

3/2008

DK

UDLÆNDINGESERVICE



## Rekruttering af IT-specialister fra Indien

En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.

Rapport fra fact-finding mission til New Delhi og Bangalore, Indien

*4. til 14. maj 2008*

*København, august 2008*

**Udlændingetjeneste**

Ryesgade 53

2100 København Ø

Telefon: 35 36 66 00

Hjemmeside: [www.nyidanmark.dk](http://www.nyidanmark.dk)

E-mail: [us@us.dk](mailto:us@us.dk)

## Oversigt over fact-finding rapporter publiceret i 2007 og 2008

Rapport om fængselsforhold i **Nigeria**, Fact-finding mission til Lagos og Abuja, Nigeria, 12. – 21. december 2006  
2007: 1

Menneskehandel (trafficking) i **Nigeria**, Rapport fra fact-finding mission til Lagos og Abuja, Nigeria, 12. – 21. december 2006  
2007: 2

Menneskerettighedsforhold i den **Demokratiske Republik Congo** (DRC), Rapport fra dansk-norsk fact-finding mission til Kinshasa, DRC, 9. – 24. januar 2007  
2007: 3

Familieret og verifikation af dokumenter samt behandlingsmuligheder m.m. i den **Demokratiske Republik Congo** (DRC), Rapport fra dansk-norsk fact-finding mission til Kinshasa, DRC, 9. – 24. januar 2007  
2007: 4

**Syria**: Kurds, Honour-killings and Illegal Departure, Report from a fact finding mission to Damascus, 15-22 January 2007  
2007: 5

Praktik i de **ukrainske** landbrugsuddannelser, Rapport fra fact finding mission til Kiev, 5.-9. februar 2007  
2007: 6

Risiko for forfølgelse fra tidligere medlemmer og ledere af oprørsbevægelser i **Liberia** og mulighed for beskyttelse, Rapport fra fact-finding mission til Monrovia, Liberia, 22. – 27. april 2007  
2007: 7

Human rights and security in central and southern **Somalia**, Joint fact-finding mission by the Danish Refugee Council and the Danish Immigration Service, 14 – 27 March 2007  
2007: 8

Protection of victims of trafficking in **Nigeria**, Report from Danish Immigration Service's fact-finding mission to Lagos, Benin City and Abuja, Nigeria, 9 – 26 September 2007  
2008: 1

Protection of victims of trafficking in **Ghana**, Report from Danish Immigration Service's fact-finding mission to Accra, Ghana, February 25 to March 6 2008  
2008: 2

Rekruttering af IT-specialister fra **Indien**, En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området. Rapport fra fact-finding mission til New Delhi og Bangalore, Indien, 4. til 14. maj 2008  
2008: 3

## **Indholdsfortegnelse**

Indholdsfortegnelse.....	1
Indledning .....	3
2 Markedet for rekruttering i Indien .....	6
2.1 Generelle trends i rekrutteringspotentialer, migration fra Indien og IT-industriens udvikling... 6	
2.2 Uddannelser og uddannelsesinstitutioner bag indiske IT-specialister .....	8
3 Rekruttering til det danske marked .....	11
3.1 Faktorer som har betydning for valg af arbejdsland .....	11
Kompetenceudvikling og økonomisk opsparring .....	11
Forhold der har betydning for den medfølgende familie .....	12
Sprog .....	13
Socialisering og integration .....	13
Boligforhold .....	14
Skatteforhold .....	15
Ansøgning om arbejds- og opholdstilladelse .....	15
Andre faktorer .....	16
3.2 IT- firmaers rekruttering af indiske IT-specialister.....	17
3.2.1 Profiler af indiske IT-specialister i Danmark.....	17
Alder og køn.....	17
Opholdets varighed .....	18
Geografisk fordeling i Danmark .....	19
Hvilke kunder arbejder IT-specialisterne hos i Danmark? .....	19
3.2.2 Rekruttering til virksomheder i Danmark .....	19
3.2.2.1 Rekruttering til virksomhederne i Indien.....	20
3.2.3 Hvilke tilbud giver firmaet udover et job i Danmark?.....	22
3.2.4 IT-firmaernes forventninger til fremtiden.....	23
4 De indiske myndigheders forhold til rekrutteringsmarkedet .....	24
4.1 Udvandring af arbejdskraft .....	24
4.2 Registrering og monitorering af indiske rekrutteringsagenter .....	25

**Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

---

5 Danske rekrutteringsagenter i Indien .....	26
5.1 Indisk rekrutteringsvirksomhed .....	27
6 Andre landes regler og administrative praksis .....	27
6.1 Det canadiske Højkommissariat.....	27
6.2 Det britiske Højkommissariat .....	29
6.3 Den irske Ambassade.....	29
6.4 Den nederlandske Ambassade .....	30
6.5 Den tjekkiske Ambassade .....	31
7 Dokumenter og verificering .....	32
8 Konsulterede personer, organisationer og myndigheder.....	33
9 Bibliografi .....	39
10 Forkortelser .....	40
11 Bilagsfortegnelse.....	41
Bilag 1:.....	42
Bilag 2: Top 30 indiske tekniske universiteter.....	43
Bilag 3: Spørgsmål til interview af danske firmaer som rekrutterer udenlandsk arbejdskraft .....	44

## Indledning

Udlændingesservice har i perioden fra den 4. til den 14. maj gennemført en fact-finding mission til Indien. Formålet med missionen var at foretage en undersøgelse af en række forhold vedrørende rekruttering af højt uddannet arbejdskraft fra Indien.

Baggrunden for missionen er blandt andet, at regeringen i februar 2008 har indgået en aftale med Dansk Folkeparti, Det radikale Venstre og Ny Alliance om en jobplan. Et væsentligt element i aftalen er en række initiativer, som skal forbedre muligheden for international rekruttering. Jobplanen bygger videre på de initiativer, som blev fremlagt i regeringens handlingsplan for international rekruttering i oktober 2007. En øget indsats for international rekruttering skal bidrage til at sikre, at offentlige og private virksomheder har let adgang til arbejdskraft fra udlandet, og at det bliver lettere for velkvalificerede jobsøgere at finde beskæftigelse i Danmark.

Planen indeholder flere initiativer, der skal markedsføre Danmark bedre i udlandet blandt andet gennem et pilotprojekt med oprettelse af et "Work-in-Denmark Centre" på Den danske Ambassade i Indien. Missionen skal også ses som en forberedelse til åbningen af dette center, hvortil der blandt andet skal udsendes en attaché fra Udlændingesservice/Integrationsministeriet. De initiativer i jobplanen, der vedrørte tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft, og som krævede ændringer i Udlændingeloven, er nu gennemført ved lov nr. 486 af 17. juni 2008, der trådte i kraft pr. 1. juli 2008.

Udlændingesservice er blandt hovedaktørerne i Danmark, der på den ene side skal sikre den bedst mulige effektivitet og brugertilfredshed i arbejdet med at få udenlandsk arbejdskraft til Danmark og på den anden side sikre, at de danske ordninger ikke misbruges eller bruges forkert. Det er derfor vigtigt, at metoder og procedurer, der skal hjælpe arbejdskraften til landet, er så smidige og transparente som muligt.

To ud af tre ansøgere, der er kommet via jobkort-ordningen<sup>1</sup>, er IT-specialister, og størstedelen af disse kommer fra Indien. Således blev der i alt givet 1.745 opholdstilladelser efter jobkort-ordningen i 2007, heraf 1.207 tilladelser til IT-specialister, og 902 af dem kom fra Indien. Herudover er der udstedt et betydeligt antal forretningsvisa til indere – i alt cirka 3.900<sup>2</sup> i 2007.<sup>3</sup>

Set på denne baggrund har missionen haft til hensigt at indsamle viden om rekruttering af og uddannelsesniveaut for IT-specialister i Indien, samt undersøge hvilke faktorer indiske specialister

---

<sup>1</sup> Der gælder en særlig ordning inden for beskæftigelsesområder med mangel på særlig kvalificeret arbejdskraft. Jobkort-ordningen betyder, at udlændinge, som får arbejde inden for et af de gældende områder (opført på positivlisten), umiddelbart vil kunne få opholds- og arbejdstilladelse. Tilladelse meddeles således under forudsætning af, at udlændingen er i besiddelse af et konkret jobtilbud, at løn- og ansættelsesforhold er almindelige efter danske forhold, og at udlændingen kan forsørge sig selv under opholdet. Den 1. maj 2007 blev der indført en særlig ordning for højt lønnede, således at stillinger med en årlig aflønning på mindst 450.000 kr. også er omfattet af jobkort-ordningen, uanset branche, stillingens præcise karakter og om der er mangel på arbejdskraft på området (beløbsordningen).

<sup>2</sup> Tallet er baseret på et skøn.

