

AT ARBEJDE I UDLANDET



24-03-2011

Medlemsinformation vedr. ansættelse i udlandet

Når man søger ansættelse i udlandet er der mange spørgsmål og mindst ligeså mange forudsætninger, der skal afklares før der kan gives klare svar. Denne information er udarbejdet som guideline – både i forhold til konkret information og som huskeliste, så man får tænkt over relevante forhold i forbindelse med udlandsopholdet.

At arbejde i udlandet

MEDLEMSINFORMATION VEDR. ANSÆTTELSE I UDLANDET

Indhold

1: OVERVEJELSER FØR UDLANDSANSÆTTELSE	2
2: FORBEREDELSE TIL ANSÆTTELSE I UDLANDET.....	3
3: LØN OG KONTRAKT	4
Løn	4
Kontrakt	4
4: FLYTNING, BOLIG OG FAMILIE I UDLANDET.....	5
Arbejds- og opholdstilladelse.....	5
Flytning	6
Bolig	6
Familie	6
Professionel hjælp til "Relocation"	7
5: SYGDOM, PENSIONSORDNING OG FORSIKRING	7
Sygdom og sygeforsikring	7
Pensionsordning.....	7
Forsikringer generelt	8
6: SKAT	8
7: A-KASSE OG EFTERLØN.....	8
8: FAGLIG ORGANISATION	10
Foreningen af mejeriledere og funktionærer.....	10
Dansk Mejeriingeniør Forening	10
9: EN HUSKELISTE.....	11

1: OVERVEJELSER FØR UDLANDSANSÆTTELSE

Hvis du overvejer at søge ansættelse i udlandet, er der mange vigtige aspekter at inddrage i dine overvejelser, før du afgør om karrierevejen skal gå til eller via udlandet. Det er en stor beslutning at flytte eller evt. pendle til udlandet, og der bør ligge grundige overvejelser forud for, at man kaster sig ud i eventyret.



Du kan starte med at stille dig selv nogle spørgsmål:

- Har jeg udlængsel – vil jeg ud og opleve verden og andre kulturer?
- Har jeg kompetencer og færdigheder, som kan bane vejen for et job i udlandet?
- Vil det gavne min karriere?
- Vil min familie også gerne til udlandet?
- Kan jeg leve med at være langt væk fra mit netværk og øvrige familie?
- Vil min ægtefælle og evt. børn trives med at bo og leve i udlandet?

Kan du svare ja til disse eller de fleste af disse spørgsmål – så er du godt på vej til at søge udlandsophold. Siger du derimod nej til flere af spørgsmålene – men ja til nedenstående – så skal du måske tænke dig lidt grundigere om!



- Vil jeg til udlandet p.g.a. lønnen – ”jeg vil ud og tjene kassen”?
- Er det mest **min** interesse at komme ud, og er min familie kun i begrænset omfang positiv?

Der findes ingen facitliste. Du må reflektere sammen med dine nærmeste – og træffe beslutningen.

Der er andre spørgsmål, som trænger sig på, og som er tæt knyttet til ovenstående spørgsmål. Måske har du svar – måske ikke, men refleksioner kan bidrage til din generelle afklaring.

- Hvilke lande/områder du vil søge til? Søger du helt andre kulturer på andre kontinenter eller søger du Europa, hvor afstande og kulturer måske ikke er helt så store udfordringer.
- Søger du ud for en kortere periode f.eks. 3-5 år eller i en ”open end” ansættelse? Dette er afgørende for beslutningen om at søge ud og for en masse praktiske forhold både i relation til en evt. kontrakt i udlandet, og til hvordan du håndterer din nuværende status i Danmark (hus, forsikring etc.).

2: FORBEREDELSE TIL ANSÆTTELSE I UDLANDET

Når dine overvejelser munder ud i en beslutning om at søge job i udlandet, går jobjagten i gang.

