

Arbetskraft

TEMATIDNING FRÅN SLA 2011

FRÅN ANDRA LÄNDER

DÄRFÖR
BEHÖVS
MEDARBETARE
FRÅN ANDRA
LÄNDER
SIDAN 4

Hela världen på Svegro

Engelske Serge Conein trivs med kollegor från många olika länder. Bra rutiner är nyckeln till den goda stämningen på Svegro.

SIDAN 10

Edita lämnade fattigdomen i Litauen:

"Jag älskar Sverige"

SIDAN 6

5 TIPS FÖR BÄTTRE KOMMUNIKATION

Så övervinner du språkhindren

SIDAN 13

Arbetsgivare med anställda från andra länder:

GÖR DU RÄTT? KOLLA CHECKLISTAN!

SIDAN 15

"Vi gör det lätt att göra rätt"

DET ÄR BRA FÖR SVERIGE och för SLA:s medlemsföretag att människor från andra länder kan och vill komma hit och arbeta. Företagen är beroende av detta. Fler och fler kommer också i kontakt med utländsk arbetskraft. Den fria rörligheten inom EU och en ökad globalisering har gjort att människor flyttar mer än tidigare.

DE REGLER SOM styr vilket ansvar arbetsgivare har i förhållande till utländska medarbetare är i ibland lite snåriga. Arbetsgivarens ansvar skiljer sig åt beroende på varifrån medarbetarna kommer och hur länge anställningen varar. Om företag som anlitar medarbetare från andra länder, medvetet eller omedvetet, inte följer reglerna kan effekten bli osund konkurrens på de marknader där SLA:s medlemmar verkar. Missförhållanden



Katarina Novák,
VD, SLA.

och fusk uppmärksammas också med rätta i media. Men skadan av negativ publicitet begränsar sig inte till det företag som gjort fel. Den spilar över på hela branschen.

SLA HAR KUNSKAP och verktyg som gör det lätt för medlemsföretagen att följa reglerna. Det bidrar till att

de uppfattas som seriösa, trovärdiga och attraktiva. I den här publikationen besöker vi några företag med goda erfarenheter och bra rutiner vid anlitande av utländsk arbetskraft.

VI MÖTER också Editu Januleviciene, en ung litauisk kvinna som genom att komma till Sverige har fått en ny chans i livet. För frågan om utländsk arbetskraft kan ju inte bara handla om hur den påverkar oss som råkat födas i Sverige.

INNEHÅLL:

- 4 FYRA TIPS till dig med anställda från andra länder.
- 6 ÄLSKAR SVERIGE. Litauiska Editu fick en ny chans i livet.
- 9 REKRYTERING. Så rekryterar du från andra länder.
- 11 LYCKAD BLANDNING. På Svegro fungerar integrationen.
- 13 SPRÅKPROBLEM? Fem tips för säkrare kommunikation.
- 15 CHECKLISTAN. Gör du rätt med medarbetarna från EU?



Arbetskraft från andra länder

Utgiven av SLA, 2011.
Projektledare: Katarina Novák
Text och form: Niclas Åkeson och Berit Metlid
Tryck: Printfabriken, Karlskrona.
Foto: Henrik Witt, s. 3, 4 och 5.
Björn Lindgren s. 6 och 7.
Lasse Modin s. 10, 11, 12 och 13.
Omslagsbild: Lasse Modin.

SLA
Huvudkontor: Stockholm
Besöksadress: Storgatan 19
Adress: Box 55525, 102 04 Stockholm
Telefon: 08-762 72 40
E-post: info@sla-arbetsgivarna.org
Web: www.sla-arbetsgivarna.org
SLA har regionkontor i Umeå, Örebro, Jönköping och Malmö.



MELLANPERIOD. Olle Josefsson i Skärblacka säljer planterings- och röjningstjänster. Vintern är en mellanperiod med mindre avverkningsuppdrag där han själv utför arbetet.

Han har tio litauer i skogen

OLLE JOSEFSSON upptäckte en brist på svenska skogsarbetare. Därför har han mellan tio och tjugio litauiska medarbetare i sin skogsservicefirma.

DEN FÖRSTA april 2005 kom fem polacker i en äldre Renault åkande hem till Olle Josefsson i Skärblacka ett par mil nordväst om Norrköping. Han hade just startat företaget Allskogsservice och fått ett planteringsuppdrag hos en privat skogsägare i norra Östergötland.

INSIKTEN OM ATT fast anställda svenska skogsarbetare i de stora skogsbolagen var ett utdöende släkte



Olle Josefsson, Allskogsservice.

blev grunden för det nya företaget. Successivt växer marknaden för fristående skogsserviceföretag och den marknaden vill Olle Josefsson vara med och slåss om.

DE POLSKA medarbetarna hade han fått tips om av en gammal kurskamrat från skogsteknikerutbildningen. Någon större erfarenhet av arbetsledning hade han inte, och definitivt inte av att leda anställda som inte kunde svenska.