<sup>3</sup> For statistik på området i øvrigt henvises til Tal og fakta på udlændingeområdet 2007, Udlændingesservice og Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, marts 2008, ref. <http://www.nyidanmark.dk>, Tal og statistik.

## **Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

---

lægger vægt på i forhold til valg af arbejdsland - herunder karrieremuligheder, boligforhold, forhold for den medfølgende familie, kortere eller længerevarende integration i det danske samfund og lignende. Endvidere har det været et formål at interagere med de indiske myndigheder omkring deres syn på og holdning til eksport af højtuddannet arbejdskraft. Endelig har missionen indsamlet viden om andre landes rekrutteringsbestræbelser, herunder kampagner for at tiltrække arbejdskraft og sagsbehandlingsprocedurer i forbindelse med adgangen til de forskellige lande.

Nærværende rapport er blevet udarbejdet dels på baggrund af en række møder i Danmark med relevante IT-firmaer, Den indiske Ambassade i København samt en gruppe af indiske ægtefæller, som opholder sig i Danmark som medfølgende til IT-specialister, dels på baggrund af en fact-finding mission til Indien. I Indien afholdt missionen møder i New Delhi med de indiske myndigheder, interesseorganisationer og uddannelsesinstitutioner. Derudover blev der afholdt møder med indiske IT-firmaer i Bangalore, som har Indiens største koncentration af både nationale og udenlandske IT-software firmaer, og som ofte er blevet sammenlignet med Silicon Valley i USA.

Møderne i Danmark fandt sted over en periode fra slutningen af marts til medio maj 2008. På møderne fik firmaerne stillet en række spørgsmål om deres erfaringer med indiske IT-specialister, herunder rekruttering, uddannelsesniveau, specialisterne profiler, samt hvilke faktorer specialisterne lægger vægt på i forbindelse med rekruttering til et job i Danmark mv. Der henvises til rapportens bilag 3.

Firmaerne i Danmark er blevet udvalgt blandt de firmaer, som har den længste erfaring med og er de største ”brugere” af jobkort-ordningen i Udlændingeservice i forhold til rekruttering fra Indien. De firmaer, som missionen besøgte i Indien, er udvalgt af hhv. Ambassaden i New Delhi og Handelskammeret i Bangalore og repræsenterer et udvalg af indiske firmaer, som eksporterer IT-specialister til vestlige lande (ikke nødvendigvis Danmark), et dansk IT-firma, som for nylig har etableret sig i Indien, samt et dansk og et indisk rekrutteringsbureau. For en oversigt over alle firmaer henvises til rapportens kapitel 8.

Fact-finding missionen blev foretaget på grundlag af følgende kommissorium:

### *De indiske myndigheders forhold til rekrutteringsmarkedet*

- Hvilken rolle spiller de indiske myndigheder/Ministry of Overseas Indian Affairs i forhold til oversøisk rekruttering?
- Hvordan reguleres og monitoreres de indiske rekrutteringsbureauer fra myndighedernes side?
- Spiller de indiske myndigheder en aktiv rolle i forhold til at få indere tilbage, som har haft et midlertidigt karriereophold i udlandet (cirkulære migranter)?

### *Hvordan ser markedet for rekruttering af IT-eksperter ud i Indien?*

- Generelle trends i migration af indiske IT specialister
- Ansørgernes uddannelsesniveau, erfaring og evt. geografisk oprindelse (herunder specifikke uddannelsesinstitutioner)

## **Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

---

- Hvilke faktorer lægger indiske IT-eksperter vægt på i forhold til valg af arbejdsland? (karrieremuligheder, skatteforhold, boligforhold, forhold for den medfølgende ægtefælle og familie, kortere eller længerevarende integration i det danske samfund eller lign.?)
- Har danske firmaer indgået kontrakter/aftaler med uddannelsesinstitutioner inden for IT-området? Danske eller indiske rekrutteringsfirmaer? Individuelle kandidater?
- Hvordan udvælger danske firmaer kandidaterne?
- Hvilke tilbud giver det danske firma udover et job? (sprogundervisning, etableringshjælp etc.)

### *Hvilken rolle spiller rekrutteringsagenter og bureauer?*

- Omfatter agenternes arbejde støtte i forhold til udrejse af Indien og indrejse i Danmark, herunder opholdstilladelser, visum, billetter, andet?)
- Hvordan betales agenterne for deres arbejde – danske firmaer/ individuelle kandidater?

