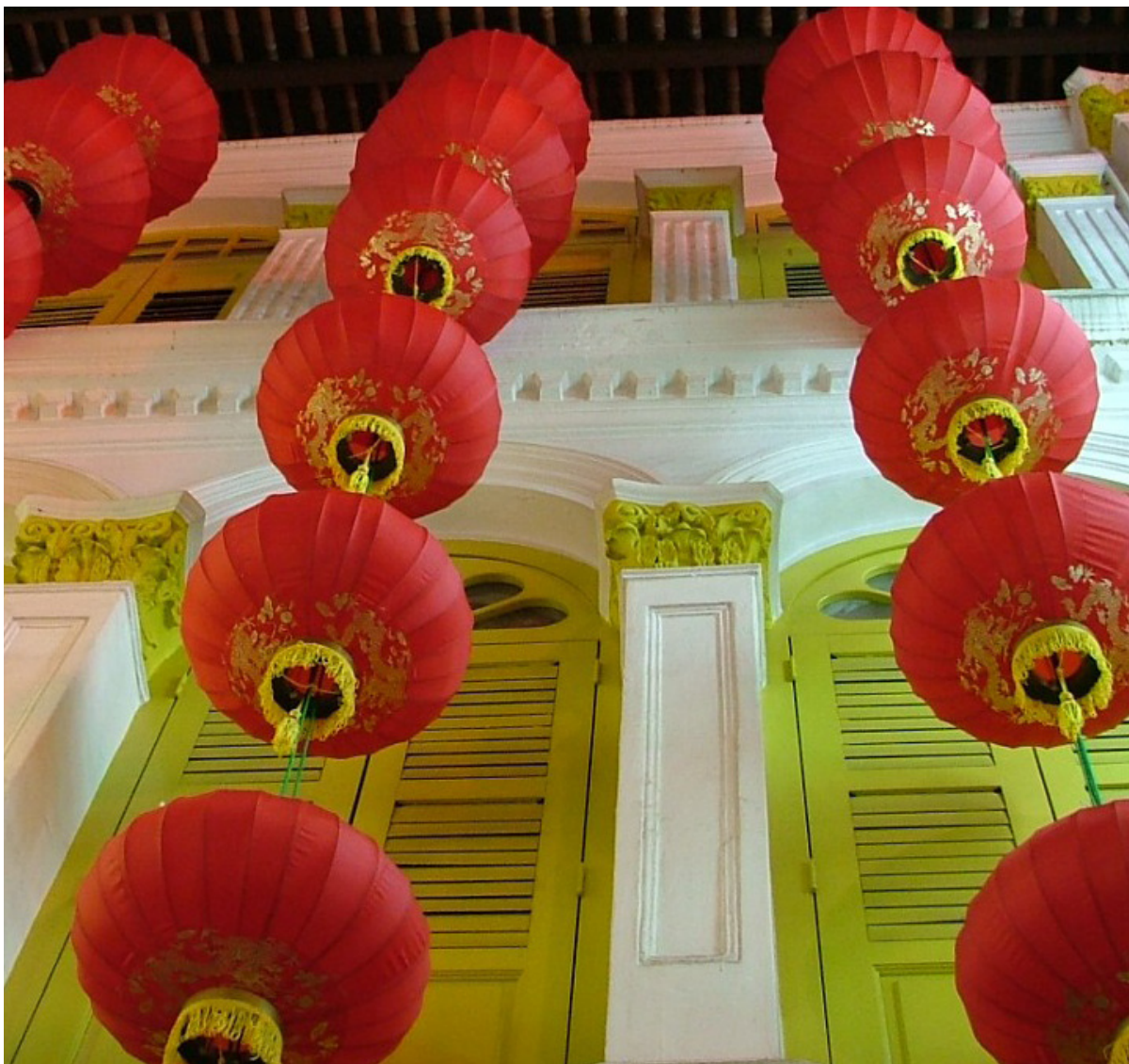




Visse tendenser i migrationen af arbejdskraft fra Kina

Observationer fra en fact-finding mission til
Beijing og Shanghai, Kina, 10. - 17. oktober 2009



Indhold

Indledning	3
Generelle tendenser.....	4
Tendenser i forhold til Danmark.....	7
Danske erfaringer med den højtuddannede kinesiske arbejdskrafts kompetencer	10
Faktorer som har betydning for at tiltrække højtuddannet arbejdskraft.....	11
Barrierer i forhold til rekruttering	12
Krisen og fremtidige forventninger til migration af arbejdskraft fra Kina	12
Konsulterede personer, organisationer og myndigheder.....	14

Indledning

Udlændingesservice gennemførte i perioden 10. til 17. oktober 2009 en fact-finding mission til Kina, Beijing og Shanghai. Delegationen bestod af Nanna Rytter Larsen, souschef i Arbejdsmarkeds-kontoret og Else Øllgaard, chefkonsulent, Dokumentations- og projektkontoret. Formålet med missionen var to-delt, idet delegationen dels skulle undersøge forhold omkring den etniske fødevarerbranche, herunder rekruttering af kinesiske kokke og deres uddannelsesmæssige baggrund, dels skulle undersøge aktuelle strukturer i arbejdskraftindvandring fra Kina, herunder indsamle specifikke oplysninger om den potentielle højtuddannede arbejdskrafts kompetencer.