Hvis du er så heldig, at du kan søge ud med dit nuværende firma, er det i mange tilfælde et meget gunstigt udgangspunkt for et job i udlandet, og særligt hvis det er dit første udlandsjob. Hvis virksomheden gerne vil have dig til udlandet, og du gerne vil ud, så har I en fælles interesse, og I vil helt sikkert i fællesskab og med virksomhedens hjælp afklare mange praktiske spørgsmål og finde løsninger på disse.



Skal du derimod ansættes i en anden virksomhed, så er det stadig i fælles interesse at finde løsninger på de mange spørgsmål, men det at være "under ansættelse" i en ukendt organisation kan i nogle tilfælde gøre det lidt tungere at få stillet alle spørgsmål og evt. rejst alle krav. Det kan derfor være ekstra vigtigt selv at være godt inde i de relevante problematikker.

Uanset om du får job i udlandet med din nuværende arbejdsgiver eller en anden dansk funderet virksomhed, vil det være en god ide, at drøfte din hjemkost til Danmark om 3 år, 5 år eller x år. Få gerne indskrevet i din kontrakt, hvordan du jobmæssigt er stillet, og hvad du har i vente, når du kommer hjem. Du skal ikke forvente, at dit job står og venter på dig, eller at du med 100 procents garanti kan blive lovet et karriereløft, men vi anbefaler, at det indgår i aftalen, at der findes et job på et passende niveau, inden for en rimeligt tidsmæssig horisont, når din udlandskontrakt udløber, og du vender hjem.

Skal du ansættes i en udenlandsk virksomhed, som du ikke kender på forhånd, bør du undersøge mest muligt om virksomheden, før du siger ja til en stilling. Der kan ud over de rent arbejdsmæssige forhold f.eks. være etiske forhold, som gør, at du på længere sigt ville fortryde en sådan ansættelse. Referencer fra tidligere ansatte kan være en vej at gå, men ellers er internettet en god hjælp til at finde oplysninger om og evt. presseomtale af virksomheden.

Du skal være opmærksom på, at der i mange både ansættelsesretslige forhold og skattemæssige forhold m.m. kan være stor forskel på, om du er udstationeret med ansættelse efter danske regler eller ansat i udlandet. Ansættes du i en virksomhed, som driver virksomheden fra udlandet og egentlig ikke har særlige/direkte relationer til Danmark, vil det være en yderligere udfordring, for så ansættes du helt uden relation til danske forhold.

Er du ledig og vil søge job i udlandet, er der inden for visse rammer mulighed for i en kortere periode at tage dagpenge med på jobjagt i udlandet. Her vil din a-kasse

kunne vejlede dig, om hvilke regler der er gældende for en sådan proces. Du finder online information hos a-kasserne på:

- AAK: <http://www.aak.dk/nyheder/paa-jobjagt-i-udlandet.aspx>

- FTF-A: <http://www.ftf-a.dk/a-kasse-regler/udland-og-graensearbejde/dagpenge-med-til-udlandet/>

Bagerst i denne information – under punkt 9 – finder du en huskeliste, som du måske kan have gavn af, uanset om du er i den ene eller anden situation.

3: LØN OG KONTRAKT

Når du er sluppet gennem nåleøjet og får tilbudt et job – så handler det i høj grad om løn og kontrakt.

Løn

Selve lønforhandlingen og lønfastsættelsen for et job i udlandet er vældig kompleks, men lønnen skal som udgangspunkt være noget højere end lønnen for et tilsvarende job i Danmark. Vi kan anbefale, at du i relation til selve lønforhandlingen læser vores ”guide til lønforhandling”.