### *Andre vestlige landes erfaringer og praksis på området?*

- Hvilke bestræbelser har andre lande gennemført i forhold til rekruttering af specielt IT-eksperter fra Indien?
- Har landene deres eget ”set up” i Indien i forhold til at behandle ansøgninger om arbejds- og opholdstilladelse lokalt og i forhold til at lette adgangen til landet, evt. i form af centre?
- Har landene gennemført specifikke kampagner for at tiltrække arbejdskraft og hvilke evt. supplerende tilbud findes, herunder evt. informationspakker til hovedpersoner og medfølgende ?

### *Dokumenter*

- Muligheden for at foretage kvalitetskontrol af dokumenter for uddannelsesmæssig baggrund og evt. erhvervs erfaring inden for IT-området

Overalt - såvel i Danmark som i Indien - er undersøgelsen blevet modtaget meget positivt, og der er udvist en stor imødekommenhed på alle niveauer blandt de deltagende personer/ firmaer/ organisationer og ministerier for at bidrage til undersøgelsens resultater, hvilket undersøgerne hermed gerne vil takke for. En særlig tak skal rettes til Den danske Ambassade i New Delhi og Det danske Handelskammer i Bangalore for assistancen i Indien samt Personaleafdelingen i IBM i Danmark/Julie Rønne for at samle en gruppe af indiske medfølgende ægtefæller, som også har bidraget til undersøgelsen.

Informationerne i denne rapport er ikke et statistisk repræsentativt billede af rekrutteringsforhold i IT-branchen i Indien eller indiske specialisters synspunkter om forhold i Danmark. Rapporten gengiver alene det billede, som tegner sig blandt de interviewede kilder, hvis udvælgelse fremgår ovenfor. Informationerne er søgt gengivet så tæt på de konsulterede kilders udsagn som muligt og er således ikke et udtryk for undersøgernes eller Udlændingenservices holdninger. Overvejelser og initiativer til opfølgning på rapporten er ikke undersøgernes opgave og vil blive foretaget af andre i Udlændingenservice/ Integrationsministeriet.

## 2 Markedet for rekruttering i Indien

### 2.1 Generelle trends i rekrutteringspotentiale, migration fra Indien og IT-industriens udvikling

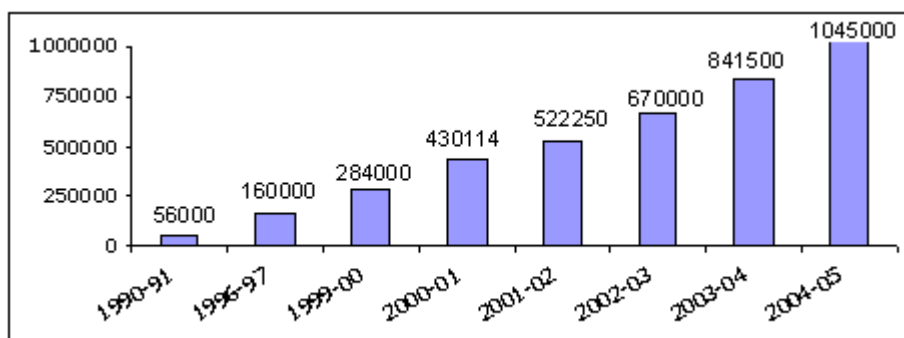
Der er i Indien en udpræget tradition for at rejse til udlandet for at arbejde og studere. Ifølge Det indiske Ministerium ”Ministry of Overseas Indian Affairs” (MOIA) er den indiske diaspora vurderet til at udgøre over 25 millioner mennesker fordelt på 100 lande.

Migration af højtuddannet arbejdskraft (herunder læger, ingeniører og IT-folk) har historisk overvejende været til USA, mens størstedelen af migrationen af lavt uddannede indere (servicearbejdere og håndværkere) har været til Mellemøsten/Golfstaterne. MOIA har vurderet, at der i dag er cirka 5 millioner indere i Golfstaterne, og 20 millioner i resten af verden, hvoraf 2 millioner er i USA og cirka 1.7 millioner i Storbritannien.