Den første del vedrørende den etniske fødevarerbranche er afrapporteret særskilt og nærværende papir omfatter alene visse tendenser og potentialer for indvandringen af højtuddannet arbejdskraft fra Kina.

Baggrunden for denne del af undersøgelsen er dels Udlændingesservices generelle behov for at have et udsyn på migrationsområdet, og dels det igangværende projektarbejde omkring ”managed migration”, hvor Kina er et af fokuslandene i forhold til potentiel indvandring af højtuddannet arbejdskraft.

Nærværende papir er udarbejdet på baggrund af en række møder med blandt andet de kinesiske myndigheder, herunder Den kinesiske Ambassade i København og Det kinesiske Handelsministerium (MOFCOM) i Beijing - som har ansvaret for oversøisk rekruttering, Dansk Industri/DIAB, Copenhagen Capacity/Region Hovedstaden, Invest in Denmark og repræsentanter fra IOM og ILO i Beijing (ref. p.13-14). Delegationen vil gerne rette en tak til alle de medvirkende parter og en særlig tak til Den danske Ambassade i Beijing og Det danske Generalkonsulat i Shanghai for assistancen i Kina.

Informationerne er ikke et statistisk repræsentativt billede af den aktuelle migration af højtuddannet arbejdskraft fra Kina. Rapporten gengiver alene det billede, som tegner sig blandt de interviewede kilder. Informationerne er søgt gengivet så tæt på de konsulterede kilders udsagn som muligt og er således ikke et udtryk for undersøgernes eller Udlændingesservices holdninger til emnet. Overvejelser og initiativer til opfølgning på de indsamlede informationer er ikke undersøgernes opgave.

Generelle tendenser

Ifølge Deputy Director i Department of Outward Investment and Economic Cooperation i Det kinesiske Handelsministerium (MOFCOM), Ms. Zhu, har det at sende arbejdskraft til udlandet længe været en vigtig del af Kinas økonomi, og er det fortsat set i lyset af den kinesiske økonomis integration i den globale økonomi.

MOFCOM/ Ms. Zhu fandt, at det er vanskeligt for den kinesisk arbejdskraft at migrere til europæiske lande, fordi immigrations-politikken i Danmark og andre EU-landene er meget restriktiv, hvilket betyder, at de fleste europæiske lande ikke accepterer mellem- og lavtuddannet arbejdskraft fra Kina. I de senere år er der dog sket en stigning også i migration af denne form for arbejdskraft til visse europæiske lande, men det har ifølge Ms. Zhu været en langsom stigning. Ms. Zhu påpegede, at Kina ved flere lejligheder har brugt anledningen til at rejse problemet i forbindelse med møder med højtstående embedsmænd fra europæiske lande.

MOFCOM/ Ms. Zhu var opmærksom på Danmarks og andre EU-landes ønske om at tiltrække højtuddannet arbejdskraft fra Kina. I den forbindelse pegede hun på, at Kina gennem en årrække har investeret i uddannelse og på denne måde har medvirket til at "booste" omfanget af den højtuddannede arbejdskraft – også i udlandet. MOFCOM fremhævede, at Kina i dag kan levere uddannet arbejdskraft inden for områder som: kokke/chefs; stewardesser, sygeplejersker, søfolk og IT-software, hvilket MOFCOM betragter som højtuddannet arbejdskraft.

For den enkelte er der ifølge MOFCOM ingen barrierer i Kina i forhold til at tage et job i udlandet. Hvis destinationslandet byder den specifikke type af arbejdskraft velkommen, kan den enkelte tage af sted. MOFCOM faciliterer migration af arbejdskraft både gennem bilaterale aftaler med visse lande, herunder f.eks. Australien, og gennem licensierede agenter/rekrutteringsfirmaer, som tilbyder en service til arbejdsgivere i udlandet. Migration af højtuddannet arbejdskraft er ikke nødvendigvis reguleret gennem agentvirksomhederne eller bilaterale aftaler, idet denne type arbejdskraft oftest vil være i stand til at søge ud på egen hånd.

Kina støtter ifølge MOFCOM generelt op om, at arbejdskraften søger til udlandet, men når det drejer sig om egentlig højtuddannet arbejdskraft, er konkurrencen i dag stor. Kina har gennemgået en hurtig udvikling, og efterspørgslen efter højtuddannede personer er i dag lige så stor i Kina som i Europa. Det bliver derfor et spørgsmål om, hvilken virksomhed som tilbyder den enkelte de bedste betingelser.

MOFCOM understregede, at det fortsat er de asiatiske lande, som aftager mest arbejdskraft fra Kina. Grunden til dette er blandt andet ifølge MOFCOM at EU-landenes restriktive immigrationspolitik er en hindring for arbejdskraftens migration til Europa.

Kieran Best fra IOM, som er international projektleder på Capacity Building for Migration Management in China (CBMM-projektet) forklarede indledningsvist, at CBMM-projektet ledes af IOM med ILO som implementerende partner. Projektet samarbejder med det kinesiske Udenrigsministerium, Ministry of Public Security og Ministry of Labor/ Human Resources. Projektet har fokus på migration af arbejdskraft, menneskehandel og dokumentation. Kieran Best oplyste, at der i Kina er sket en radikal ændring i migrationsmønstrene, idet Kina før 1978 alene var et afsenderland i forhold til arbejdskraft, men efter indførelsen af økonomiske reformer og "den åbne dørs politik" har Kina udviklet sig til også at være et destinationsland og et transitland for

udenlandsk arbejdskraft. Således er der i dag (2008) cirka 500.000 udenlandske arbejdere i Kina ifølge IOM.