– Det var en ny erfarenhet. Men det gick bra. De ville ☺

En av mina litauiska medarbetare halkade på en sten i skogen och bröt foten. ”

► göra ett bra jobb och jag ville göra ett bra jobb, så på det viset var vi överens, säger Olle. Ingen av dem talade svenska, men en förstod lite engelska. Han blev bas för arbetslaget.

– Kommunikation fungerar om man vill att den ska fungera. Man får använda fantasin, säger Olle.



Olle Josefsson, Allskogsservice.

DET FÖRSTA UPPDRAGET räckte för att hålla polackerna i arbete under två veckor. Då var Olle själv med i fält hela tiden. Efterhand kom det in flera jobb och de fem medarbetarna blev kvar i två månader och fick sedan fortsatt anställning till hösten när röjningssäsongen drog igång. Åren har gått och verksamheten vuxit. Nu omsätter Allskogsservice omkring sex miljoner och personalen kommer

istället från Litauen.

Olle menar att det inte är någon skillnad på medarbetare från Polen och Litauen. De individuella egenskaperna avgör. Att det senare blev Litauen berodde mer på tillfälligheter. Genom ett samarbete med arbetsförmedlingen i Sverige deltog han i en jobbmässa i Litauen och kunde där intervju och anställa ett antal personer. Det var 2007. Efter det har han haft kontakt med en arbetsförmedlare i Litauen och fortsatt att rekrytera därifrån.

DET GÅR ATT få tag i duktiga medarbetare i Litauen, även om inte alla håller måttet. Ett dilemma är att de som lär sig verksamheten riskerar att försvinna till nästa säsong. Det beror på att det blir ett uppehåll i anställningen under perioden januari till mars när man inte kan vara ute i skogen och arbeta. Under den här tiden tar han mindre avverkningsuppdrag där han själv utför arbetet. Idealet vore att hitta alternativa sysslor också till de anställda så att han kan behålla de bästa medarbetarna året om.

– JUST NU HAR det inte varit så mycket avhopp, men kommer det en högkonjunktur är risken stor att de skaffar något annat och inte kommer tillbaka året därpå, säger Olle. För Olle Josefsson har det alltid

4 tips från Olle Josefsson

1 Avsätt tid för arbetsledning

Med utländska medarbetare tar det längre tid att förklara hur arbetet ska utföras. Extra uppföljning av resultatet behövs också.

2 Ha ordning på pappren

Att ha pappren i ordning underlättar kontakten med fackföreningar och kunder. Vid olyckor får den drabbade rätt vård/ersättning.

3 Ordna bra bostäder

Det är viktigt att utländska medarbetare har ett bra boende. När missförhållanden avslöjas får hela branschen dåligt rykte.

4 Betala rätt lön

Följ avtalen och betala rätt lön. Fusk är olagligt och leder till osund konkurrens.

varit en självklarhet att följa de regler som ska följas, till exempel genom att använda svenska kollektivavtal. I höstas var han extra glad för att han hade ordning och reda i sina papper.

– En av mina medarbetare halkade på en sten i skogen och bröt foten, berättar Olle.

Han kom snabbt till sjukhus och blev omhändertagen. Och eftersom Olle hade varit noga med att skriva anställ-

ningsavtal hade arbetstagaren rätt till sjukvård och sjukersättning i Sverige.

UNDER HELA DEN tid han har anlitat utländsk arbetskraft har han erbjudit bra villkor. Lönerna följer kollektivavtalen och han tillhandahåller hus och lägenheter som de anställda kan bo i. För även om det kan vara problem med språket så finns det många fördelar med utländsk arbetskraft. De flesta som kommer är

motiverade och vill göra ett bra jobb.

De senaste åren har också den misstänksamhet som han ibland kunde känna av hos kunderna försvunnit.

– I början trodde vissa att jobbet inte skulle bli bra gjort och att man hellre skulle anställa arbetslösa svenskar.

Idag är det närmast en självklarhet att många av dem som utför manuella arbeten i svenska skogar kommer från andra länder. Och att de oftast gör ett mycket bra jobb. ●

Rätt till sjukvård

Medarbetare från EU/EES-länder har rätt till sjukvård och sjukpenning på samma sätt som svenskar. Säkra är att vända sig till den allmänna sjukvården. Medarbetaren ska vara registrerad hos Försäkringskassan för hela anställningstiden. Läs mer om detta i SLA:s handledning om utländsk arbetskraft (se sid 14).



FÖRSÄKRINGSKASSAN LÅNGSAM. Olle Josefsson hjälpte den medarbetare som skadade sig så att han fick vård och ersättning. Allt har gått bra utom att Försäkringskassan varit omständliga i sin hantering av sjukersättningen till den drabbade medarbetaren.

Sverige behöver utländsk arbetskraft

● FÖR OLLE JOSEFSSON är det uppenbart att utländsk arbetskraft behövs. Utan den möjligheten hade Allskogsservice inte funnits.