Den erhvervsaktive befolkning i Indien var på 469,1 millioner i 2004-2005 ifølge MOIA, hvoraf en ikke ubetydelig del er veluddannet. I den forbindelse oplyste MOIA, at der i 2006 var omkring 375 universiteter i Indien og mere end 17.000 ’colleges’ med et årligt indtag på næsten 9,3 millioner studerende. Alene på ingeniørområdet er der et årligt indtag på cirka 550.000 studerende. (For en mere detaljeret beskrivelse af IT/ingeniør-uddannelserne henvises til 2.2)

Indien har i løbet af 1990’erne og frem til i dag opbygget et renommé som værende en af verdens førende nationer inden for IT-software. Nedenstående tabel viser udviklingen i antallet af uddannede IT-folk beskæftiget i Indien i perioden 1999-2000 til 2004-05, hvor der er sket en stigning fra 284.000 til over en million.

**Figur 1: Væksten i IT og ITES<sup>4</sup> professionelle beskæftiget i Indien**



Kilde: NASSCOM<sup>5</sup>

I år 2008 er antallet af beskæftigede i IT-sektoren steget til 2 millioner, hvilket blev oplyst af NASSCOM på et møde den 7. maj 2008, og det primære fokus for den indiske software industri har været eksport af software-løsninger i andre lande.

Det er vanskeligt at sætte specifikke data på migration af indiske IT- specialister, da det ikke er oplyst, om migrationen registreres i Indien, men det blev oplyst, at udrejsen ofte er kortvarigt (3-6

<sup>4</sup> ITES = Information Technology Enabled Services

<sup>5</sup> NASSCOM: Knowledge Professionals (<http://www.nasscom.in/Nasscom/templates/NormalPage.aspx?id=6314>)



**Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

måneder). Tallene i figur 2 fra IT-områdets indtjening indikerer, hvor stor en del som stammer fra eksport, hvilket blandt andet inkluderer udstationering af indiske IT-folk.

**Figur 2: IT-outsourcing, resultater 2004-2008**

**IT-BPO Sector Performance  
FY 2007-08**

USD billion

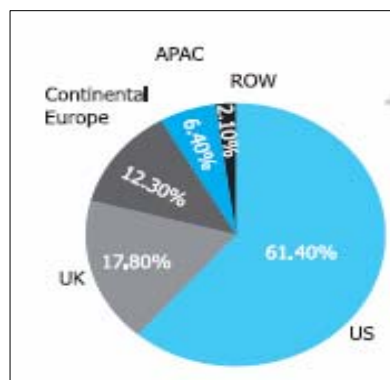
	FY2004	FY2005	FY2006	FY2007	FY2008 E
<b>IT Services</b>	<b>10.4</b>	<b>13.5</b>	<b>17.8</b>	<b>23.5</b>	<b>31.0</b>
-Exports	7.3	10.0	13.3	18.0	23.1
-Domestic	3.1	3.5	4.5	5.5	7.9
<b>BPO</b>	<b>3.4</b>	<b>5.2</b>	<b>7.2</b>	<b>9.5</b>	<b>12.5</b>
-Exports	3.1	4.6	6.3	8.4	10.9
-Domestic	0.3	0.6	0.9	1.1	1.6
<b>Engineering Services and R&amp;D, Software Products</b>	<b>2.9</b>	<b>3.8</b>	<b>5.3</b>	<b>6.5</b>	<b>8.5</b>
-Exports	2.5	3.1	4.0	4.9	6.3
-Domestic	0.4	0.7	1.3	1.6	2.2
<b>Total Software and Services Revenues</b>	<b>16.7</b>	<b>22.5</b>	<b>30.3</b>	<b>39.5</b>	<b>52.0</b>
<i>Of which, exports are</i>	<b>12.9</b>	<b>17.7</b>	<b>23.6</b>	<b>31.3</b>	<b>40.3</b>
<b>Hardware</b>	<b>5.0</b>	<b>5.6</b>	<b>7.1</b>	<b>8.5</b>	<b>12.0</b>
-Exports	n.a.	0.5	0.6	0.5	0.5
-Domestic	n.a.	5.1	6.5	8.0	11.5
<b>Total IT Industry (including Hardware)</b>	<b>21.6</b>	<b>28.2</b>	<b>37.4</b>	<b>48.0</b>	<b>64.0</b>

Ministry of Overseas Indian Affairs

11

Det fremgår af figur 2, at indtægterne fra IT-service er tre-doblet fra 2004-2008, og at det er eksporten generelt og BPO<sup>6</sup>-industrien især, som er den primære vækstkilde.

