

IDAs politik for rekruttering og fastholdelse af udenlandsk teknisk og naturvidenskabelig arbejdskraft.

Erfaringerne viser, at uanset udviklingen i de økonomiske konjunkturer, kan danske virksomheder have vanskeligt ved at rekruttere visse typer af specialiseret arbejdskraft. Dette gælder også på det tekniske og naturvidenskabelige område.

Derfor har IDA i en årrække arbejdet på mange niveauer for at øge det nationale udbud af teknisk og naturvidenskabelig arbejdskraft via f.eks. uddannelses-, efteruddannelses- og beskæftigelsespolitiske indsatser, seniorpolitik, arbejdsmiljøpolitik o.a. I perioden 2010-2016 er antallet af tekniske og naturvidenskabelige dimittender steget med 95% mens antallet af ingeniørdimittender i samme periode er steget med 66%.¹

Men på trods af gode resultater på især det uddannelsespolitiske område vil danske virksomheder også i fremtiden mangle kvalificeret og især specialiseret arbejdskraft på det tekniske og naturvidenskabelige område.

Dette arbejdsmarked er globalt, og det er derfor IDAs overordnede holdning, at det danske arbejdsmarked skal være åbent og attraktivt for højt kvalificeret og globalt orienteret teknisk- og naturvidenskabelig arbejdskraft, og at dette arbejdsmarked skal synliggøres og markedsføres aktivt af de relevante aktører.

IDA vil arbejde for;

Danmark skal være et land hvor udenlandske videnarbejdere ønsker at arbejde.	<p>Den tiltagende faglige specialisering og globalisering af produktionskæderne gør det i stigende omfang nødvendigt for mange virksomheder at kunne rekruttere arbejdskraft fra det globale arbejdsmarked, hvis de vil forblive konkurrencedygtige.</p> <p>Uden denne adgang kan virksomhederne ikke rekruttere den fagligt bedst kvalificerede arbejdskraft, og de kan ikke udnytte de globale produktionskæder tilstrækkeligt effektivt.</p> <p>I international sammenhæng er det danske arbejdsmarked småt, og det kan derfor ikke honorere den samlede efterspørgsel efter kompetencer. Dette gælder især højt specialiserede kompetencer, fordi efteruddannelse eller anden kompetenceudvikling ikke altid kan løse problemerne.</p>
---	--

¹ Tal fra Uddannelses- og Forskningsministeriet viser, at antallet af tekniske og naturvidenskabelige kandidat-dimittender i perioden 2010-2016 er steget fra 3.543 til 6.311, hvilket svarer til en stigning på 78%. Ser man på den tilsvarende udvikling for ingeniører (Civil- og Diplomingeniører) er antallet af dimittender steget fra 2.490 i 2010 til 4.125 i 2016 svarende til en samlet stigning på 66% og 82% og 51% for henholdsvis civil- og diplomingeniører.