Fra 1990'erne har Kina ifølge IOM gradvist ændret sin praksis i forhold til oversøisk beskæftigelse. Oversøisk beskæftigelse betragtes nu som en del af en national strategi. Kina arbejder med at udvikle politikker på området, og CBMM-projektet assisterer Kina med at udvikle sine egne systemer.

IOM forklarede, at ansvaret for oversøisk migration af arbejdskraft fra Kina tidligere lå i det kinesiske Arbejdsministerium (Ministry of Labor and Social Security), som så på migration i forhold til uddannelse af arbejdskraften (skills transfer); samt at migrationen var med til at afhjælpe arbejdsløsheden i byerne specielt for universitetsuddannede. I 2008 overgik ansvaret til Det kinesiske Handelsministerium (MOFCOM), hvorefter der også er kommet fokus på "brain drain". Der var ifølge IOM 8 millioner kinesiske studerende, som blev kandidater i 2008 og en stor del havde ikke fundet beskæftigelse et år senere (2009).

IOM pegede ligeledes på, at der stadig er flest kinesiske migranter i andre asiatiske lande. Der er dog en stigende tendens til, at kinesiske studerende tager til europæiske lande for at studere, især til Storbritannien, men også Frankrig, Nederlandene og Tyskland er destinationslande. IOM henviste til OECD-rapporten fra 2008, som peger på, at Kina fortsat på verdensplan udgør den største leverandør af internationale studerende - 340.000 i 2007. De højtuddannede foretrækker ifølge IOM stadig USA, Canada og New Zealand som destinationslande, men der ses en stigende migration af højtuddannede kinesere til Europa.

De studerende, som har gennemført deres studier i udlandet, har ifølge IOM bedre kvalifikationer og har lettere ved at finde beskæftigelse. I forhold til studier i udlandet påpegede IOM, at der er sket et skifte fra tidligere at have været primært "post-graduate", som tog til udlandet, til nu at være kandidat-studerende (graduate) og også mange under kandidatniveau (under graduate). De studerende bliver på denne måde yngre og yngre. IOM påpegede, at det for mange kinesiske familier er en del af en strategi at migrere til udlandet eller at sende deres barn på studieophold i udlandet.

De kinesiske myndigheder, herunder Ministry of Science and Technology, forsøger at tilskynde de højtuddannede kinesere til at komme tilbage til Kina. I den forbindelse nævnte IOM, at den finansielle krise havde været et "wake up call"/en brat opvågning for Kina, idet eksport økonomien var blevet hårdt ramt, og Kina var på denne måde tvunget til at rette sin produktion mod det hjemlige marked. Derfor var det blevet mere vigtigt at få oversøiske kinesiske ledere og forretningsfolk tilbage til Kina. I den forbindelse nævnte IOM, at den kinesiske regering har udviklet en strategi for, hvordan disse ledere kan ansføres til at vende tilbage til Kina, herunder blandt andet i form af særligt fordelagtige skattepakker.

Ms. Lu Lanlan, som er ILO's nationale projektkoordinator på Capacity Building for Migration Management in China (CBMM), oplyste, at CBMM-projektet har lavet en Baseline Survey på oversøisk kinesisk arbejdskraft fra 1970 og frem til nu, som inkluderer såvel lavt uddannet som højtuddannet arbejdskraft, ref. Mapping Report, China Overseas Employment: Situation, Problems and Policy Response.

Ms. Lu fra ILO henviste ligeledes til, at migration af både højt og lavt uddannet arbejdskraft oprindeligt mest var til Asien, herunder Japan, Sydkorea og Singapore, men at der nu er en stigende

Visse tendenser i migration af arbejdskraft fra Kina

migration til Europa, herunder Frankrig, Italien og Spanien, jf. nedenstående tabel. Det er ifølge ILO værd at notere sig, at den største stigning er i forhold til Europa.

Table 1: Chinese Overseas Workers Distribution of Destinations in Recent Years

year	Asia	Africa	Europe	North America	South America	Oceania	HK, Macao, Taiwan
2004	73%	15%	5%	2%	0.7%	3%	1.3%
2005	78.6%	6.9%	6.5%	3.8%	1.3%	0.6%	2.3%
2006	76%	4.4%	9.6%	3.2%	1.6%	1.3%	3.9%

Source: Statistics from the Ministry of Commerce and the Ministry of Labour and Social Security, ILO Mapping Report, China Overseas Employment: Situation, Problems and Policy Response udarbejdet af LI Mingfu, Institute for International Labour Studies, March 2009

De højtuddannede, som migrerer til Europa, er ifølge ILO især inden for områder som IT, biokemisk industri og farmaceuter. Disse sektorer udgjorde dog fortsat en meget lille andel af det samlede antal kinesiske oversøiske arbejdere i 2005, jf. tabel 2. Sektorer som f.eks. IT udgjorde således kun i alt 0,2 % .