**Figur 3: Geografisk fordeling af IT-BPO eksport i 2007**



Kilde: NASSCOM<sup>7</sup>

Som vist på figur 3, er USA og Storbritannien fortsat de største eksportmarkeder for den indiske IT-industri – udgørende hhv. 61 % og 18 % i 2007. NASSCOM oplyste, at BPO-industrien vokser

<sup>6</sup> BPO= Business process outsourcing

<sup>7</sup> NASSCOM, Factsheet, APAC= Asia Pacific; ROW = Rest of the World ([http://www.nasscom.in/upload/5216/Strategic\\_Review\\_Feb2008.doc](http://www.nasscom.in/upload/5216/Strategic_Review_Feb2008.doc))

## **Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

---

stødt til andre geografiske områder, herunder især til (kontinental) Europa, som ifølge NASSCOM er vokset med mere end 50 % pr. år de seneste tre år 2004-2007. Målet for de fleste virksomheder, som er involveret i BPO-aktiviteter, er ifølge NASSCOM at have en 80/20 %'s fordeling af aktiviteterne i hhv. Indien og hjemlandet.

NASSCOM oplyste, at der er et godt uddannelsessystem i Indien, men at der for 25-30 år siden manglede muligheder for de højtuddannede, da Indien var lukket i forhold til omverdenen. Dette fik de unge mennesker til at søge ud – primært til USA – hvilket på daværende tidspunkt havde høje omkostninger for Indien. I dag fungerer oversøiske indere som brobyggere for indiske virksomheder og indisk industri. Fænomenet ”brain drain” er derfor ifølge NASSCOM blevet til ”brain gain”, og der har de seneste fem år ikke været talt mere om ”brain drain” i Indien. Der er i dag mange muligheder i Indien, og derfor mange, som ikke ønsker at rejse ud for at gøre karriere. Der er dog fortsat unge mennesker, som tager af sted, specielt fordi de ønsker at foretage en økonomisk opsparring på den højere løn, men mange af dem vender tilbage til Indien igen.

Konfronteret med fænomenet ”brain drain” oplyste A.K. Ganguli fra Ministry of Labour and Employment ligeledes, at der inden for de seneste fem år ikke har været talt om det, og at der i Indien i dag er mange industrier, herunder også indisk ejede industrier, som tilbyder en god løn og karrieremuligheder for unge mennesker. I den forbindelse nævnte Ganguli som eksempel Microsoft, som i Indien blandt andet har udviklet en Hindi-version af sine programmer, der er konvertibel med de engelske versioner.

### **2.2 Uddannelser og uddannelsesinstitutioner bag indiske IT-specialister**

Uddannelsessystemet i Indien er opbygget efter en britisk model med bachelor, master og doctor-grader. Uddannelsen til bachelor omfatter 3 års studier inden for humaniora (arts), handel (commerce), naturvidenskab (science) eller samfundsvidenskab (social science). En del universiteter udbyder både mindre krævende bachelor-grader (”pass” eller ”general”) og mere krævende grader (”honours”/”special”). Til ingeniøruddannelsen tager det fire år for en bachelorgrad.<sup>8</sup>

De fleste repræsentanter for IT-virksomhederne oplyste, at de typiske uddannelser bag en indisk IT-specialist er en ”Bachelor of Science and Technology” (computer science/ BA i science) eller evt. BA i Commerce (handelsuddannelse). Enkelte er BA i Arts (humaniora) og har så typisk en dokumenteret erhvervs erfaring inden for IT-området – f.eks. SAP-konsulenter.<sup>9</sup>

Kvaliteten af de indiske læreranstalter varierer imidlertid meget, og konkurrencen for at komme ind på de bedste institutter er stor.

All India Council for Technical Education (AICTE) er det organ, der har det overordnede ansvar for at akkreditere de tekniske uddannelser i Indien, herunder ingeniøruddannelserne. Dr. Tabassum Haider, Direktør for Kvalitetssikringsinstituttet ved AICTE oplyste, at der på statsligt niveau findes syv Indian Institutes of Technology (IIT's) og seks Indian Institutes of Management (IIM's), som udgør toppen af de indiske uddannelser. Det næste trin er 20 såkaldte National Institutes of

---

<sup>8</sup> Swedish National Agency for Higher Education, Högskoleverket ([www.hsv.se/utlandskutbildning/bedomningsportalen/lander/Indien](http://www.hsv.se/utlandskutbildning/bedomningsportalen/lander/Indien).)

