 2008 af TNS-Gallup A/S for New Insight. Tabellen herunder viser opkaldsstatistikken for surveyen.

Tabel 6.2: Opkaldsstatistik for surveyen	
Brugt sample	1066
Opringninger	1821
Gennemførte interview	204
Nægtere – antal	57
Nægtere - procent	21,76
Andet frafald	169
Brutto tid pr gennemført interview	20,13 min
Netto tid pr gennemført interview	10,21 min
Antal interviewere	21
Kilde: TNS-Gallup A/S	

6.3 Lovgivning

Dette afsnit beskriver de lovgivningsmæssige rammer for rekruttering af arbejdskraft fra udlandet.

6.3.1 Hvem må bo og arbejde i Danmark?

Udlændige fra en lang række lande kan uden videre bo og arbejde i Danmark. Nogle skal dog have en opholds- og arbejdstilladelse for lovligt at være i landet. Overordnet set bliver det vanskeligere at komme til at bo og arbejde i Danmark, jo længere væk fra man kommer.

Herunder har vi kort redegjort for de centrale regler på området.

Tabel 6.3: Regler for ophold og arbejde i Danmark fordelt på type af oprindelsesland

Land	Som arbejdssøgende	Som arbejdstager	Hvad med familien?
Norden	Kan frit opholde sig og tage arbejde	Kan frit opholde sig og tage arbejde	Kan frit medtage familie
EU/EØS (de "gamle" EU-lande, Norge, Island, Liechtenstein og Schweiz)	Seks måneders frit ophold	Frit ophold og tage arbejde i op til tre måneder. Herefter kan EU/EØS-statsborgere få udstedt opholdsbevis jf. lovgivningen om fri bevægelighed	Familiemedlemmer har samme rettigheder til ophold som den, der er ansat i landet
Nye EU-lande (Estland, Letland, Litauen, Polen, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet, Ungarn, Bulgarien og Rumænien)	Seks måneders frit ophold	Østaftalen sikrer, at østeuropæiske EU-borgere tilbydes samme løn- og ansættelsesvilkår, som gælder på det danske arbejdsmarked. Pr. 1.maj 2008 er der ikke behov for opholds- og arbejdstilladelse, hvis arbejdet udføres under overenskomstmæssige vilkår. Krav om opholds- og arbejdstilladelse gælder personer, hvis arbejde ikke er dækket af en overenskomst	Familiemedlemmer kan medtages, men der skal kunne dokumenteres ægteskab eller slægtskab.
Øvrige lande	Green card-ordning sikrer, at en udlænding kan få seks måneders opholdstilladelse til at søge job i Danmark. Ordningen er baseret på et pointsystem, hvor sandsynligheden for, at vedkommende finder kvalificeret arbejde i perioden, bliver vurderet.	Som udgangspunkt skal man have opholds- og arbejdstilladelse før ankomst til Danmark. Særlige vilkår for udlændige der er uddannet inden for fag med mangel på arbejdskraft ligesom særlige ordninger for forskere, sportsfolk og selvstændige.	Udlændinge, som har familie i Danmark, har mulighed for at få opholdstilladelse efter reglerne om familiesammenføring i den danske udlændingelov.

Kilde: www.nyidanmark.dk, www.workimport.dk og www.bm.dk

I tillæg til reglerne for ophold og arbejde for statsborgere fra de nye EU-lande er det relevant at se nærmere på reglerne for ophold i forbindelse med praktik.

Opholdstilladelse som praktikant gives for højst 18 måneder. Opholdstilladelsen kan forlænges med yderligere seks måneder, hvis praktikanten i denne periode skal gennemføre et relevant skoleforløb, f.eks. på teknisk skole eller landbrugsskole.

Opholdstilladelse gives på baggrund af et konkret tilbud om praktikplads i Danmark, og hvis følgende betingelser er opfyldt:

- Praktikopholdet skal have et uddannelsesmæssigt formål og indhold samt en naturlig tilknytning til en uddannelse, som ansøgeren har påbegyndt eller gennemført i hjemlandet.
- Ansøgeren skal være fyldt 18 år og må ikke være fyldt 35 år.
- Praktikstedet skal i uddannelsesmæssig henseende være egnet til at modtage den pågældende ansøger.
- Løn- og ansættelsesforholdene skal være sædvanlige efter danske forhold for praktikanter inden for det pågældende område[52].