Tabel 2: Sectors of the Chinese Overseas Employment in Recent Years (%)

Sector	2002	2003	2004	2005
Agriculture and fishing	15.4	14.3	13.9	13.2
Manufacturing	42.5	37.2	37.6	35.3
Building	16.5	25.2	26.3	29.4
Food and catering	3.5	2.8	2.6	2.9
Education, science, culture and health	0.7	0.5	0.4	0.4
Communications	10.8	9.5	9.2	8.4
Design, consulting and inspecting	0.3	0.6	0.6	0.3
IT	0.3	0.3	0.2	0.2
Others	10.0	9.6	9.2	9.9

Source: Statistics from the Ministry of Commerce and the Ministry of Labour and Social Security, ILO Mapping Report, China Overseas Employment: Situation, Problems and Policy Response udarbejdet af LI Mingfu, Institute for International Labour Studies, March 2009

Mange af de højtuddannede migrerer ifølge ILO som et led i ansættelsen i joint-venture virksomheder, hvor kinesiske virksomheder åbner afdelinger i andre lande.

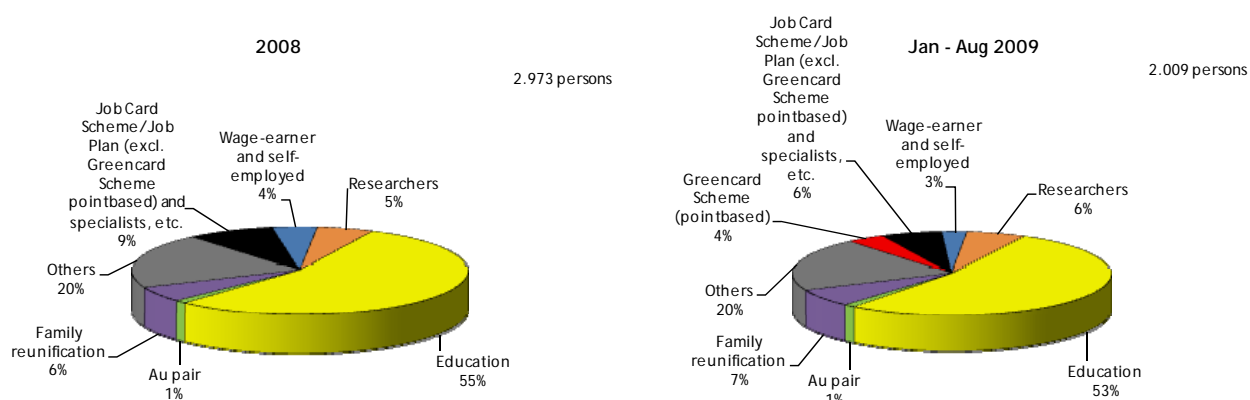
Martina Stvan, Counsellor (Immigration) på Den canadiske Ambassade vurderede, at den bedste mulighed for at rekruttere højtuddannet arbejdskraft fra Kina er at rekruttere de studerende, som afslutter deres uddannelse i landet. Martina Stvan påpegede, at levestandarden er steget i Kina, og der er gode muligheder for højtuddannede i Kina i dag, som også tiltrækker de kinesere, der evt. er blevet kandidater i Canada. Hvis kandidaterne oplever, at de ikke får deres forventninger opfyldt i Canada, vender de tilbage til Kina. I år (2009) har Canada set en stigning på 20-30 % i antallet af kinesiske studerende, som søger til landet for at studere, og der er således ifølge Martina Stvan ikke nogen tegn på økonomisk krise.

Paul McCormack, First Secretary (Immigration and Citizenship), Den australske ambassade, vurderede ligeledes, at rekruttering af højtuddannet arbejdskraft fra Kina skulle ske via studieprogrammet, især den højere ende af universitetsuddannelserne. Den australske ambassade udsteder årligt cirka 40.000 visa til studerende, og der er pr. 30. september 2009 92.000 kinesiske studerende i Australien. Paul McCormack oplyste endvidere, at kinesere søger tidligere og tidligere til udlandet som studerende, og at man nu ser, at købedygtige kinesere sender deres børn på uddannelse i udlandet allerede fra grundskolen.

Tendenser i forhold til Danmark

I Danmark blev der givet i alt 2.973 opholdstilladelser til kinesiske statsborgere i 2008 og fra januar til og med august 2009 i alt 2.009¹.

Figur 1: Fordelingen af tilladelser givet til kinesiske statsborgere i 2008 og 2009



Som det fremgår af figur 1, er fordelingen af tilladelser på kategorier stort set den samme i 2008 og for perioden januar til august 2009, hvor hhv. 55 % og 53 % af tilladelserne vedrører studerende.

¹ Kilde: Udlændingetjeneste. Tallene for 2009 er foreløbige tal.

Generelt for alle nationaliteter er der sket et fald i antallet af meddelte tilladelser fra 2008 til 2009 (januar til august), men antallet af meddelte tilladelser til kinesiske statsborgere er nogenlunde uændret.²

Inden for kategorien af studerende steg antallet af studerende ved danske universiteter fra at udgøre 25% (399) af det samlede antal studerende i 2008 til 31 % (332) af det samlede antal i 2009 (januar til august). 44 % (724) af de studerende i 2008 og 47 % (498) af de studerende i perioden januar til august 2009 var studerende på videregående uddannelser ved øvrige institutioner. Antallet af studerende ved adgangsgivende kurser til videregående uddannelser faldt fra 25 % (411) i 2008 til 12% (124) i 2009 (januar til august). Antal af opholdstilladelser på jobkort-området udgjorde hhv. 8 % af antallet af tilladelser i 2008 og 6 % af antallet af tilladelser i 2009 (januar til august).