<sup>9</sup> SAP står for ”Systems, Applications and Products ”

## **Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

---

Technology (NIT's), som tidligere er kendt som "Regional Engineering Colleges", og tredje trin er cirka 1.700 "Engineering colleges", som hører under universiteterne, og ifølge AICTE har et årligt indtag på cirka 600.000 studerende. Endelig er der på trin fire de tekniske institutter, som kan være både offentlige og private, hvor man f.eks. kan tage en diplomuddannelse, men ikke opnår en universitetsgrad. Diplomkurserne er ifølge AICTE et treårigt forløb udover 10 års skolegang.

Uddannelserne på universitetsniveau – trin 1,2 og 3 i systemet – har på hvert trin deres egne optagelsesprøver, hvor opnåelse af et vist antal point/procent til studentereksamen er adgangskravet til en optagelsesprøve. Især i toppen af systemet er konkurrencen hård.

AICTE har oprettet et særskilt organ til akkreditering af uddannelserne, National Board of Accreditation (NBA). Akkrediteringssystemet er bygget op efter et pointsystem, hvor de forskellige uddannelsesinstitutioner kan blive akkrediteret for henholdsvis en 3-årig og en 5-årig periode alt afhængigt af, hvor mange point de opnår. Akkrediteringen gælder de enkelte kurser på institutterne. På NBA's hjemmeside er der fordelt på delstatsniveau offentliggjort en liste over de tekniske institutter, der har opnået akkreditering, hvilke kurser det gælder og for hvor lang en periode akkrediteringen er gældende, jf. <http://www.nba-aicte.ernet.in/nmna.htm>.

Professor Kushal Sen fra Indian Institute of Technology (IIT), Delhi, oplyste, at de syv eksisterende IIT's er oprettet i en periode fra 1950 og frem til 2001 og er spredt ud over hele Indien<sup>10</sup>. Der er p.t. planer om at åbne yderligere tre nye IIT's. Ifølge prof. Sen var der i 2008 i alt 320.000 elever, som deltog i adgangseksamen til IIT's, og der kunne optages i alt 4.000 studerende, hvilket indikerer hvor hård konkurrencen er. Ifølge Sen forbereder eleverne sig allerede fra gymnasiets første klasser, og der er opstået coaching-institutioner, som alene har til formål at forberede eleverne til optagelsen. For at få adgang til at deltage i eksamen skal man have opnået et bestemt antal point af højest mulige karakterer ved studentereksamen. Man har maximalt to forsøg. De, der har bestået adgangseksamen, optages på en liste efter bedste resultater, og de der står øverst på listen vælger først, hvilke fag og hvilken af de syv institutter, som de ønsker optagelse på. Hvis man er nederst på listen, kan man derfor risikere, at der ikke er nogen valgmuligheder inden for det område, man ønsker at studere, f.eks. datalogi/"computer science".

IIT's har hovedvægten på naturvidenskabsfag, men udbyder også kurser i management og samfundsvidenskab. I tilknytning til IIT's er der oprettet forskningscentre, hvor også udenlandske statslige og private virksomheder sponsorerer forskningsprogrammer. I den forbindelse nævnte Professor Sen, at IIT i Delhi både har forskningsprojekter sponsoreret af Volvo og af den franske regering, som sponsorerer et projekt på miljø-området. Derudover har instituttet studenterudvekslingsaftaler med blandt andet Tyskland, Frankrig, Sverige og Schweiz. De studerende, som rejser ud for at studere, er enten sponsoreret af udenlandske stipendier, eller også er de selv meget velstillede og kan derfor frit vælge, hvad og hvor de ønsker at studere. De fleste studerende på IIT's tilhører ifølge prof. Sen middelklassen i Indien. Ifølge prof. Sen er de foretrukne lande at studere og arbejde i fortsat USA som første prioritet, andre engelsktalende lande som Canada, Storbritannien og Australien som nummer to, Kina og Japan på tredjepladsen og først på fjerdepladsen lande i Europa som Frankrig, Sverige, Schweiz og Tyskland.

---

<sup>10</sup> I byerne: Kharagpuri, Mumbai, Chennai, Kanpuri, Delhi, Guwahati og Roorkee.

## Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.

---

Det var prof. Sen's vurdering, at cirka 10 % af de nyuddannede kandidater i dag rejser til udlandet, mens 90 % forbliver i Indien og arbejder inden for forskellige områder af entreprenørvirksomhed, industri og forskning. Endelig nævnte prof. Sen, at IIT Delhi har en incubator-facilitet til at hjælpe færdiguddannede kandidater i gang med deres egen virksomhed, hvis de har nogle gode idéer.