Många andra arbetsgivare har liknande erfarenheter. Karin Ekenger, expert på arbetskraftsinvandring på Svenskt Näringsliv menar att arbetskraftsinvandringen har stor betydelse för näringslivet och därmed hela det svenska samhället. Enkäter visar att företagen anställer färre människor än de skulle behöva och



Karin Ekenger, Svenskt Näringsliv.

orsaken är att det saknas kompetens eller intresse bland svenska arbetssökande.

– Om företagen inte kan anställa när de behöver så förlorar de i konkurrenskraft och Sveriges ekonomi växer mindre än den kunde gjort annars, säger Karin Ekenger.

Hon menar att det är viktigt att företagen enkelt kan rekrytera medarbetare från andra länder, förutsatt att de som arbetsgivare lever upp till sina plikter.

Brist på maskinförare i skogen

● DET FINNS EN LÅNG RAD möjliga arbeten, inte minst säsongsanställningar inom skog, jord och trädgård, där det råder ett stort underskott på svenska sökande. För dessa anställningar krävs begränsade förkunskaper. Men även inom yrken med högre krav ser det ut att bli brist. Ett exempel är skogsmaskinförare.

– Det är svårt att säga hur stort underskottet blir, men det kan nog röra sig om hundra per år eller kanske till och med flera hundra, säger



Björn Lothigius, SLA Skog.

Björn Lothigius, förhandlingschef SLA Skog. Bedömningen utgår från en enkät som SLA har gjort i samarbete med Arbetsförmedlingen.

– Vi försöker komma tillrätta med bristen genom en rad olika projekt, bland annat att få flera ungdomar att söka sig till Naturbruksprogrammet skogliga inriktning. På kort sikt stöder vi Arbetsförmedlingens bristyrkesutbildningar. Utländska skogsmaskinförare är tänkbart, men utbudet är begränsat, säger Björn Lothigius.

Edita älskar livet i Sverige

EDITA JANULEVIVIENE kom till Sverige från Litauen för sju år sedan. Hon lämnade en svår tillvaro bakom sig och vill nu bo i Sverige i resten av sitt liv.

NÄR EDITA Januleviviene steg av färjan i Karlshamn för sju år sedan var det vackert väder.

Hon kom tillsammans med två killkompisar för att arbeta och skapa sig en bättre tillvaro. Hon fick jobb direkt, men under hela det första året var det tungt och hon längtade hem till släkt och vänner. Nu har hon lärt sig svenska, etablerat sig och kan inte tänka sig att bo någon annanstans.

DET ÄR INGEN överdrift att säga att Edita älskar Sverige och de möjligheter som har öppnats för henne sedan hon kom hit. Hon älskar också sin arbetsplats, sina kollegor och det skånska samhället Jonstorp.

– Jag vill köpa ett hus här och jag vet redan vilket hus jag vill ha, om det blir till salu, säger Edita.

DEBATTEN OM utländsk arbetskraft handlar ofta om farhågor för lönedumpning och att de som kommer hit tar jobb som arbetslösa svenskar kunde ha fått istället. Men en annan aspekt är att våra öppna gränser ger människor i andra länder

en chans att förbättra sin tillvaro.

– Jag jobbade fem år på en restaurang i Litauen. Lönen räckte precis till alla räkningar och till den billiga maten jag kunde hitta. Jag ville göra något mer med mitt liv.



Edita Januleviviene på Splendor plant.

SJU ÅR SENARE arbetar hon tre dagar i veckan på trädgårdsföretaget Splendor Plant i Jonstorp på Kullahalvön i nordvästra Skåne. De andra två dagarna städar hon på den lokala förskolan, samma förskola som hennes sexåriga dotter Karolina går på. Hon får lön enligt svenska kollektivavtal och kan spara 5000 kronor i månaden och ändå

äta precis den mat som hon och dottern är sugna på. Om allt går som planerat behöver hon spara i fem år till innan hon har tillräckligt med pengar för att nå ett stort mål i livet, ett eget hus.

På frågan om det vore möjligt för en ensamstående mamma att köpa sitt eget hus i Litauen, himlar Edita med ögonen och skrattar.

– Aldrig livet. Det är helt omöjligt.

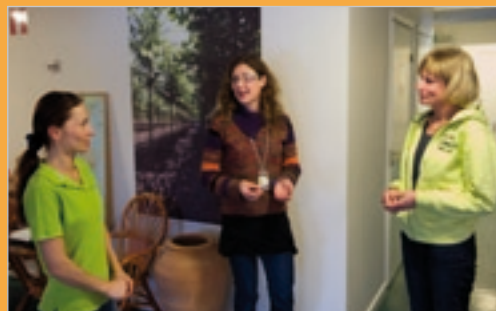
PÅ SPLENDOR Plant ansvarar Edita för all städning av kontors- och gemensamhetsutrymmen. Hon planerar arbetet till stor del själv och håller koll på när gardiner behöver tvättas, fönster putsas, golven torkas och så vidare.

– Alla här på jobbet är så snälla. Jag möts med respekt från alla och kan be vem som helst om hjälp med vad som helst.

KANSKE VAR DET vackra vädret i Karlshamn den där dagen för sju år sedan ett tecken på den ljusare framtid som blev verklighet för Edita Januleviviene.