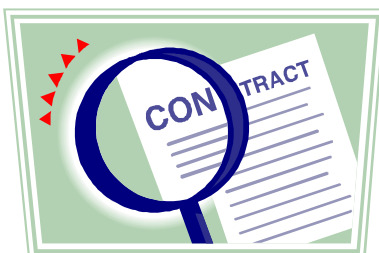
Når du forhandler løn og sammenligner med den løn, du har i dag, skal du huske følgende:

- Er pension indregnet i lønnen?
- Er forsikringer og evt. sundhedsforsikring indregnet?
- Er bil og evt. bolig indregnet/stillet til rådighed?
- Er ferie/feriepenge indregnet?
- Er telefon & internet betalt?



Dertil kommer skatteforhold/skattefordel – se punkt 6 for yderligere information – som arbejdsgiver i lønforhandlingen kan forsøge at bruge i sin argumentation for at give dig mindre i løn – evt. sådan at begge parter får nytte af din skattefordel. Du bør forsøge at holde fast i, at skattefordelen er din ”bonus” for de afsavn, som du og din familie trods dit ønske om udlandsarbejde har.

Kontrakt



Du skal huske mange ting i din kontrakt, og afhængig af hvad der er indeholdt i lønnen jf. ovenfor, skal du have indskrevet de nævnte forhold i kontrakten.

Dertil kommer forhold som f.eks. hjemrejser med familien f.eks. sommer og jul eller ved særlige lejligheder.

Det er også vigtigt at tænke i både flytningen til og fra udlandet. De fleste husker at få aftalt, hvem der betaler udflytningsomkostningerne, men det er typisk lige så bekosteligt at komme hjem. Det kan anbefales, at have klare aftaler omkring flytning tilbage til Danmark – både i det tilfælde at kontrakten udløber, hvis du opsiges, eller hvis du selv siger op. F.eks. kan det aftales, at du selv betaler, hvis du opsiges din stilling relativt hurtigt, men at du efter en vis tid i ansættelsen vil få flytningen til Danmark betalt, uanset hvordan ansættelsesforholdet bringes til ophør.

Selve flytningen – de fysiske omkostninger til transport af ejendele er én ting – men dertil kan komme en midlertidig indkvartering i en periode ved ankomst til udlandet og måske igen ved hjemkomst til Danmark.

Det kan også være aktuelt at aftale et betalt besøg i dit kommende arbejdsland eller -område, sammen med din ægtefælle, så I kan søge bolig, besøge skoler m.m. før selve flytningen.

Sprogkurser til dig selv, ægtefælle og børn kan også være relevante emner at tage op under forhandlingen. Det kan være sprogkurser før udflytning eller i den første tid ude.

Endeligt kan det være anbefalelsesværdigt, at det i kontrakten fremgår, hvor og hvordan evt. tvister vedr. kontrakten skal søges løst.

Du vil finde yderligere inspiration vedr. kontrakten i huskelisten under punkt 9, og **sidst men ikke mindst anbefaler vi, at du lader foreningernes advokat gennemgå din kontrakt før du skriver under.**



4: FLYTNING, BOLIG OG FAMILIE I UDLANDET

Arbejds- og opholdstilladelse

I nogle lande kan arbejds- og opholdstilladelser være nødvendige. Udgangspunktet er, at man skelner mellem Norden, EØS/EU-landene og den øvrige verden.

Alle danske statsborgere, som er selvforsørgende har lov til at arbejde og opholde sig i de nordiske lande. I EØS/EU-landene gælder samme regler i de første 3 måneder. Derefter kræves et opholdsbevis, som man får, når man har en ansættelseskontrakt eller kan dokumentere, at man er selvforsørgende. I det øvrige

udland er reglerne mere komplicerede og meget forskellige, men hovedreglen er, at man skal have en arbejds- og opholdstilladelse for at arbejde i lande uden for EØS/EU og Norden. De enkelte landes ambassader eller konsulater giver præcise oplysninger.

Det er som hovedregel arbejdsgiver, som sørger for, at disse ting bringes i orden.

Flytning

Selve flytningen kan foregå på mange måder, men ofte sender man sit indbo af sted samtidig med, at man rejser, og så bor man i en midlertidig indkvartering, indtil man har bolig og ejendele på plads. De fleste omkostninger forbundet med denne fase er ofte betalt af arbejdsgiver.