6.3.2 Skatteregler

Hvis en udlænding arbejder i Danmark, er hovedreglen, at vedkommende skal betale dansk skat af den tjente løn. Dog kan man skelne mellem en fuld skattepligt og en begrænset skattepligt for udenlandske arbejdere i Danmark. Det er bestemte forhold, der afgør, om man kan blive begrænset skattepligtig til Danmark, eller om man skal betale fuld skat. Disse forhold vedrører bl.a. fast bopæl og varighed af beskæftigelsen i Danmark.

Fuld skattepligt betyder, at al indkomst som hovedregel skal beskattes i Danmark. Man er fuldt skattepligtig til Danmark, hvis man enten opholder sig i Danmark i mindst seks sammenhængende måneder eller har bopæl i Danmark. Hvis man er fuldt skattepligtig til Danmark, beskattes man i princippet af al indkomst, uanset om den er optjent i Danmark eller i udlandet. Globalindkomstbegrebet medfører, at udenlandsk indkomst ikke får særbehandling, men behandles efter danske skatteregler, også selvom indkomsten allerede er blevet beskattet i et andet land.

For at undgå en sådan dobbeltbeskatning har Danmark indgået aftaler med en lang række lande om, hvem der har beskatningsretten på hvilke områder. Når skatten beregnes, tages der hensyn til det enkelte lands dobbeltbeskatningsaftale med Danmark. Det medfører hel eller delvis bortfald af dansk skat, når man kan dokumentere, at indtægten er beskattet i det andet land[53].

Danmark har et relativt højt skattetryk i forhold til andre europæiske lande. Der er dog nogle bestemmelser, som begunstiger udenlandsk arbejdskraft i Danmark:

- 25-procentsskatteordningen, som betyder, at udenlandske nøglemedarbejdere og forskeres løn beskattes efter en lavere sats de første tre år i Danmark.
- Fradrag for dobbelt husholdning, hvis familien bliver boende i hjemlandet.
- Dobbeltbeskatningsaftaler, som er indgået med andre lande.
- Regler om social sikring i hjemlandet, der betyder, at udlændinge fra EØS-lande måske kan forblive omfattet af hjemlandets sociale sikring, hvis en række betingelser er opfyldt. Det betyder, at lønmodtageren ikke skal betale sociale bidrag i Danmark.

[52] "Regler for ophold og arbejde i Danmark for statsborgere fra de østeuropæiske EU-lande". 4. udgave, 2006

[53] www.skat.dk/SKAT.aspx?oId=133863&vId=200802&i=23#i133863

Hvis man derimod tjener løn i Danmark uden at bo her (dvs. udelukkende har en økonomisk tilknytning til Danmark), kan man blive **begrænset skattepligtig** til Danmark. Det betyder, at man skal betale skat af indtægter tjent i Danmark, men at den fulde skattepligt er i et andet land. Indtægter kan f.eks. være løn eller honorarer for arbejde udført her i landet, personalegoder og pension. I 2005 skulle man som begrænset skattepligtig betale minimum 38 pct. i skat.

Tabellen herunder illustrerer de væsentligste regler inden for området.