– Jag är mycket lyckligare här i Sverige än jag var i Litauen. Det enda jag saknar är min familj. ●

Jag är mycket lyckligare här än jag var i Litauen. Det enda jag saknar är min familj. ”



KOLLEGOR. Edita har bra kontakt med sina kollegor.

Gör ingen skillnad på folk

● Splendor Plant är en plantskola som säljer sina produkter till detaljister och professionella användare över hela Sverige. Ungefär en fjärdedel av personalen kommer från andra länder, i huvudsak Polen och Litauen.

– Vi har bara goda erfarenheter av att ha personal från olika länder, säger Johanna Pommer som bland annat arbetar med rekrytering på Splendor Plant.

Enligt Johanna Pommer gör man ingen skillnad på folk, vare sig vid rekrytering eller lönesättning. De som är bäst lämpade och mest intresserade får jobb på Splendor Plant.

BÄTTRE I SVERIGE. Edita bytte sexton timmars arbetsdagar och en privatekonomi som gränsade till fattigdom, mot en tillvaro i Sverige som ger henne mer tid, mer pengar och en bättre arbetsmiljö.



Här är goda råd gratis

ARBETSFÖRMEDLINGEN ERBJUDER kostnadsfri rådgivning till den som söker personal i valfritt land inom EU/EES-området och i Schweiz.

D

E BYRÅKRATISKA HINDREN för EU-medborgare att resa och arbeta inom EU är borta.

Vilken EU/EES-medborgare som helst kan ta ett arbete var som helst, utan att söka arbetstillstånd. För att underlätta den fria rörligheten finns det idag 700 offentligt anställda rådgivare vars uppgift är att hjälpa arbetsgivare och arbetssökande att hitta varandra.

SVENSKA ARBETSGIVARE kan få hjälp att hitta rätt kompetens genom arbetsförmedlingens europarådgivning. Arbetsförmedlingen ingår i ett nätverk av nationella arbetsförmedlingar i alla europeiska länder. Nätverket kallas Eures (European employment services) och har egen hemsida med utförlig information.

– Vi kan till exempel hjälpa svenska arbetsgivare att annonsera i utvalda länders nationella platsbanker och i den europeiska platsbanken, Eu-

resportalen. Det brukar vara första steget, säger Catarina Ystehed, en av Sveriges 50 Euresrådgivare.

De svenska Euresrådgivarna kan också ta med sig information om ett företags behov av medarbetare till någon av de många jobbmässor som hålls runt om i Europa eller söka efter lämpliga kandidater i Eures databas med arbetssökande.



Catarina Ystehed, Euresrådgivare.

FÖRUTOM ATT bistå i själva rekryteringen kan Arbetsförmedlingen ge råd om vilka regler som gäller för den som vill anställa personal från andra EU-länder. De svenska Euresrådgivarna

sitter spridda över landet. För att få tag i den närmaste går det att gå in på <http://ec.europa.eu/eures/> eller ringa till Arbetsförmedlingens kundtjänst på 0771-416 416. På Arbetsförmedlingens hemsida finns grundläggande information om hur det fungerar vid anställning av utländsk arbetskraft i Sverige. Gå in via länken www.arbetsformedlingen.se/rekryterutomlands för att läsa mer. ●

4

tips till rekrytering

1 Djungeltelegrafen

Hör med branschkollegor som brukar anlita utländsk arbetskraft. En vanlig metod för rekrytering av utländsk arbetskraft är via tips från befintlig personal. SLA:s rådgivare kan tipsa om branschkollegor med bra nätverk.

2 Ta hjälp av Euresrådgivare

Ta kontakt med en svensk Euresrådgivare för tips. Om du vet vilket land du vill söka medarbetare i så går det också att kontakta en Euresrådgivare i det landet för hjälp med rekryteringen.

3 Annonsera i nationella jobbanker

För att få större genomslag med rekryteringsannonser kan det vara en god idé att skapa en annons på det lokala språket i det land som du helst vill rekrytera från. Euresrådgivarna kan hjälpa till.

4 Delta i jobbmässor

Det finns flera sätt att delta i jobbmässor. Det enklaste är att skicka med en beskrivning över vilken sorts medarbetare du söker när svenska Euresrådgivare deltar på internationella jobbmässor.



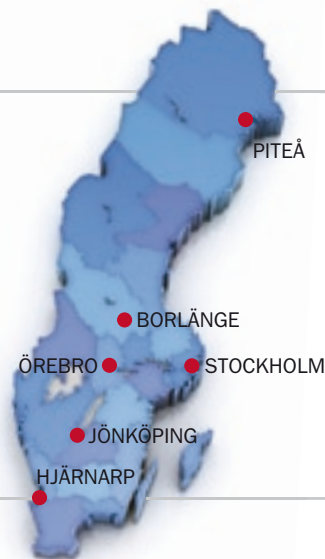
Informationsmöten på sex orter

● SOM ETT SVAR på det ökade behovet och intresset av utländsk arbetskraft i den gröna sektorn ordnar SLA sex regionala informationsträffar.

