

ARBEJDE I UDLANDET 2011 – Særligt om lokal ansættelse

Indhold:

1. Ansættelsesvilkår
2. Lønforhold
3. Ophør
4. Tjekliste ved udlandsansættelse

1. Ansættelsesvilkår

I Danmark er de fleste ingeniørers arbejdsvilkår dækket af Funktionærloven, Ferieloven, Lov om Virksomhedsoverdragelse, Lov om Lønmodtagernes Garantifond, Ligeløns- og ligebehandlingsloven og en del anden lovgivning, der giver en vis sikkerhed i form af nogle minimumsbestemmelser, der ikke kan fraviges. Med disse regler er der bl.a. fastsat bestemmelser om opsigelsesvarsler, fratrædelsesgodtgørelse, godtgørelse ved usaglig afskedigelse, visse rettigheder i forbindelse med konkurrenceklausuler, løn under sygdom, ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse, beskyttelse ved virksomhedsoverdragelse og beskyttelse mod diskriminering på grund af køn. Adskillige af disse love og en stadig større del af Danmarks arbejdsmarkedslovgivning bygger imidlertid på EU-direktiver, som gælder i hele EU. Derfor er visse dele af retsbeskyttelsen den samme, uanset hvor i EU man arbejder.

Andre dele af lovgivningen kan variere meget fra land til land, og en sammenligning kan være vanskelig. F.eks. kan funktionærer i visse EU-lande være berettigede til flere års løn, hvis de siges op uden at have givet anledning til det (i Danmark vil man normalt højst være berettiget til 6 måneders varsel samt en fratrædelsesgodtgørelse på 3 måneders løn – og det er først efter 18 års ansættelse i virksomheden). Til gengæld kan man i nogle EU-lande kun hæve arbejdsløshedsunderstøttelse i et halvt år (i Danmark kan man normalt få arbejdsløshedsdagpenge i op til 2 år i sammenhæng).

Lokale overenskomster kan yderligere vanskeliggøre overblikket, når man skal sammenligne retsstillingen i Danmark og udlandet. På de fleste områder er beskyttelsen af ansatte i Danmark nogenlunde god – den er ganske vist dårligere end i adskillige andre EU-lande men generelt bedre end hvad man kan forvente i USA, Canada og dele af Asien.

Hvis du skal forhandle en ansættelseskontrakt med en udenlandsk arbejdsgiver, vil Ingeniørforeningen naturligvis anbefale, at du prøver at få så fordelagtige vilkår som muligt, især ret til løn under sygdom og et rimeligt opsigelsesvarsel. Udenlandske arbejdsgivere har også ofte forståelse for, at man som dansker skal bruge sin ferie til at besøge familie og venner i Danmark, og kan derfor overtales til at give ekstra ferie eller fridage. Men undersøg, hvor meget ferie, man normalt er berettiget

til i arbejdslandet, og tilpas dit krav efter det. I Europa er 5-6 ugers årlig ferie ganske normalt, hvorimod en aftale i USA om 3 ugers ferie pr. år godt kan være det bedste opnåelige forhandlingsresultat.

Selv om brugen af konkurrence- og kundeklausuler varierer fra land til land og mellem forskellige brancher, er det Ingeniørforeningens erfaring, at denne form for erhvervsbegrænsning generelt bruges langt mindre i udlandet end i Danmark. Når de endelig pålægges en medarbejder, er de ofte også ledsaget af en ret til betaling af halv eller fuld løn i hele klausulernes gyldighedsperiode. Til gengæld ses ofte lange og meget udførlige bestemmelser til sikring af erhvervshemmeligheder og som værn mod deltagelse i insiderhandel på børserne.

Vær også opmærksom på, at ansættelsesformen "self-employed" er ganske almindelig i visse lande. Som "self-employed" er du i realiteten et énmands-entreprenørfirma, som arbejdsgiveren ansætter til at udføre et ganske bestemt stykke arbejde til en bestemt pris. I de lande, hvor de sociale sikringsordninger er tilknyttet arbejdsmarkedet, er en "self-employed" bl.a. forpligtet til selv at indbetale det fulde beløb til disse ordninger.