	<p>Samtidig har virksomhederne et stigende behov for, at deres medarbejdere kan arbejde fysisk på tværs af nationale grænser. F.eks. arbejder ca. 3.000 IDA-medlemmer i udlandet. Mange af disse er udstationerede af virksomheder baseret i Danmark. Beregninger foretaget af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd for IDA viser, at ca. 23.000 udlændinge arbejder i Danmark indenfor det tekniske- og naturvidenskabelige område.² Det svarer til, at ca. 12% af den erhvervsaktive arbejdsstyrke indenfor området er udlændinge.</p> <p>Derfor skal danske myndigheder aktivt arbejde for at rekruttere og fastholde teknisk og naturvidenskabelig arbejdskraft.</p>
<p>Danmark skal have særlige ordninger, der gør det muligt og enkelt for arbejdskraft udenfor EU/EØS at arbejde i Danmark.</p>	<p>Arbejdskraftens frie bevægelighed gør det muligt for arbejdstagere fra EU/EØS at tage ophold og arbejde i Danmark, og de fleste udenlandske arbejdstagere i Danmark kommer fra EU/EØS.</p> <p>På det tekniske- og naturvidenskabelige område er det afgørende, at Danmark også kan tiltrække specialiseret arbejdskraft fra ikke-EU/EØS-lande. Derfor skal Danmark have ordninger, der gør det muligt for denne arbejdskraft at få dansk opholds- og arbejdstilladelse, og som er enkle og ikke-bureaukratiske at anvende for både den udenlandske arbejdskraft og arbejdsgiverne.</p> <p>Endvidere er det vigtigt med kontinuitet i ordningerne og øvrige forhold vedr. opholdsgrundlag, fordi mange udenlandske arbejdstagere afstår fra at medbringe samlever eller familiemedlemmer når der er usikkerhed om fremtidige opholdskrav.</p> <p>Ordningerne skal målrettes udenlandske arbejdstagere med kompetencer, som ikke umiddelbart kan tilføres den indenlandske arbejdskraft via efteruddannelse eller anden kompetenceudvikling. Beløbsordningen er velegnet til at kunne rekruttere denne type arbejdskraft, men det er vigtigt at ordningens beløbsgrænse afspejler, at der er tale om arbejdskraft med særlige kompetencer. IDA ser gerne Green Card-ordningen genetableret i samme form, som da den blev fjernet i 2017, hvor den efter en række start-problemer var begyndt at fungere efter hensigten.</p> <p>Dette bør ses i lyset af, at Danmark på grund af EU-forbehold ikke deltager i den europæiske Blue Card-ordning, som giver adgang til det øvrige samlede europæiske arbejdsmarked for arbejdskraft udenfor EU/EØS.</p> <p>IDA vil arbejde for, at det bliver mere attraktivt for udlændinge at etablere Startup-virksomheder i Danmark – herunder også for udenlandske studerende.</p>

² "Udlændinge" er i denne sammenhæng personer som ikke har færdiggjort en ungdomsuddannelse i Danmark.

<p>Udenlandske studerende i Danmark skal fastholdes på det danske arbejdsmarked efter endt uddannelse</p>	<p>I 2016 var flere end 22.000 udenlandske studerende indskrevet på de danske videregående uddannelser. Kun omkring hver tredje af disse var ifølge Uddannelses- og Forskningsministeriet i beskæftigelse i Danmark 2 år efter endt uddannelse.</p> <p>Derfor gennemførte Regeringen i 2017 en række tiltag, der vil reducere antallet af udenlandske studerende i Danmark. Dette er imidlertid den helt forkerte vej at gå.</p> <p>Bl.a. bør der i højere grad undervises på engelsk på de tekniske- og naturvidenskabelige uddannelser, da dette kan medvirke til at øge antallet af udenlandske studerende på uddannelserne. Samtidig vil det ruste de danske studerende bedre til det globale arbejdsmarked som de skal være en del af.</p> <p>Der er behov for en indsats, der bringer de udenlandske studerende tættere på det danske arbejdsmarked, allerede mens de studerer. Mange udenlandske studerende mangler kendskab til mulighederne på det danske arbejdsmarked, ligesom de mangler netværk og kendskab til, hvordan man søger job i Danmark.</p> <p>Mange udenlandske studerende ønsker at starte egen virksomhed i Danmark, men har vanskeligt ved at gennemskue love, regler og adgang til støttefunktioner.</p> <p>Både myndigheder, offentlige- og private arbejdsgivere, uddannelsesinstitutioner og faglige organisationer skal spille en mere aktiv rolle i at synliggøre mulighederne på det danske arbejdsmarked overfor de udenlandske studerende – herunder også muligheden for start af egen virksomhed.</p>
<p>Arbejdskraft fra udlandet skal arbejde på danske vilkår</p>	<p>For at rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft skal bevare den samfundsmæssige accept og legitimitet, er det afgørende, at arbejdet sker på løn- og ansættelsesforhold, der som minimum svarer til <i>'sædvanlige efter danske forhold'</i>, sådan som det er formuleret i Udlændingeloven.</p> <p>Overholdelsen heraf er afgørende af hensyn til accepten blandt danske lønmodtagere, men også af hensyn til at bevare en fair konkurrencesituation for de virksomheder, der ansætter sine medarbejdere på sædvanlige danske forhold.</p> <p>Sammen med arbejdsmarkedets parter, skal relevante myndigheder aktivt medvirke til at sikre, at arbejdskraft fra udlandet arbejder på <i>"sædvanlige danske vilkår"</i>.</p>