På träffarna som är gratis för medlemmar medverkar Euresrådgivare samt experter från Svenskt Näringslivs Försäkringsinformation, Skatteverket och Migrationsverket.

Planerade träffar 2011:

- Stockholm 18 februari
- Örebro 22 februari
- Borlänge 24 februari
- Jönköping 24 februari
- Piteå 22 mars
- Hjärnarp 24 mars
Seminariet pågår mellan klockan 10 och 15.30. För anmälan gå in på: www.sla-arbetsgivarna.org



Tyskar lär sig svenska och söker jobb i Sverige

● FÖRETAGET Schwedenkontor i nordösttyska Greifswald förmedlar arbetskraft från Tyskland till Skandinavien. De senaste tio åren har man matchat ihop 1 100 tyska arbetssökande med lediga jobb i Sverige, Norge och Danmark, främst inom byggsektorn. Nu vänder man blicken mot lantbruks- och skogsbrukssektorn. Förutom ren arbetsförmedling bistår företaget också med utbildning i svenska och i de svenska regelverken. I vissa fall kan den svenska



Reiner Schwencke, Schwedenkontor.

arbetsgivaren få de första fyra veckorna finansierade av den tyska arbetsförmedlingen. I andra fall gör Schwedenkontor rena rekryteringar mot en ersättning från det företag som letar arbetskraft.

– Hittills har vi inte arbetat aktivt med jord- och skogsbrukssektorn, men nu har vi fått signaler om ett behov. Det finns människor här som kan jord- och skogsbruk och är intresserade av att arbeta i Sverige, säger Reiner Schwencke, VD för Schwedenkontor. Kontaktuppgifter finns på www.schwedenkontor.de.



En extra krydda på Svegro

TERI LEE ERIKSSON är personalansvarig på Svegro. Många av medarbetarna har rötter i andra länder vilket visat sig vara ett vinnande koncept.

VÄGEN TILL trädgårdsföretaget Svegro på Färingsö i Mälaren kan knappast bli svenscare. Landskapet ropar välkommen till svensk landsbygd och när man passerar Drottningholm är kungen och Silvia inte långt borta. Kanske är Svegro också ursvenskt, om man i begreppet ursvensk lägger mångkulturell och inkluderande. Av företagets 60 anställda är bara ett tiotal födda i Sverige. Personalansvarige växte själv upp i Kansas i USA.

– Nej, jag har inte min bakgrund att tacka för att jag trivs med folk från olika bakgrunder. Jag kommer från bibelbältet och där var toleransen inte stor, säger Teri Lee Eriksson.

INNE I VÄXTHUSEN hos Svegro är det långsträckta hav av krukor med sallad och kryddväxter i olika tillväxtstadier. I taket går transportband som flyttar färdiga krukor från odlingsborden till packeriet där de landar i kartonger som sätts på pallar för vidare transport till svenska dagligvarubutiker. Här arbetar människor med ursprung i Polen, forna Jugoslavien,



Teri Lee Eriksson, personalansvarig på Svegro.

Mellanöstern, Marocko, England, Lettland, Etiopien och Colombia sida vid sida med infödda svenskar.

STRIKTA RUTINER och tydlig information på tre språk är viktigt för att få vardagen att fungera. Kollektivavtalen tillämpas konsekvent, vilket undanröjer många frön till osämja. Man har dessutom nolltolerans vad gäller all sorts diskriminering. En viktig del av Teri Lees jobb är att se till att alla behandlas lika, oavsett ursprung eller hudfärg.

– Upptäcker vi någon form av diskriminering så sätter vi oss ned med en gång och reder ut vad som har hänt. Där är vi stenhårda, säger Teri Lee. Men det är sällan det uppstår problem. En nyckel till det är ett aktivt

arbete med att få kommunikationen att fungera. För att produktionen ska flyta och relationerna vara goda är det viktigt att alla känner till och accepterar spelreglerna.

Därför är all viktig information på skyltar och i policydokument översatt till de dominerande språken i företaget, svenska, polska och bosniska. Man har också tillsatt arbetsledare med god kunskap i såväl svenska som polska eller bosniska.

– Under flera år har vi haft mycket lite problem anställda emellan. Det tror jag beror på att vi har hittat ett sunt regelverk och har väl definierade rutiner för hur arbetet ska gå till och att våra arbetsledare är bra på att kommunicera dessa, säger Teri Lee.

PÅ FÄRINGSÖ är arbetare från andra länder inget nytt. Ön har en lång historia av trädgårdsproduktion och i alla tider har det kommit folk från när och fjärran och sökt jobb på somrarna. Bönder tipsade varandra om vilka som var duktiga och arbetarna själva kunde ofta tipsa om andra som sökte jobb. Och på det viset har det fortsatt.