Grønland kan i de fleste henseender sidestilles med udlandet, men dets arbejdsmarked adskiller sig afgørende ved, at de fleste ingeniørarbejdspladser ligger inden for det offentlige område. Hvis du er interesseret i at arbejde i Grønland, bør du derfor læse den overenskomst, som regulerer løn- og ansættelsesvilkårene for offentligt ansatte ingeniører i Grønland. Bliver du i stedet ansat hos en af de private arbejdsgivere i Grønland, svarer vilkårene som regel til, hvad der ville være gældende på en privat arbejdsplads i Danmark.

Ved ansættelse i store internationale organisationer som f.eks. EU, OECD og FN gælder der helt specielle forhold. Disse organisationerne er som udgangspunkt ikke dækket af medlemsstaternes lovgivning, men i stedet er man som ansat omfattet af interne regelsæt, der meget detaljeret regulerer alle ansættelsesvilkår. Reglerne fastslår, hvordan eventuel uenighed skal afgøres, og det skal normalt ske ved et internt afgørelsesforum, hvis afgørelser ikke kan appelleres til noget lands domstole.

2. Lønforhold

Det er ikke muligt at sige noget generelt om lønnen i udlandet. Den afspejler normalt både det enkelte lands økonomiske niveau, graden af social sikring samt udbuddet af og efterspørgslen på den pågældende arbejdskraft. Niveauet for den løn og de eventuelle andre goder man kan opnå, når man

bliver ansat i udlandet på mere eller mindre lige fod med den lokale arbejdskraft, vil normalt ligge lavere, end den gør for udstationeret – og dermed tidsbegrænset – arbejdskraft.

Til gengæld har man mange steder i udlandet et mere liberalt syn på frynsegoder, end man har i Danmark, hvor beskattningen af f.eks. fri bil kan være en ganske stor økonomisk belastning. Frynsegoder er visse steder i udlandet skattefrie eller i hvert fald lavere beskattet end i Danmark, og det er derfor en god idé at have kendskab til denne del af den lokale skattelovgivning, hvis man skal forhandle løn med en arbejdsgiver i udlandet

Ingeniørforeningen kan skaffe adgang til ingeniørlønstatistikker for de nordiske lande, men de fleste steder i udlandet findes der ikke tilgængelige ingeniørlønstatistikker, som dem vi har for danske ingeniører.

Gennem IDAs udlandssurvey kan du dog få et vist kendskab til aflønningen af ingeniører forskellige steder i verden, samt eventuelle kontaktsteder for lønstatistikker. I landeguiderne vil du kunne finde angivelser af lønniveau for de adspurgte medlemmer. Det skal du selvfølgelig sammenholde med deres uddannelse, anciennitet, erfaring, kompetencer mv. Det kan derfor godt være svært at få en præcis angivelse af lønniveau, som du direkte kan overføre på dig selv, men sammenligner du oplysningerne fra IDAs udlandssurvey med vores danske lønstatistik, kan du i hvert fald få et rimeligt fingerpeg om, hvad du bør have i løn. Endelig kan du naturligvis også her bruge Ingeniørforeningens udlandskontaktetnet.

Via Internettet kan du også tit skaffe dig oplysninger om aflønningen i udlandet. Hvis du f.eks. skal til Tyskland eller USA, kan du prøve henholdsvis www.personalmarkt.de og www.salary.com; begge steder kan du endda mod betaling af ca. 300 DKK få et hint om, hvad du kan forvente at få i løn for et nærmere beskrevet job.

3. Ophør

Opsigelsesregler og –praksis varierer meget i de forskellige dele af verden. I de fleste lande i Europa er det dyrere for en arbejdsgiver at ”slippe af med” en medarbejder end det er i Danmark. Opsigelsesvarslerne er ganske vist ikke nødvendigvis længere, men betaling af fratrædelsesgodtgørelser er mere almindelige og beløbene ofte større end hvad vi plejer at se herhjemme. Til gengæld risikerer du som udlænding at stå med nogle store og uventede udgifter – f.eks. til hjemflytning, hvis du og din familie ifølge jeres arbejds- og opholdstilladelser ikke må forblive i arbejdslandet, hvis du mister dit arbejde.