Tabel 6.4: Skatteregler

Gruppe	Regler
Udenlandske statsborgere, som bor og arbejder fast i Danmark	Alle, som har fast bopæl i Danmark eller opholder sig i Danmark i mere end seks måneder, er fuldt skattepligtige til Danmark. Det betyder, at man skal betale skat til Danmark af alle indtægter, uanset om indtægterne kommer fra Danmark eller fra udlandet. Man kan blive omfattet af den særlige 25-procentsordning for udenlandske forskere og nøglemedarbejdere.
Udenlandske statsborgere, som arbejder i Danmark, men bor i udlandet	Hvis man bor i udlandet og arbejder i Danmark, skal man betale skat til Danmark af sin lønindkomst (begrænset skattepligt). Som begrænset skattepligtig betaler man kun skat til Danmark af den indtægt, der er oparbejdet i Danmark. Det er SKAT, som vurderer, hvordan man er skattepligtig til Danmark.
Grænsegængere/pendlere	Hvis man bor i udlandet, men har fast job i Danmark og jævnligt rejser frem og tilbage, er man "grænsegænger". Man er grænsegænger, hvis man har bopæl uden for Danmark og optjener minimum 75 procent af sin samlede indkomst fra arbejde i Danmark. En grænsegænger er begrænset skattepligtig i Danmark, men har samme fradragsrettigheder (f.eks. renteudgifter, børnebidrag og kontingent til A-kasse) som fuldt skattepligtige danskere med bopæl i Danmark.
Arbejde og midlertidig bolig i Danmark, men permanent bolig i hjemlandet	Hvis man har midlertidig bolig og arbejde i Danmark og samtidig opretholder bolig for familien i hjemlandet, kan man få fradrag for dobbelt husførelse, hvis man samtidig er fuldt skattepligtig til Danmark.
Udstationeret i Danmark / Arbejdsudleje	Er man som lønmodtager udlejet til en dansk virksomhed for at udføre arbejde i landet, skal man beskattes i Danmark fra første arbejdsdag. Det kaldes arbejdsudleje, når man ikke er ansat og lønnet af en dansk virksomhed, men instruktionsbeføjelsen og ansvaret/risikoen for arbejdsresultatet ligger hos den danske virksomhed, som råder over arbejdskraften. Vedkommende skal betale arbejdsmarkedsbidrag (AM-bidrag) og bidrag til Den Særlige Pensionsordning (SP-bidrag), medmindre vedkommende er omfattet af hjemlandets regler om social sikring. Er man skattemæssigt hjemmehørende i et andet land og opholder sig i Danmark i op til seks måneder i sammenhæng (med korte weekend- og ferieophold uden for Danmark), er skatten 30 pct. af bruttolønnen inklusive værdien af skattepligtige ydelser som fri eller betalt kost og logi, men eksklusive AM- og SP-bidrag.

Kilde: http://www.workindk.dk/Skat/0/4/0 og http://www.skat.dk/SKAT.aspx?oId=149873&vId=200802&i=4#i149873

6.3.3 Sociale ydelser

Inden for EU-/EØS og Schweiz gælder fælles regler for social sikring. Hovedreglen er således, at man er omfattet af lovgivningen om social sikring i arbejdslandet. Det gælder også, selvom man bor i et andet land, eller arbejdsgiveren har hjemsted i et andet land[54]. Med Østaftalen er de nye EU-landes borgere sidestillet med statsborgere fra de øvrige (gamle) EU-lande.

For statsborgere fra lande uden for EU er der enkelte restriktioner i forhold til sociale ydelser.

Tabellen herunder viser adgangen til sociale ydelser i Danmark.

Tabel 6.5: Oversigt over adgang til sociale ydelser

Sociale ydelser	Norden	EU-lande (gamle)	EU-lande (nye)	Lande uden for EU
(Gratis) Lægehjælp/hospital	+	+	+	+ (dog seks ugers karantæne)
Modtage kontanthjælp	+	+	+	-
Modtage dagpenge (forudsætte medlemskab af en a-kasse)	+	+ (Hvis man har været arbejdsløshedsforsikret i et andet EU-land, inden man kommer til Danmark for at arbejde, kan man - på visse betingelser - overføre sin anciennitet inden for arbejdsløshedsforsikring fra det andet land til Danmark)	+	-
Modtage børnepenge	+ (hvis fuldt skattepligtig til Danmark)	+ (hvis fuldt skattepligtig til Danmark)	+ (hvis fuldt skattepligtig til Danmark)	+ (hvis fuldt skattepligtig til Danmark)
Boligstøtte	+	+	+	+
Sygedagpenge	+	+	+	+

Kilde: Økonomi- og Erhvervsministeriet og Ministeriet for flygtninge, indvandrere og integration: *Integration og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft og medfølgende familie*, 2008 samt www.workimport.dk

6.3.4 Pension og efterløn

Det vil umiddelbart være få udenlandske arbejdere, der vil kunne nå at optjene retten til at modtage fuld dansk folkepension, når de fylder 65 år. Kravet for at modtage folkepension er, at man har boet i Danmark i mindst 40 år, fra man var 15 år.