– Det vanligaste sättet för oss att få tag i medarbetare ►

Mixad arbetsplats inte nytt för Serge

● SERGE CONEIN kom från England till Sverige för tre år sedan tillsammans med sin svenska fru. På Svegro jobbar han i ett lag med två svenskar, två från forna Jugoslavien, en från Polen och han själv från England. Tillsammans med kollegorna i gruppen arbetar han med sådd i krukor och gödsling.

– Det går bra. Dom som kommer från de andra länderna kan mycket lite eng-

elska, så vi pratar svenska. Det kan bli lite krångligt ibland, men det funkar. Själv har han en bakgrund i England som chef för en Thairestaurang med personal från såväl Thailand som flera andra europeiska länder.

På Svegro är det svenska som gäller för Serge Conein och det passar honom bra eftersom han vill lära sig språket så fort som möjligt.



SALLADSPLOCKARE. Azize Hanine från Marocko och Magdalena Stodulska från Polen plockar sallad på Svegro.

Vi har matglädje som ledord och det passar verkligen ihop med den personal vi har ”



LUNCHRAST. Piotr Stodulski, Agnieszka Chlipala och Iwona Rys har alla tre sitt ursprung i Polen.

► är att de som redan arbetar här rekommenderar släktingar eller bekanta, säger Teri Lee Eriksson.

Denna metod att rekrytera har det goda med sig att det sker en sällning. Ingen av dem som arbetar på företaget vill riskera sitt rykte genom att tipsa om personer som gör ett dåligt jobb.



VATTNAR. Kari Sirén är född i Finland.

INFÖR NYANSTÄLLNINGAR är man ändå noga med formaliteterna. En skriftlig information på den arbetssökandes eget språk skickas innan han eller hon anländer till företaget. Där står vad man ska ha med sig första dagen på jobbet. Det är bland annat pass och ett dokument som styrker att man är ansluten till försäkringskassan i det egna landet alternativt har en privat sjukförsäkring.

– Vi är mycket noga med att informera om att vi inte tar något ansvar för sjukvårdskostnader. Det är inskrivet i våra anställningsavtal, säger Teri Lee.

Eftersom inga löner betalas ut kontant krävs det också ett bankkontonummer för att få jobba på Svegro.

Varför är det då så många utlandsfödda som arbetar på Svegro? Förklaringen är enkel.

– Vi får inte tag i infödda svenskar som vill jobba här, säger Teri Lee.

Trots att Svegro varje år under semesterperioden tar in mellan tolv och femton semestervikarier är det bara två eller tre av dessa som besätts av svenska sommarjobbande ungdomar.

TERI LEE SER FLERA förklaringar till detta. En är ett bristande intresse för fysiskt ansträngande jobb. En annan att det saknas engagemang och framförhållning hos dem som söker.

– Svenska ungdomar ringer veckan för midsommar och frågar om det finns sommarjobb. Våra vänner från andra länder hör av sig före jul, mer än ett halvår i förväg, säger Teri Lee.

Hon tycker att svenska ungdomar inte verkar förstå att man måste arbeta sig in på arbetsmarknaden och att man inte kan få en jättehög lön på första jobbet.

Med en stor andel utlandsfödda medarbetare följer visserligen en del



MATKULTUR. Också maten i Svegro's personalmatsal är mångkulturell. Spännande orientaliska rätter serveras med Gorbys piroger.

extraarbete som har med språk och kulturskillnader att göra. Samtidigt finns det positiva inslag. Många av de som kommer till Sverige för att jobba gör det av ekonomiska skäl. Andra har kommit till Sverige på flykt undan krig och förföljelse. För dessa kan jobbet på Svegro vara en chans att börja om och kunna bygga upp en trygg tillvaro igen. Det leder till att de är lojala och är angelägna om att göra bra ifrån sig.

– Många av dem som kom från forna Jugoslavien på 1990-talet bär på fruktansvärda erfarenheter. Vi gläder oss verkligen med dem när de lyckas skapa sig en ny tillvaro, köpa hus, bilda familj och kanske få mer ansvarsfulla uppgifter här i företaget, säger Teri Lee.

MED MÅNGA olika kulturer följer också olika mattraditioner. Det märks bland annat genom doften från matlådorna i personalmatsalen.

Polackernas matlådor kan lukta starkt av vitlök, medan Mellanösterns mat kännetecknas av spiskummin. Det finns också en stor vilja hos många att fira det som går att fira och då gärna ihop med alla anställda.

– För ett tag sedan fyllde Manuel från Colombia 55 år. Trots att det inte var jämnt bjöd han alla på tårta. Och när våra polska medarbetare ska bjuda på tårta så serverar de enormt stora bitar, säger Teri Lee.

BLAND DE ANSTÄLLDA finns också Abdul från Mellanöstern. Han är en erkänt duktig kock och fick därför förtroendet att grilla lammen när företaget firade 50-årsjubileum förra året. Och när det är persiskt nyår fixar Abdul kakor. Han går runt till alla, säger gott nytt år och ställer fram stora kakfat.