Henrik Brandt Jensen, Direktør for Kina og Indien, Invest in Denmark (IVDK), oplyste, at IVDK har været aktive i Kina i 3 år, og sidste år (2008) har man for alvor mærket en fremgang i aktiviteterne. Den finansielle krise har dog betydet en vis afmatning, men de seneste måneder er det gået fremad igen. IVDK har p.t. mange projekter med kinesiske virksomheder.

IVDK arbejder på at tiltrække virksomheder og arbejdskraft fra Syd- og Østasien og er aktive i Indien, Hong Kong, Singapore og Kina. Derudover har IVDK gjort sig nogle sporadiske forsøg i Thailand, Vietnam og Malaysia. I forhold til Indien har erfaringerne været meget positive i forhold til sproglige kundskaber og kvaliteten af arbejdskraften, og man forventer, at rekrutteringen vil fortsætte i samme antal som nu, men ikke med de store stigninger.

Henrik Brandt Jensen oplyste, at 95 % af IVDK's aktiviteter i Kina er koncentreret inden for IT, "Life Science" og energi-sektoren, hvor teknologi, innovation og viden har været det Danmark har skullet markedsføre sig på.

Danmark er ifølge IVDK ikke specielt kendt/"branded" i Kina. Derudover udgør Danmark sammenlignet med andre europæiske lande - som f.eks. Tyskland - kun et lille marked, og hvis man overvejer at etablere en virksomhed, vil markedets størrelse ofte være afgørende. IVDK oplyste, at de kinesiske virksomheder, som er interesseret i at investere i Danmark, er de virksomheder, som har brug for teknologi inden for vindenergi, IT-sektoren, herunder akustik og mobiltelefoni, samt "Life Science" (især bioteknologi). Det typiske mønster er, at en kinesisk virksomhed - i stedet for at opbygge egen teknologi - køber sig ind i en dansk virksomhed, som har erfaringen, med henblik på at etablere sit eget udviklingscenter i Danmark.

Det nye danske universitet i Beijing, som netop har fokus på de udvalgte indsatsområder, vil ifølge IVDK medvirke til at gøre Danmark mere kendt.

IVDK er med tiden blevet bedre til at screene de kinesiske virksomheder, og de virksomheder, som IVDK nu er i kontakt med, består af veluddannede folk med international erfaring, godt kendskab til sprog (engelsk) og fremmede kulturer. De fleste af virksomhederne er interesseret i at etablere mindre kontorer i Danmark med 5-10 – max. 15 – medarbejdere, hvoraf halvdelen vil være kinesere. Virksomhederne er meget bevidste om, at de skal have danske ledere.

² I 2008 blev der meddelt 248 tilladelser i gennemsnit pr. måned, mens der i 2009 er blevet meddelt 251 tilladelser i gennemsnit per måned til kinesiske statsborgere.

Anders Kjølner, Director, DI-Asia Base Business Services Ltd, forklarede, at DI Asia Base Business Services er et kinesisk aktieselskab 50% ejet af DIBD og 50% ejet af joint venture partneren Asia Base med det formål at udbyde OMIC servicen ("Own Man In China") for at bistå DI's medlemmer på det kinesiske marked. DIBD - DI's konsulentafdeling for international forretningsudvikling - har fokus på de såkaldte BRIK-lande (Brasilien, Rusland, Indien og Kina) samt USA. Kontoret i Shanghai, som er DIBD's første kommercielle kontor, åbnede i 2004, og DIBD har åbnet lignende kontorer i Rusland, Brasilien, USA og senest 2008 i Indien.

DI Asia Base oplyste, at der længe har været mangel på kvalificeret arbejdskraft i Kina og lønstigninger på 7-11% om året har været niveauet de sidste 10 år. Udskiftningen af medarbejdere (turn-over) lå på 15-20% om året med en gennemsnitlig ansættelsesperiode på knapt 2 år samt store lønstigninger i forbindelse med jobskift. Et fastholdelsesinstrument var derfor bonusløn samt uddannelse og træning i udlandet, herunder Danmark, hvilket ifølge DI Asia Base fortsat er et emne i ansættelsen.

DI Asia Base Business Services oplyste, at kineserne tilegner sig kompetencer i meget meget høj hastighed og generelt leverer en stor arbejdsindsats, hvis den enkelte ser en personlig interesse i og mulighed for at avancere og forbedre sin levestandard. Dette gælder ifølge DI Asia Base for både højtuddannet og lavt uddannet arbejdskraft. DI Asia Base forudser, at kompetence-kløften mellem højt uddannede og lavt uddannede i Kina gradvist vil blive mindre end den er i dag, og at behovet for at sende udlændinge til Kina for at indgå i virksomhederne gradvist vil blive mindre i fremtiden. Der vil derimod være et stigende behov for at trække velkvalificerede kinesere ind i danske virksomheder.

DI Asia Base Business Services henviste til, at den kinesiske regering står med en stor udfordring for at skabe job til den stadigt stigende arbejdsstyrke. (ifølge Economist skal der skabes 24 millioner jobs i Kina om året for at undgå stigende arbejdsløshed. Med en vækst på 10% pro anno skabes der "kun" 20 millioner jobs). Der er i 2009 en arbejdsstyrke på 813 millioner mennesker i Kina. Kineserne er meget afhængige af at have et arbejde, idet der kun er et beskedent socialt sikkerhedsnet, og udgifterne til sundhedssystemet alt overvejende finansieres gennem brugerbetaling.