Hvis man har boet færre år i Danmark, er man berettiget til 1/40 af den fulde pension for hvert år bosat i Danmark. Hvis man som EU/EØS eller nordisk statsborger har boet og arbejdet i mindst et år i Danmark, har man optjent ret til dansk pension, som så udbetales, når vedkommende fylder 65 år i en størrelsesorden, der modsvarer varigheden af ophold i landet.

Det er muligt for udenlandske arbejdere midlertidigt bosat i eller tilknyttet Danmark at foretage indskud på en udenlandsk pensionsordning med fradragsret for beløbet i den danske skattepligtige indkomst.

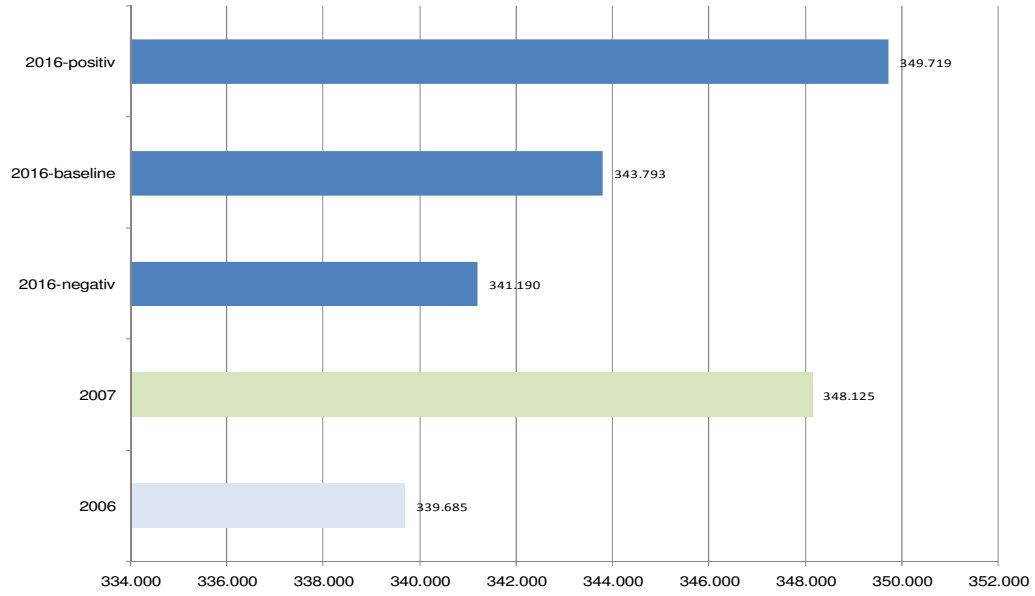
[54] www.workimport.dk/ooizzCMS/DA/workindenmark/regler/socialsikring

6.4 Supplerende tabeller og figurer

Figur 6.1: Arbejdspladser på Lolland-Falster
Udvikling 1997-2007

Note: Beskæftigede efter arbejdsstedsområde
Kilde: DST, RAS

Figur 6.2: Antal arbejdspladser, Region Sjælland
2006, 2007 og fremskrivning 2016