– Vi har matglädje som ledord och det passar bra ihop med den personal vi har, säger Teri Lee och skrattar. ●

5 tips för bättre kommunikation

1 Flerspråkig arbetsledning

Sök potentiella arbetsledare bland de utländska medarbetarna. Försök hitta någon som både kan svenska och ett annat språk. Arbetsledning på medarbetarnas modersmål minskar risken för missförstånd.

2 Acceptera merarbete

Tro inte att det går att slarva med informationen och att det ordnar sig ändå. Acceptera det merarbetet som det medför att till exempel översätta viktiga dokument till de vanligast förekommande språken.

3 Skräddarsy arbetsrollerna

Ge inte medarbetare uppgifter som kräver kunskap i ett språk som vederbörande inte kan, vare sig svenska eller något annat språk. Ingen ska behöva känna sig handikappad av slarvigt definierat arbetsinnehåll.

4 Låt drabbad välja tolk

Vid känsliga samtal om till exempel sjukdom, med en person som inte kan svenska, är det bra om den utsatte själv får välja tolk. Samtalet fungerar bättre om medarbetaren känner sig trygg med tolkningen.

5 Använd kollektivavtalen som bas

Med kollektivavtalen som fundament i relationen mellan företaget och de anställda skapas trygghet. Ingen behöver miss-tänka att någon annan särbehandlas. Det lägger en grund för tillit och bra kommunikation.

Snabbkurs i regelverket

REGLERNA SOM omgärdar anlitandet av medarbetare från andra länder är egentligen inte så märkvärdiga - för den som känner till dem.

NUMERA ÄR möjligheterna goda för människor från andra länder att få arbeta i Sverige. Medborgare i EU/EES (och Schweiz) har automatisk rätt att söka arbete här. För de som kommer från länder utanför EU gäller att det måste finnas en bevisad brist på denna typ av arbetskraft inom hela EU/EES-området. Det är arbetsgivaren som avgör om det finns en brist eller inte.

Mot bakgrund av detta är det lite olika krav och rutiner för arbetsgivaren beroende på från vilken del av världen den tilltänkta medarbetaren kommer. Hur man går tillväga i de olika scenarierna beskrivs utförligt i SLA:s särskilda handledning (se nedan).

DET FÖREKOMMER OCKSÅ att utländska medborgare kommer till Sverige med egen registrerad firma. För det svenska företag som anlitar en person från ett annat land har det stor betydelse om den man anlitar är anställd eller hyrs in som en näringsidkare. Det avgör bland annat vem



som ska betala in skatt och sociala avgifter. Ibland kan det vara svårt att avgöra om det i juridisk mening rör sig om en anställning eller inte.

EN UTLÄNDSK NÄRINGSIDKARE kan verka i Sverige med eller utan svensk F-skattsedel. Det underlättar för den som köper tjänster om den som hyrs in har en svensk F-skattsedel. Då är det den inhyrda

som ansvarar för att betala in skatter och avgifter. Om vederbörande har F-skattsedel från sitt hemland är det andra omständigheter som avgör vems ansvaret är.

Viktigt att tänka på är också att man ska förhandla med facket innan man lejer in utländska egenföretagare och att försäkringslösningarna är annorlunda än vid anställning. ●

CHECK-LISTAN:

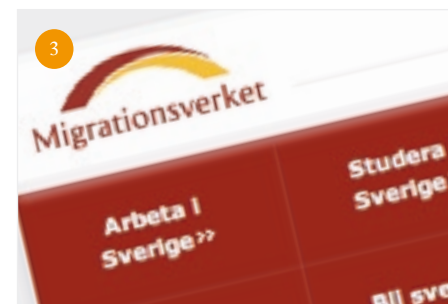


SNABBKOLL EU/EES. I åtta punkter sammanfattas här några viktiga omständigheter för den som har anställda från EU/EES-området. Grundregeln är att medarbetare från EU/EES har samma rättigheter som svenska medarbetare. Det innebär att rutinerna för dessa medarbetare till stor del är desamma som för svenska. För mer detaljer om regelverken hänvisas till SLA:s särskilda handledning (se sidan 14).

MEDBORGARSKAP. Det är avgörande i vilket land den arbetssökande är medborgare. Medborgare i EU-länder eller EES-länder har automatiskt rätt att arbeta i Sverige. Det förekommer att personer kommer från ett visst land, men har medborgarskap i ett annat, till exempel ryska medborgare bosatta i Baltikum. Begär därför alltid att få kopiera ett pass eller annan handling som styrker medborgarskapet.



ANSTÄLLNINGSAVTALE. Så fort man avtalar med en person om att han/hon ska arbeta i företaget uppstår ett anställningsförhållande. Om anställningen varar mer än tre veckor är du som arbetsgivare skyldig att lämna skriftlig information om anställningsvillkoren. Det enklaste sättet att försäkra sig om att alla nödvändiga uppgifter kommer med är att använda sig av SLA:s standardformulär för anställningsavtal.



UPPEHÅLLSRÄTT. EU/EES-medborgare har rätt att befinna sig och arbeta i Sverige utan uppehållstillstånd. I upp till tre månader behöver man inte ens registrera sin närvaro i landet. Men senast tre månader efter inresa måste den så kallade uppehållsrätten registreras hos Migrationsverket.