Hvis du kommer i den uheldige situation, at du bliver opsagt, skal du naturligvis straks kontakte IDA. Det er tvivlsomt, om vi kender noget til de regler, som din arbejdsgiver i udlandet lægger til grund for din opsigelse, men i mange lande har vi fagforeningskontakter, som muligvis kan hjælpe dig.

Det er også *særdeles vigtigt*, at du ikke bare tiltræder vilkårene i en opsigelse uden videre. De vil ofte være til forhandling, hvis du rejser tvivl om opsigelsen – fagudtrykket er ”*to challenge the validity and justification of the dismissal*”.

Fritstilling i opsigelsesperioden er meget almindelig i udlandet – i hvert fald i den engelsktalende del af verden, hvor det ofte benævnes ”*garden leave*”. Det er dog ikke sikkert, at du bare kan påtage dig et andet arbejde i fritstillingsperioden, uden at din arbejdsgiver får ret til at stoppe eller modregne i dine lønudbetalinger (det er ligesom hjemme i Danmark).

Hvis du bliver opsagt – uanset om du bliver fritstillet eller ej - skal du i øvrigt straks undersøge, hvorledes det har indflydelse på din og din medrejsende families arbejds- og opholdstilladelser.

4. Tjekliste ved udlandsansættelse

Følgende forhold skal du være opmærksom på, inden du accepterer et tilbud om *udlandsansættelse*.

Da en ansættelseskontrakt normalt vil være udfærdiget på arbejdslandets sprog, og da den kan indeholde både juridiske og tekniske fagudtryk, kan det være en god idé at søge professionel hjælp (fra tolk og/eller advokat) til at gennemgå en kontrakt, før du skriver under.

Du er naturligvis også velkommen til at kontakte IDA, som i et vist omfang kan svare på konkrete spørgsmål om udlandsansættelse. IDA har ganske vist ikke det indgående kendskab til udenlandsk arbejdsmarkedsjura, som skal til for generelt at kunne vurdere lovligheden og rækkevidden af udenlandske kontraktbestemmelser, men det er til gengæld muligt, at vi samarbejder med en fagforening i arbejdslandet, som kan hjælpe med svar på et konkret spørgsmål.

1. *Tiltrædelsesdato* og evt. varighed (hvis ansættelsen er tidsbegrænset).
2. *Arbejdsgiverdata* - arbejdsgivers fuldstændige navn og adresse samt arbejdsstedets beliggenhed.
3. *Arbejdsbeskrivelse* – evt. gennem henvisning til særskilt stillingsbeskrivelse. En beskrivelse af arbejdet, stillingen, kompetence- og referenceforhold, herunder evt. praktiske forhold som kontor- og sekretærfaciliteter.
4. *Løn- og honoreringsforhold*. Fastlæggelse af løn, pension, provision, bonus, udbetalingstidspunkt, evt. fratrædelsesgodtgørelse, bil, telefon, hjemme-pc, aviser/tidsskrifter etc.
5. *Øvrige arbejdsvilkår*. Arbejdstid, herunder evt. honorering for merarbejde i form af betaling eller afspadsering. Fridage og ret til at holde ferie. Ret til løn under sygdom. Omfanget af ret til løn under henholdsvis efteruddannelse, barsel eller adoption samt pasning af sygt hjemmeboende barn. Regler for transport-, opholds- og fortæringsudgifter, repræsentation og evt. brug af kreditkort.
6. *Forsikringsforhold*. En opremsning af de lovpligtige forsikringer som gælder i arbejdslandet og som det påhviler arbejdsgiveren at tegne, f.eks. ansvar, arbejdsskade, gruppelev samt øvrige for-

sikringer. Selv om disse forsikringer evt. følger af lovgivningen, kan det være nødvendigt at supplere dækningen for egen regning.

7. *Eventuelle aftaler om familierelaterede forhold* (disse knytter sig dog snarere til aftaler om *udstationering*). Det kan være aftaler om bolig, udgifter til børnepasning og skole, ret til øjeblikkelig hjemrejse i tilfælde af sygdom eller død i den nærmeste familie, krig, borgerlige uroligheder m.v.
8. *Opsigelsesvilkår*. Herunder evt. mulighed (og angivelse af betingelserne) for at afbryde ansættelsesforholdet med forkortet varsel.
9. *Henvisning til det gældende lovgrundlag* og regler for behandling af uoverensstemmelser.