På den ene side har man således i Kina verdens største arbejdsstyrke – som i stor stil udgøres af befolkningen på landet samt et stort antal fabriksarbejdere, herunder ikke mindst den del af befolkningen, som er migreret fra land til by - men på den anden side er der en relativ beskedent talent-masse på trods af, at Kina de seneste år har investeret massivt i uddannelse.

Mr. Weixing Lu samarbejder med Copenhagen Capacity (CC), som er Region Hovedstadens investeringsfremmeorganisation, og er deres repræsentant i Shanghai. Mr. Lu oplyste, at hans hovedopgave er at facilitere et samarbejde mellem kinesiske virksomheder, som er interesseret i at investere i Danmark og Region Hovedstaden. Copenhagen Capacity har både en repræsentant i Shanghai og én i Shenzhen.

Der er ifølge Mr. Lu indtil videre ikke så mange kinesiske virksomheder i Danmark. Flyselskabet "China Eastern Airlines" har etableret et kontor i København især med henblik på at forlænge ruten Shanghai-Frankfurt til København. Derudover har et af de største kinesiske IT-telecom firmaer – Huawei – etableret sig i København i 2008 startende med en enkelt medarbejder, men er nu oppe på 10 medarbejdere. Huawei har planer om at rekruttere flere medarbejdere i Danmark. Til

sammenligning har Huawei 1.000 ansatte i Tyskland. Andre kinesiske firmaer omfatter "New Jialian Electronics", som producerer højttalere, radiomodtagere, "bluetooth" og dele til høreapparater, samt BYD som producerer el-biler og genopladelige batterier.

Ifølge Mr. Lu, Copenhagen Capacity, er det især inden for områder som ren energi/grøn teknologi, bioteknologi og avanceret elektronik, at Danmark har interesse for kinesiske virksomheder og migranter. De fleste kinesiske virksomheder er ifølge Lu interesseret i at etablere sig i Danmark med henblik på forskning og udvikling af deres produkter, idet Danmark kan tilbyde en særlig innovativ og avanceret teknologi inden for de udvalgte områder. Virksomhederne tager derefter den nye teknologi med tilbage til deres virksomheder i Kina.

Mr. Lu pegede på, at etablering af kinesiske produktionsvirksomheder generelt ikke er attraktive i Danmark, fordi arbejdskraften er for dyr. Der kan dog være særlige områder, hvor danske produkter er kendte og derfor attraktive for kinesiske virksomheder. I disse tilfælde vil den kinesiske virksomhed ofte foretrække at opkøbe den danske virksomhed.

Danske erfaringer med den højtuddannede kinesiske arbejdskrafts kompetencer

IVDK forklarede, at Kina i mange år har været et lukket land i forhold til omverden, og at kineserne derfor ikke har haft eksponeringen til det internationale miljø. Kineserne savner derfor generelt erfaring med at begå sig internationalt/i Europa og erfaring med ledelse. Der er dog mange oversøiske kinesere, som nu vender tilbage fra USA og Europa, og flere og flere kinesere i Kina bliver også bedre til at begå sig på engelsk.

IVDK påpegede, at uddannelse er meget højt prioriteret af kineserne. De højtuddannede kinesere er generelt meget ambitiøse, hvis de ser muligheden for at forbedre deres egen situation. Der ligger dog begrænsninger i den måde, hvorpå man bliver skolet og uddannet i Kina, idet man lærer udenad og ikke lærer at forholde sig til stoffet. Det betyder blandt andet, at kineserne ikke er trænet i struktur, og at de ofte har svært ved at tage ansvar. Klart definerede opgaver løses uden problemer, men en (dansk) chef må forvente at skulle bruge megen tid på coaching.

DI Asia Base pegede på at lønspredningen i Kina er særdeles stor og lønniveauet for en ingeniør kan strække sig fra 50.000 kr op til en million kr om året. De store forskelle i lønniveau afspejler de store forskelle i kompetencer. Veluddannede kinesere evner at indgå i udenlandske datterselskaber uden de store udfordringer mens mere almindelige ansatte kræver stor support, da de ofte mangler struktur /projektledelse og forståelse for, hvilket kvalitetsniveau der kræves i deres arbejde, hvilket kan skabe frustration i det danske hovedkontor. Imidlertid er kinesere generelt hårdt arbejdende og villige til at gøre en ekstra indsats for at kompensere for den manglende præcision og metode.

Kina mangler ifølge DI Asia Base i dag mellemledere, kompetente ingeniører / tekniske specialister, gode advokater og anden veluddannet arbejdskraft, hvilket blandet andet skyldes historiske forhold som gjorde at Kina tabte en generation af universitetsuddannede, og først i løbet af 1980'erne og 1990'erne er universiteterne blevet genopbygget.

DI Asia Base Business Services henviste til, at der i flg. konsulenthuset McKinsey er 1.683 universiteter i Kina, og antallet af universitetsuddannede kandidater steg fra 2,4 millioner i 2004 til 6 millioner i 2009. Grundet den økonomiske krise er der i øjeblikket ikke tilstrækkelig efterspørgsel til at opsøge denne stigning. Nyuddannede kandidater har ifølge DI Asia Base svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Dertil kommer at der iflg. konsulenthuset McKinsey kun er en relativt beskedent andel af disse nyuddannede kandidater, som reelt besidder kompetencer så de ubesværet kan træde ind i job i udenlandske virksomheder.