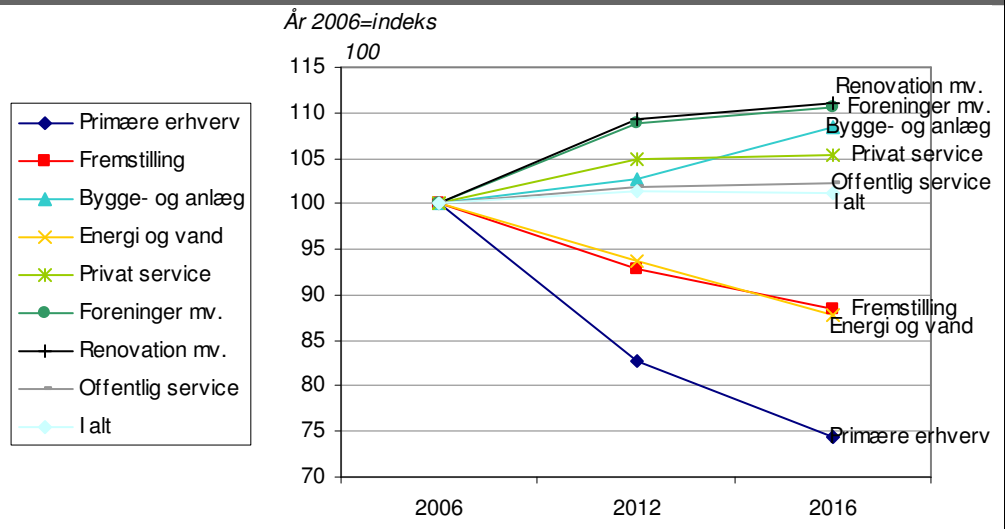


Kilde: New Insight beregninger på baggrund af fremskrivning, lavet på Sam-K Line-modellen af CRT for New Insight A/S. Fremskrivningen er udarbejdet som en del af New Insight A/S' "Perspektivanalyse af bygge- og anlægsbranchen" for Beskæftigelsesregionerne.
Note: Der er lavet tre scenarier for den fremtidige udvikling – et grundforløb for udviklingen frem til 2016, baseret på FM2015 og et negativt og positivt scenario, hvor renten hhv. stiger og falder ½ pct. point ift. grundforløbet. Det fremgår, at der i 2007 var næsten ligeså mange arbejdspladser, som der forventes i det mest positive scenarie. Fremskrivningen blev lavet med udgangspunkt i data for 2006.

Tabel 6.6: Antal arbejdspladser, Region Sjælland						
Branche	**Grundforløb-absolutte tal**			**Indeks**		
	2006	**2012**	**2016**	**2006**	**2012**	**2016**
Primære erhverv	13.476	11.142	10.036	100	83	74
Fremstilling	37.509	34.813	33.202	100	93	89
Bygge og anlæg – fremstilling	6.516	6.043	5.752	100	93	88
Bygge og anlæg	28.681	29.439	31.083	100	103	108
Bygge og anlæg – service	9.090	9.880	10.049	100	109	111
Energi og vand	2.010	1.882	1.766	100	94	88
Privat service	62.112	64.283	64.227	100	103	103
Privat service: finansiering	27.336	29.547	29.803	100	108	109
Privat service: transport	17.111	17.660	17.824	100	103	104
Foreninger og forlystelser	12.608	13.731	13.947	100	109	111
Renovation og andet	3.288	3.596	3.654	100	109	111
Offentlig service	118.423	120.584	121.108	100	102	102
Uoplyst	1.334	1.334	1.334	100	100	100
I alt	339.494	343.933	343.785	100	101	101