Bolig

Skal du sælge eller opsigte din bolig i Danmark? Vil du udleje/fremleje mens du er ude, så du har noget at vende hjem til. Skal du leje eller købe i udlandet? Får du stillet bolig til rådighed af arbejdsgiver? I hvilket område skal du bosætte dig.

Der er ingen entydige svar, og det er svar, som afhænger af dine forhold og forholdene i det land, du flytter til, ligesom det kan være af betydning, hvor længe du forventer at blive i udlandet, og hvordan konjunkturer og muligheder er på det pågældende tidspunkt. Det er dog vigtigt, at din arbejdsgiver er behjælpelig med at anvise et boligområde, som er hensigtsmæssigt med hensyn til boligstandard, infrastruktur, skoler osv.

Familie



Der er i mange tilfælde en ægtefælle og børn at tage hensyn til i forbindelse med et udlandsarbejde.

Din ægtefælle vil i modsætning til dig ikke automatisk blive integreret i et fællesskab. Din ægtefælle skal være indstillet på, selv at skabe sit netværk, og det kan afhængig af kultur og lokalitet være en udfordring.

Din ægtefælle skal ligeledes være afklaret omkring sin jobsituation og være afklaret med ikke at gå på arbejde. I sjældne tilfælde er det muligt for en ledsagende ægtefælle at få arbejde, men ofte er det af mange – både kulturelle og lovgivningsmæssige årsager – vanskeligt eller tidskrævende at få til at lykkes. Uddannelse via internettet, frivilligt arbejde eller fokus på familiens børn er ofte de reelle muligheder, der er for ægtefæller, og det bør man som familie være afklaret med, før man vælger at tage ud.

Børnene står ligeledes over for en udfordring. Afhængig af barnets personlighed, alder og sproglige færdigheder kan integrationen i et nyt land være mere eller mindre svær, men vigtigt er det, at have ekstra ressourcer til sine børn i den første tid, sætte ind med den nødvendige sprogundervisning og fokusere på at finde gode skoler og fritidsaktiviteter til dem.

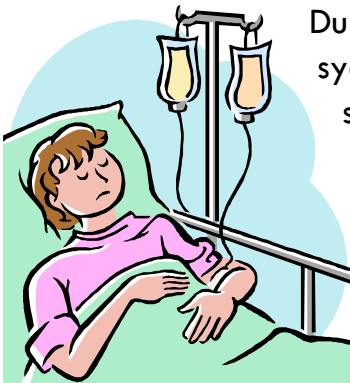


Professionel hjælp til "Relocation"

Hvis din arbejdsgiver ikke selv har indsigt og kontakter i det område hvor du og din familie skal etablere jer, kan du evt. foreslå, at få tilknyttet et "relocation bureau", som er hjemmehørende i det pågældende land/område, og som kan hjælpe dig og din familie på plads og i gang.

5: SYGDOM, PENSIONSORDNING OG FORSIKRING

Sygdom og sygeforsikring



Du skal sikre dig, at der i din kontrakt foreligger aftale vedr. sygdom. Langt fra alle arbejdsmarkeder er så godt reguleret, som det danske, når det handler om dine rettigheder ved sygdom.

Dertil kommer at du og din familie skal være sikret behandling i det land i flytter til. Igen vil det variere meget om det er Norden, EØS/EU eller den øvrige verden, du flytter til, men vigtigt er det at undersøge forholdene og sikre at de omkostninger, der måtte være forbundet med læge- og hospitalsbehandling m.m., ikke kommer bag på dig, og naturligvis allerhelst, at de er dækket af din kontrakt, eller at din løn afspejler, at du selv skal dække denne form for omkostninger, hvis det er tilfældet.