<p>International markedsføring af Danmark som et godt og udviklende sted at arbejde.</p>	<p>Kampen om højt specialiserede tekniske og naturvidenskabelige kandidater er global, og set i et internationalt perspektiv kan det danske arbejdsmarked være svært at få øje på for den internationalt orienterede arbejdskraft.</p> <p>Derfor vil IDA arbejde for, at danske myndigheder i samarbejde med arbejdsmarkedets parter udvikler en løbende kampagneaktivitet, som målrettet skal markedsføre det danske arbejdsmarked overfor udenlandsk arbejdskraft – både i og udenfor EU/EØS.</p> <p>Kampagnen skal først og fremmest markedsføre de attraktive løn- og ansættelsesvilkår på det danske arbejdsmarked, arbejdskulturen, karrieremulighederne samt mulighederne for at opnå en god "work-life-balance". Mange undersøgelser har vist, at især de ordnede forhold på det danske arbejdsmarked virker attraktive for udenlandske arbejdstagere.</p> <p>Kampagnen kan eventuelt udvides til nordisk niveau og derved øge både volumen og synlighed.</p>
<p>Der skal være én officiel indgang til det danske samfund og arbejdsmarked</p>	<p>Der er mange praktiske forhold, som skal bringes på plads, inden en udenlandsk arbejdstager kan påbegynde sin professionelle funktion, og det er kun de største virksomheder med flere eller mange udenlandske medarbejdere, der kan støtte sine nyankomne medarbejdere med disse forhold.</p> <p>Derfor finder IDA det afgørende, at der er én offentlig myndighed f.eks. i form af de 4 International Citizen Serviceenheder, som i dag tilbyder udenlandske arbejdstagere og virksomheder den information og vejledning som er nødvendig for en succesfuld introduktion til det danske arbejdsmarked. For IDA er det vigtigt at denne viden er samlet og opdateres ét sted, og er let tilgængelig for både virksomheder, udenlandske arbejdstagere, faglige organisationer o.a.</p> <p>Udover at levere opdateret information og vejledning, skal serviceenhederne også tilbyde hjælp til at medfølgende partnere eller børn opnår beskæftigelse eller uddannelse i Danmark efter gældende regler. Via sin information og vejledning skal serviceenheden desuden være med til at sikre, at den udenlandske arbejdskraft arbejder på "sædvanlige danske forhold".</p> <p>Med henblik på løbende at udvikle den nationale serviceenhed bør den være tilknyttet et "advisory board" bestående af relevante interessenter – herunder bl.a. arbejdsmarkedets parter.</p>

Udvikling af tilbud til udenlandske medlemmer og rekruttering af disse	<p>Mange udlændinge kommer til Danmark uden kendskab til traditionen for faglig organisering, og derfor er det vigtigt at de bliver bekendt hermed ved deres ankomst til Danmark – bl.a. for at sikre, at deres ansættelse sker på 'sædvanlige danske forhold'.</p> <p>De fleste udlændinge har ikke kendskab de faglige organisationers rolle i det danske partssystem eller til de mange faglige tilbud og netværksaktiviteter. Som udgangspunkt må bl.a. International Citizen Centre ikke vejlede om valg af fagforening, men den offentlige serviceenhed skal have til opgave at orientere generelt om det danske partssystem. IDA må på den baggrund gennemføre en selvstændig rekrutteringsindsats.</p> <p>En stor del af den udenlandske arbejdskraft har vanskeligt ved at etablere netværk i Danmark, og mange angiver dette som begrundelse for at rejse hjem eller videre "før tid".³</p> <p>IDA vil derfor arbejde for at flere udenlandske tekniske- og naturvidenskabelige kandidater optages i IDA, bl.a. ved at synliggøre sine mange netværkstilbud og via målrettede tilbud samt øget kommunikation på engelsk.</p>
---	---

³ Expat Study, 2014, Oxford Research