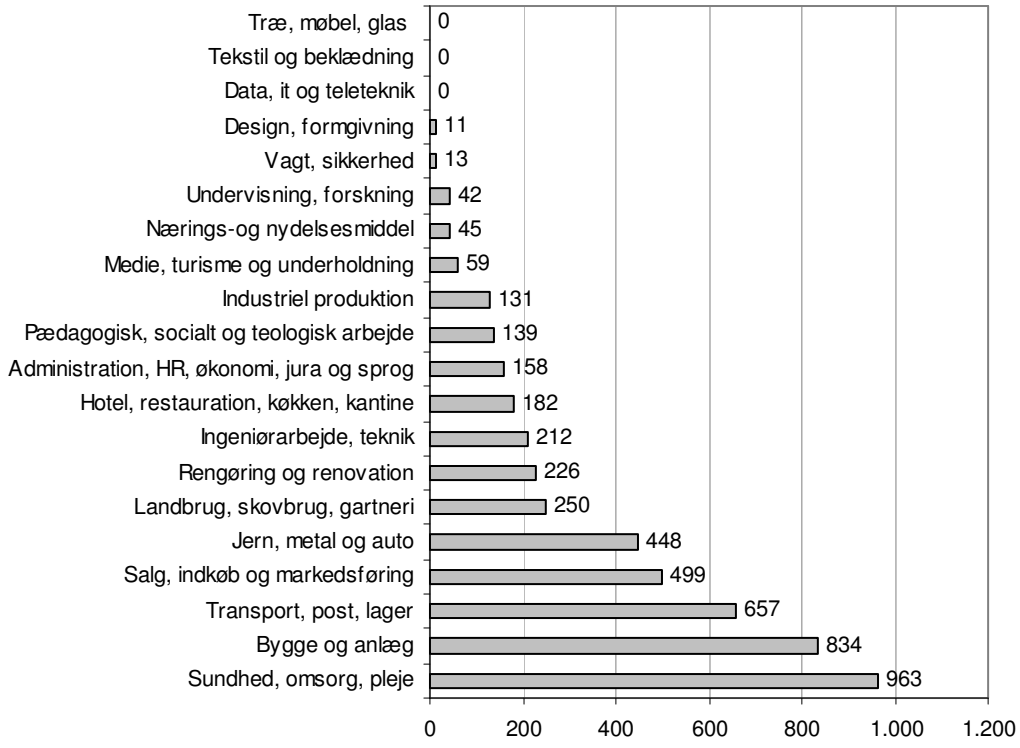
Kilde: New Insight beregninger på baggrund af fremskrivning, lavet på Sam-K Line-modellen af CRT for New Insight A/S. Fremskrivningen er udarbejdet som en del af New Insight A/S' "Perspektivanalyse af bygge- og anlægsbranchen" for Beskæftigelsesregionerne. Derfor er den særligt detaljeret ift. udviklingen indenfor byggeriet.

Figur 6.3: Erhvervsudvikling fremskrivning, Region Sjælland
Udvikling i antallet af arbejdspladser - fordelt efter branche



Kilde: New Insight beregninger på baggrund af fremskrivning, lavet på Sam-K Line-modellen af CRT for New Insight A/S. Fremskrivningen er udarbejdet som en del af New Insight A/S' "Perspektivanalyse af bygge- og anlægsbranchen" for Beskæftigelsesregionerne.

Figur 6.4: Arbejdskraftmangel i Vest- og Sydsjælland, efterår 2007
Fordelt efter erhvervsgrupper



Kilde: Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland: "Den aktuelle mangel- og flaskehalssituation", 21-01-2008

Tabel 6.7: Nationalitet for den udenlandske arbejdskraft på Lolland-Falster

Nationalitet	Andel
Tyskland	23,6
Polen	25,5
Sverige	5,5
Norge	1,8
Andre "gamle" EU-lande	1,8
De baltiske lande	9,1
Andre "nye" EU-lande	3,6
Tidligere Jugoslavien	18,2
Ukraine	9,1
Rusland	12,7
Thailand og Filippinerne	5,5
Kina	5,5
Indien	0
Øvrige lande	30,9

Kilde: Survey blandt virksomheder på Lolland-Falster

Tabel 6.8: Gennemsnitlig indkomst. For personer i gruppen, fordelt efter kommune og alder, 2006

Aldersgruppe	Guldborgsund	Lolland
55-59 år	294.800	273.591
60-64 år	257.693	237.051
65-69 år	192.435	179.774
Nedgang i gns. indkomst fra 60-64 til 65-69	-65.258	-57.277