Pensionsordning

Pensionsordning er for mange en selvfølgelighed i Danmark, men sådan er forholdene ikke uden for landets grænser. Det vil være yderst relevant at få afklaret, om der er nogle former for pensionsordning integreret i din honorering, og hvordan en sådan vil komme til udbetaling, når og hvis du ikke længere opholder dig i det pågældende land, når pensionen skal udbetales.

Hvis du selv ud af din bruttoløn skal sørge for pensionsopsparing og de forsikringer, der i Danmark typisk knytter sig hertil, har Dansk Mejeriingeniør Forening og Foreningen af mejeriledere og funktionærer aftaler med AP Pension, som du med stor sandsynlighed vil kunne drage nytte af.

Forsikringer generelt

Forsikringer skal du ligeledes forholde dig til. Du vil ofte hos en dansk arbejdsgiver og via din pensionsordning være omfattet af en gruppelivsforsikring, en invaliditetsdækning, måske kritisk sygdomsforsikring, fritidsulykkesforsikring m.m. og står du uden disse, er det vigtigt at tegne sådanne forsikringer på egen hånd. Foreningerne kan via vores medlemsforsikring "Mejeriliv" hjælpe dig på nogle områder.



6: SKAT

Rådgivning vedr. skatteforhold bør søges hos en revisor. Der er mange og ofte komplicerede regler, som gælder mellem visse lande og under visse særlige forhold. Samtidig er der også individuelle forudsætninger, som skal tages i betragtning. Som følge heraf bliver opgaven kompleks.

Nogle virksomheder stiller rådgivning fra en revisor til rådighed for medarbejdere som ansættes i udlandet, men hvis dette ikke er tilfældet, anbefaler vi, at du selv søger rådgivning hos en revisor, så din økonomiske situation bliver bedst muligt. Dansk Mejeriingeniør Forening og Foreningen af mejeriledere og funktionærer har indgået en rabataftale med RSM Revision, som mod betaling kan rådgive dig om de specifikke forhold i din situation. Læs mere [her](#).

7: A-KASSE OG EFTERLØN

Forholdene omkring arbejdsløshedsforsikring er også meget forskellige, og igen skelnes mellem hvilke lande man opholder sig i. Fra a-kassen gøres der overordnet opmærksom på følgende 3 situationer:

- Hvis et medlem arbejder i et dansk firma og bor i Danmark og derefter bliver udstationeret i en udenlandsk afdeling af firmaet inden for et af EØS-landene, så skal medlemmet forsætte med at være forsikret i en dansk a-kasse. Medlemmet skal have udstedt en attest E 101 af danske sikringsstyrelse. Derved beholder medlemmet sin danske sociale forsikring, mens vedkommende arbejder i et andet EØS-land. Attesten kan max. udstedes for 3 år.
- Hvis et medlem arbejder i et dansk firma og bor i Danmark og selv finder et job i et EØS-land (dvs. medlemmet bliver ikke udstationeret med garanti om at kunne komme tilbage til den tidligere danske arbejdsgiver). Så skal medlemmet have overflyttet sin forsikring til det andet EØS-land. Det er i den forbindelse vigtigt, at medlemmet undersøger dette inden

vedkommende rejser, da a-kassen skal udstede en attest E 301 til den udenlandske forsikringsmyndighed.

- Hvis et medlemmet får arbejde uden for EØS, skal vedkommende altid beholde sin a-kasse/forsikring i Danmark - det er uafhængigt af om medlemmet er udstationeret eller selv finder et job i udlandet.

Du og ikke mindst din ægtefælle bør begge henvende jer til jeres A-kasse, og få den helt præcise rådgivning i forhold til det land I søger til og den situation, som er gældende for jer, og som kan skabe de bedste forudsætninger for jer og jeres genindtræden og status i a-kassen, når I vender hjem.

Efterlønsreglerne – både med hensyn til opsparing, hjemkost osv. er ligeledes afhængige af en række forhold, og du bør søge individuel rådgivning i a-kassen.