Mer information om hur ansökan görs finns i SLA:s handledning om utländsk arbetskraft.



ARBETSMARKNADSFÖRSÄKRINGAR. Efter som kollektivavtalet gäller även för utländska medarbetare ska arbetsmarknadsförsäkringar betalas också för dessa. Beroende på om den anställda är arbetare eller tjänsteman är det olika försäkringar som gäller. Arbetarnas försäkringar tecknas via Fora, tjänstemännens via Collectum och Fora. Mer information om detta finns på www.svensktnaringsliv.se/forsakring.



LÖN OCH FÖRMÅNER. Medarbetare från EU/EES-länder ska behandlas på samma sätt som sina svenska kollegor. EU:s likabehandlingsprincip förbjuder diskriminering på grund av nationalitet vad gäller lön och övriga anställningsvillkor. Utländsk personal lyder under svensk arbetsrättslagstiftning och svenska kollektivavtal. De har därför rätt till samma lön, semester, arbetstider och övertidsersättning som svenskar.



SKATT. EU/EES-medborgare som bor och arbetar i Sverige under längre tid ska inkomstbeskattas som svenska medborgare. Arbetsgivaren drar skatt och betalar sociala avgifter. Om den anställda är kortare tid än sex månader i Sverige har han/hon rätt att bara betala en statlig schablonskatt (25 %) för utomlands bosatta. Den kallas SINK. De sociala avgifterna ska fortsatt betalas i Sverige.



SOCIALFÖRSÄKRINGAR. EU/EES-medborgare har rätt till socialförsäkringsförmåner som sjukvård, sjukersättning och föräldrapenning i det land där man arbetar och betalar socialförsäkringsavgifter. Arbetstagaren ska vara registrerad hos Försäkringskassan under tiden anställningen varar. Vid kortare anställningar gäller andra regler. Då ska sjukersättning betalas av hemlandet. Men vård i Sverige kan man ändå få.



Länder som ingår i EU/EES. EU: Belgien, Bulgarien, Cypern, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Polen, Portugal, Rumänien, Slovakien, Slovenien, Spanien, Storbritannien, Sverige, Tjeckien, Tyskland, Ungern, Grekland och Österrike. EES: Island, Lichtenstein och Norge. Dessutom gäller samma regler för Schweiz genom särskilt avtal med EU.



Beställ SLA:s handledning

● **SLA HAR FÖR** sina medlemmars räkning tagit fram handledningen "Att tänka på vid anlitande av utländsk arbetskraft". Den beskriver kortfattat juridiska och praktiska frågor för den som anlitar medarbetare från andra länder. Handledningen är uppdelad så att den var för sig förklarar hur man går tillväga för att anlita arbetskraft från EU/EES respektive från övriga delar av världen.

I handledningen beskrivs också skillnaden mellan att anställa en utländsk medarbetare och att anlita en utländsk entreprenör. I slutet av den 24-sidiga publikationen finns checklistor över det som ska uppfyllas när du som svensk arbetsgivare anställer/anlitar utländsk arbetskraft. Där finns också adresslistor till relevanta myndigheter. Ladda ned eller beställ handledningen på www.sla-arbetsgivarna.org



Bli en tryggare arbetsgivare

Att vara arbetsgivare är spännande men också krävande. Ju tryggare du känner dig, desto tryggare blir dina medarbetare. Då kan ni lägga er energi på rätt saker. Du ska aldrig behöva känna dig osäker på om lönenivån är rätt, om medarbetarna har rätt försäkringsskydd eller om arbetsmiljön är tillräckligt bra.

Som medlem i SLA blir du en tryggare arbetsgivare. Oavsett om du har en eller 100 anställda. Och oavsett om dina medarbetare kommer från Sverige eller något annat land i världen.

DET HÄR INGÅR I MEDLEMSKAPET:

- Hjälp med att tolka kollektivavtal
- Snabb tillgång till uppdaterade anställningsavtal
- Hjälp vid förhandlingar och tvister
- Rabatt på avtalsförsäkringar
- Konsultation om arbetsmiljö
- Utbildningar i arbetsrätt, avtal, arbetsmiljö och ledarskap
- Kontakt med andra arbetsgivare på möten/stämmor
- Automatiskt medlemskap i Svenskt Näringsliv
- Lobbyister på din sida i Sverige och EU

Tveka inte! Bli medlem i SLA så att du och dina medarbetare kan lägga energin på rätt saker.

Ring 08-762 72 40 och ansök om medlemskap redan idag. Du kan också maila till info@sla-arbetsgivarna.org

Läs mer om SLA på www.sla-arbetsgivarna.org

SLA är en riksomfattande sammanslutning av arbetsgivare inom jordbruk, skogsbruk, trädgård och en del närliggande områden. Medlemsföretagen är uppdelade i tre sektioner och varje sektion i olika undergrupper. På det viset kan vi bättre ge råd och förhandla för din specifika produktionsinriktning.