DI Asia Base oplyste, at der i dag er stor rift om "top-talent" i Kina, og at denne gruppe i nogle tilfælde nærmer sig et globalt lønniveau og oppebærer lønninger på højde med danske lønninger eller eventuelt højere. Top-talentet udgøres af ansatte i private kinesiske virksomheder, de bedste statsejede virksomheder samt udenlandske virksomheder. Lønningerne i de statsejede virksomheder er eventuelt lavere, men til gengæld kan der være mange ekstra goder forbundet med en sådan ansættelse. Top-talentet evner at indgå i udenlandske virksomheder uden større problemer, da disse er selvkørende, fleksible, tænker globalt og ofte er uddannet på topuniversiteter i Kina samt universiteter i USA eller andre vestlige lande. Derudover pegede DI Asia Base på, at mange oversøiske kinesere fra bl.a. Hong Kong, Taiwan og Singapore er vendt tilbage til Kina. Denne gruppe udgør en højt specialiseret arbejdskraft inden for f.eks. ledelse, kvalitetsstyring, kommunikation, markedsføring og design.

Faktorer som har betydning for at tiltrække højtuddannet arbejdskraft

Ifølge IVDK spiller tilstedeværelsen af en diaspora og dens størrelse en afgørende rolle for tiltrækning af den kinesiske arbejdskraft. Den enkelte person vil ofte stille spørgsmålet, om der er en "Chinatown" i Danmark. I den forbindelse påpegede IVDK også, at de fleste kinesere gør flittigt brug af deres netværk, som ofte går langt tilbage i deres liv. Netværket bruges til gensidige tjenester - også i forbindelse med jobs og evt. udlandsophold.

De ordninger, der nu er indført til ansøgning om arbejds- og opholdstilladelse i Danmark, fungerer ifølge IVDK godt, og understregede, at det også er de kinesiske virksomheders mening, at det fungerer godt.

DI Asia Base Business Services assisterer også virksomheder, som samarbejder med DI's medlemmer i forhold til ansøgning om arbejds- og opholdstilladelse i Danmark. Ordningerne fungerer ifølge DI Asia Base Business Services fint. Ansøgningskemaet opfattes dog umiddelbart ganske omfattende, men måden ansøgningen kører på, samt dokumentationskravet til en ansøgning er rimeligt, når først den enkelte har sat sig ind i proceduren. DI Asia Base så Udlændingesservice som en vigtig medspiller i forhold til at administrere love og regler på udlændingeområdet med åbenhed og fleksibilitet i forhold til arbejdskraft uden for EU.

Ifølge Mr. Lu, Copenhagen Capacity tilbyder Danmark højteknologisk viden og avanceret elektronik inden for de allerede nævnte udvalgte områder. Derudover er Danmark ifølge Mr. Lu et sted, hvor det er let at opholde sig, og det danske arbejdsmarkedssystem er meget fleksibelt. Det er således let at finde arbejdskraft, og det er let at ansætte og afskedige folk pga. af det fleksible danske arbejdsmarkedssystem. Til sammenligning pegede Mr. Lu på, at et stort kinesisk firma, som

havde forsøgt at etablere sig i et andet europæisk land ved opkøb af et lokalt firma, havde haft store vanskeligheder med at finde og ansætte arbejdskraft.

IOM oplyste, at de højtuddannede, som søger job i udlandet, oftest allerede har studeret i de pågældende lande. Derudover spiller ”mund til mund” informationer om mulighederne for arbejde i udlandet også en meget vigtig rolle i Kina.

Barrierer i forhold til rekruttering

Deputy Director i Det kinesiske handelsministerium (MOFCOM), Ms. Zhu påpegede, at det er vanskeligt for den kinesiske arbejdskraft at migrere til europæiske lande, fordi immigrationspolitikken i Danmark - og andre EU-landene - er meget restriktiv og derfor bliver en hindring for arbejdskraftens migration.

Kieran Best fra IOM pegede på, at der mangler informationer i Kina om europæiske immigrationsregler og praksis, og at der også mangler informationer om efterspørgslen efter arbejdskraft. I den forbindelse nævnte Kieran Best, at CBMM-projektet har som en af sine aktiviteter oversat EU-medlemslandenes love og regler på immigrationsområdet til kinesisk. Derudover udgør sproget (engelsk) fortsat en barriere for migration ifølge Kieran Best, men de kinesiske universiteter gennemgår i øjeblikket reformer, hvilket betyder, at der kommer mere fokus på engelsk.

Ms. Lu fra ILO pegede ligeledes på sproget som en væsentlig barriere og derudover mangel på informationer om mulighederne i Europa. De fleste kinesere vælger fortsat USA, Australien og studerende især Canada ifølge ILO, fordi der kun er få informationer om andre lande.

IVDK oplyste, at det dog kan være en barriere, og et ofte diskuteret tema i ansøgningen om opholdstilladelse i Danmark, at kandidaten skal have dansk løn under opholdet i Danmark, idet det skaber forventninger til en højere løn, når personen vender tilbage til Kina.