Sidst men ikke mindst skal du være opmærksom på, at der både ved afrejse og hjemkomst er visse formaliteter og tidsfrister, som skal overholdes. Begge dele vil din a-kasse kunne informere dig præcist om.

8: FAGLIG ORGANISATION

Foreningen af mejeriledere og funktionærer Dansk Mejeriingeniør Forening

Foreningen af mejeriledere og funktionærer og Dansk Mejeriingeniør Forening støtter gerne medlemmer under udlandsophold. Det sker med jævne mellemrum, at der opstår spørgsmål og forhold, som foreningerne kan være med til at udrede.

Herunder finder du desuden rækken af medlemsydelser og -tilbud, som du kan gøre brug af, selvom du er i udlandet. Du er også altid velkommen til at henvende dig i sekretariatet med andre spørgsmål. Vi gør, hvad vi kan for at hjælpe!



Medlemstilbud/-services	Bemærkning
Mælkeritidende tilsendt pr. post	Porto betales udenfor Europa
Mælkeritidende online	Anmodning om adgang
Mælkeritidendes Ugenyt (elektronisk nyhedsbrev)	Tilmelding via hjemmeside
Danish Dairy & Food Industry...Worldwide	Leveres sammen med Mælkeritidende
Faglig og/eller advokatbistand*	Se nedenfor
Mejeristhuset (sommerhus)	
Forsikringer via Mejeriliv	Kan være en rigtig stor fordel
Mejeribrugets Årbog	
Forbrugsforeningen	
Studieture	Muligt at deltage fra udlandet
Faglige netværk via LinkedIn	Grupperne: "Danske Mejeriingeniører" og "Mejerilederne.dk"
Biografi for mejeriingeniører	
Nordiske mejerikongresser og symposier	
Udbydere af mejerifaglige bøger	
Sekretariatsrådgivning*	Med visse begrænsninger
Adgang til at søge fonde og legater	
Adgang til revisorrådgivning	Rabataftale
Guide vedr. ansættelse i udlandet	
Guidelines om lønforhandling og lønudvikling	

* Juridisk bistand og sekretariatsbistand ydes inden for rammerne af normal rådgivning og retshjælp – se retningslinjer for juridisk rådgivning:

http://mejerileder.dk/mf_advokat.asp

9: EN HUSKELISTE

Men udgangspunkt i ovenstående gennemgang, kan det anbefales, at du bruger nedenstående huskeliste, når du er i processen vedr. job og ansættelse i udlandet – du kan selv tilføje yderligere punkter:

- Virksomheden – ejerforhold – værdier – omdømme osv.
- Er du udstationeret, eller er du ansat i udlandet.
- Hvor længe – tidsbegrænset eller tidsubegrænset ansættelse.
- Løn, bonus, pension, bil, telefon, internet m.m.
- Udbetaling af løn m.m. – hvordan foregår det og i hvilken valuta.
- Øvrige forhold vedr. kontrakten – f.eks. ferie – frihed – rejser – arbejdstid – sygdom – barsel m.m.
- Aftale vedr. opsigelse af samarbejde – hvilket også er relevant ved tidsbegrænset ansættelse (under visse omstændigheder og betingelser kan samarbejdet afbrydes før tid)
- Evt. aftale om job ved hjemvenden til Danmark (ved dansk arbejdsgiver)
- Pensionsordning
- Forsikring – livsforsikring, ulykkesforsikring, sygdom, invaliditet, kristisk sygdom, arbejdsskade m.m. (lovpligtige forsikringer i det pågældende land)
- Vilkår og praktik vedr. ud- og hjemrejse
- Boligforhold i udlandet
- Boligforhold i Danmark
- Skole og andre forhold af relevans for familien
- Arbejds- og opholdstilladelse
- [Skatteforhold](#)
- A-kasse og evt. efterløn
-
-
-
-
-
-