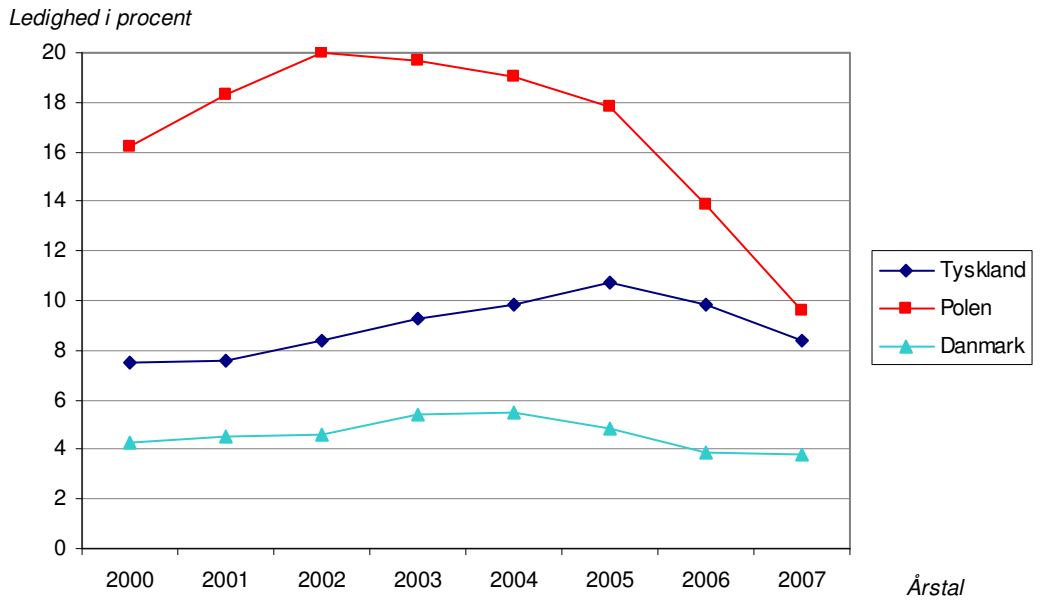
Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken, matrice INDKP5

Tabel 6.9: Indvandrere i den erhvervsaktive alder (16-64 år) uden dansk statsborgerskab i Lolland og Guldborgsund Kommune, 2008	
Land	**Antal**
Bosnien-Hercegovina	574
Jugoslavien (eks.)	417
Polen	354
Tyskland	333
Tyrkiet	166
Sverige	164
Thailand	149
Irak	141
Norge	130
Storbritannien	127
Libanon	98
Iran	97
Filippinerne	88
Kina	73
Ukraine	72
Sri Lanka	66
Jugoslavien, Forb.Rep	55
Somalia	55
Serbien og Montenegro	46
USA	42
Holland	38
Rusland	37
Rumænien	29
Island	27
Makedonien	21
Ungarn	21
Finland	20
Italien	20
Vietnam	20
Litauen	18
Østrig	18
Marokko	17
Afghanistan	16
Frankrig	15
Canada	15
Indien	15
Brasilien	14
Letland	13
Pakistan	13
Tjekkoslovakiet (eks.)	12
Kenya	12
Hviderusland	11
Peru	11
Armenien	10
Japan	10
Øvrige	292
Kilde: DST, Statistikbanken, KRBEF3	

Tabel 6.10: Indvandrere til Lolland-Falster i 2007	
Lande	**Indvandrere i den erhvervsaktive alder 20-60 år**
Polen	47
Tyskland	51
Ukraine	33
Sverige	15
Filippinerne	22
Thailand	16
Kina	10
Irak	6
Storbritannien	11
Tyrkiet	10
Kilde: Statistikbanken, VAN211 Statistisk registreres personer som indvandrere i det øjeblik, de får en folkeregisteradresse og tilmeldes folkeregisteret. Det er bl.a. nødvendigt at have, når skal have opholds- og arbejdstilladelse.	

Tabel 6.11: Virksomhedernes vurdering af dansk og erfaring med udenlandsk arbejdskraft (pct.)			
Hvor afgørende oplever du kendskab til det danske sprog for ansatte?	**Erfaring med udenlandsk arbejdskraft**		
	Ja	Nej	Total (lodret)
Helt uden betydning	1,9	0,0	0,5
Uden betydning	11,1	4,7	6,4
Nogen betydning	37,0	8,1	15,8
Vigtigt	14,8	16,1	15,8
Meget vigtigt	35,2	71,1	61,6
Total	100,0	100,0	100,0
Kilde: New Insight A/S, survey gennemført blandt 203 virksomheder på Lolland-Falster			

Figur 6.5: Udviklingen i ledigheden i Tyskland, Polen og Danmark
Baseret på labour force survey



Kilde: Eurostat

New Insight A/S er et analysefirma, som tilbyder:

- Analyser af udviklingen på arbejdsmarkedet
- Evalueringer af offentlige politikområder
- Scenarier for virksomheder og institutioner
- Kundeorienteret rådgivning

New Insight A/S
Læderstræde 34, 4. sal
1201 København K

Telefon 33 69 13 00
Telefax 33 69 13 09
www.newinsight.dk