Mr. Lu, Copenhagen Capacity, påpegede, at der kun er et lille samfund af kinesere i Danmark sammenlignet med f.eks. Frankrig og Italien, hvilket kan være negativt for tiltrækning af kinesisk arbejdskraft. Hvis det lykkes for nogle kinesiske virksomheder at få succes i Danmark, vil det tiltrække mange flere, idet der allerede nu er nogle store kinesiske virksomheder, som blandt andet eksporterer deres varer til andre lande. Det danske skattesystem er dog ifølge Mr. Lu en ulempe, og der er andre lande, som tilbyder mere favorable vilkår. Derudover pegede Mr. Lu på sproglige problemer, hvilket blandt andet har gjort det vanskeligt for unge kinesiske studerende, som har uddannet sig 2-3 år i Danmark, at få et job efter endt uddannelse.

Krisen og fremtidige forventninger til migration af arbejdskraft fra Kina

DI Asia Base rekrutterer jævnligt nye medarbejdere og har siden krisens start konstateret, at det er blevet sværere at finde kvalificeret arbejdskraft, da antallet af kandidater er steget betydeligt, mens antallet af kvalificerede kandidater er omtrent det samme. DI Asia Base oplyste, at det er blevet mere tidskrævende at finde talenter, og det forventes, at lønningerne for top-talentet vil stige mere end 5 % i år, men at der ofte også er tale om bonus for de bedste resultater frem for lønstigninger.

For den lavt uddannede arbejdskraft forventes der ingen eller beskedne lønstigninger i år, da eksportsektoren fortsat er ramt.

DI Asia Base Business Services henviste til, at ifølge Economist er den reelle arbejdsløshed i Kina på ca. 8%. De officielle tal er dog kun 4-5%. Det skønnes at mellem 40-50 millioner mennesker har mistede deres jobs som konsekvenser af krisen, og at det primært er ansatte i eksportsektoren, der er blevet ramt. Den kinesiske regering har pga. krisen iværksat en stimuluspakke på 4.000 mia. Yuan, som investeres i form af offentlige investeringer for at kompensere tabet i eksporten til USA/EU. Pakken har ifølge DI Asia Base virket og betyder, at Kina allerede nu er på vej ud af krisen. De seneste vækstskøn ligger på mellem 7 og 8 procent, hvor 8% er det officielle mål for 2009. Pengene er bl.a. anvendt til infrastrukturprojekter, herunder bygning af motorveje, højhastighedstog og lufthavne. DI Asia Base oplyste, at motorvejsnettet allerede nu overstiger USA's net, og ifølge den igangværende 5-årsplan (2006-2010) skal der bygges et stort antal nye lufthavne i Kina.

Det var DI Asia Base's opfattelse, at den kinesiske arbejdskraft i løbet af de kommende år i stigende grad kunne matche den danske arbejdskraft og teknisk set er kineserne allerede nu særdeles kompetente. Store danske firmaer som har et større set up i Kina, har kinesiske medarbejdere på næsten alle poster. Det er dels dyrt at udstationere danske medarbejdere (med familie, skole, forsikring etc.), dels er der for mange virksomheder et ønske om at opbygge kompetencer baseret på lokale ansatte. Flere danske virksomheder arbejder også med ansatte kinesere i Danmark, som har afsluttet deres uddannelse i Danmark for dernæst at træne dem op i Danmark med henblik på at de senere arbejder i deres kinesiske datterselskab.

Små danske virksomheder kan derudover ifølge DI Asia Base have problemer med beskyttelse af varemærker og patenter, idet den enkelte danske virksomhed i mange tilfælde ikke har ressourcerne til at håndhæve disse.

IVDK henviste til, at krisen er ved at være overstået, mange kinesiske forretningsfolk er begyndt at rejse igen, og nogle kinesiske virksomheder er også kommet styrket ud af krisen. IVDK forventer dog ikke en voldsom vækst i antallet af kinesere, som kommer til Danmark, og henviste også til at de veluddannede i Kina har et lønniveau på højde med det danske.

Mr. Lu fra Copenhagen Capacity gav udtryk for at være optimistisk i forhold til at få flere kinesiske virksomheder til Danmark i fremtiden. I øjeblikket har Mr. Lu en del (16) kinesiske virksomheder i sin portefølje, som har et ønske om at etablere sig i Danmark/udlandet så hurtigt som muligt. Derudover er der flere kinesiske virksomheder, som på sigt også er interesseret i Danmark.

Konsulterede personer, organisationer og myndigheder

Den kinesiske Ambassade i Danmark

The Economic and Commercial Counsellor's Office

Mr. Li Kai, Third Secretary

Mr. Ma Chengfang, Third Secretary

I Beijing:

Ministry of Commerce (MOFCOM)

Department of Outward Investment and Economic Cooperation,

Ms. Zhu Bin, Deputy Director

Ms. Zhao Lin

State Administration for Industry and Commerce

Enterprise Registration Bureau

Mr. Zhou Weijun, Deputy Director, Administration Division

International Organisation for Migration (IOM)

Mr. Kieran Best, International Project Manager, Capacity Building for Migration Management in China

International Labour Office (ILO)

Ms. Lu Lanlan, National Project Coordinator, Capacity Building for Migration Management in China

Australian Embassy

Mr. Paul McCormack, First Secretary, Immigration and Citizenship

Ms. Rebecca Chow, Second Secretary, Immigration Compliance/Trafficking

Embassy of Canada

Ms. Martina Stvan, Counsellor, Immigration

Mr. Olivier Jacques, First Secretary, Immigration

I Shanghai

Invest in Denmark, Ministry of Foreign Affairs

Henrik Brandt Jensen, Director, China & India

DI-Asia Base Business Services Ltd.

Anders Kjøller, Managing Director