Endvidere havde delegationen møde med University Grants Commission (UGC), som har ansvaret for koordinering, fastsættelse og vedligeholdelse af standarder samt stipendier. UGC oplyste, at de indiske universiteter siden 2004 frit har kunnet indgå aftaler om udveksling med udenlandske universiteter på bilateralt niveau. På centralt niveau har Indien **udvekslingsprogrammer** med universiteter i 60-70 lande på verdensplan, herunder en række europæiske lande, blandt andet Frankrig, Nederlandene, Storbritannien og Tyskland, men ikke i Danmark.

Mr. Vasudeva Nayak, General Manager fra WIPRO, som p.t. er den tredje største indiske IT-virksomhed, gjorde opmærksom på, at der mangler en standardisering af uddannelsesniveautet i Indien. WIPRO vurderede, at cirka 30 % af kandidaterne på bachelor-niveau har kompetencerne i orden, når de er færdiguddannede, og at der ligger en stor udfordring i at forbedre kvaliteten af uddannelserne. WIPRO arbejder blandt andet sammen med andre indiske IT-virksomheder på at efteruddanne lærerne ved de indiske universiteter. WIPRO påpegede, at der er sket forbedringer i det indiske uddannelsessystem, idet det tidligere kun var 5-10 % af de uddannede kandidater, der havde tilstrækkelige kompetencer.

Alle de større indiske IT-virksomheder, som delegationen var i kontakt med, oplyste, at de selv uddanner og efteruddanner deres ansatte. De gennemgår dels et introduktionsforløb ved ansættelsen, som varierer fra et par måneder og op til et år, alt afhængigt af kandidaternes baggrund, dels efteruddannes nogle af de ansatte undervejs, mens de arbejder, og tager også eksaminer på "post-graduate"-niveau. Nogle af de mest kendte institutter, som blev nævnt i den forbindelse, var IIT i Bangalore og BITS i Pilani.<sup>11</sup>

Delegationen mødtes også med Department of Electronics Accreditation of Computer Courses, DOEACC Society, som har udviklet et program for akkreditering og ekstern eksaminering af kandidater, som har fulgt computer-kurser i både den formelle og uformelle sektor. DOEACC driver 10 uddannelsescentre med tilknyttede filialer. Centrene udbyder kurser varierende fra to til seks uger, som først og fremmest er tilpasset efterspørgslen i IT-industrien, men centrene udbyder også kurser på bachelor og master-niveau.

DOEACC tildeler grader på forskellige niveauer, som kan tages som et forløb af en række kortere kurser. "O-level" svarende til et grundkursus, som certificerer en kandidats kompetence som "programme assistant" eller lignende. Den gennemsnitlige længde af sådanne kurser er et år på fuld tid. "A"-niveauet svarer til et "advance" diplom, som vil give kandidaten færdigheder som en programmør. Den gennemsnitlige længde af et sådant kursus vil også svare til et år på fuld tid. "B"-niveauet betragtes som værende sammenligneligt med en indisk bachelorgrad og giver kompetencer som "system analytiker" eller "software"-ingeniør. Studiet svarer til tre år på fuld tid. Endelig er der "C"-niveauet, som er det højeste niveau, og som betragtes værende på niveau med en indisk mastergrad med kompetencer som "system manager". Eksamen kræver 18 måneders fuldtidsstudie.

---

<sup>11</sup> IIT = Indian Institute of Information Technology (privat ejet institut med "post graduate"-programmer); BITS = Birla Institute of Technology and Science (privat institut)

## **Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

---

DOEACC oplyste, at der i øjeblikket er 600.000, som studerer ved deres centre rundt omkring i landet, og 55.000 som tager eksamen hver sjette måned. DOEACC kan også akkreditere private kurser, som udbydes. Akkrediteringen sker på grundlag af besøg fra DOEACC, vurdering af antallet af kandidater som gennemgår kurserne, procenten af kandidater, som består eksamen m.v. Hvert kursus akkrediteres separat ved de forskellige centre. DOEACC har aftaler om gensidig anerkendelse med lignende institutioner i blandt andet Japan og Singapore.

Endvidere mødtes delegationen med National Institute of Information Technology (NIIT), som er en større privat ikke-universitær uddannelsesinstitution, der er blevet akkrediteret af AICTE, og som udbyder kurser rettet mod den indiske IT-industri. Kandidaterne kommer i praktik i IT-virksomheder under uddannelsen og 75% af dem er ifølge NIIT ansat inden kurset er afsluttet. NIIT udbyder kurser svarende til bachelor, master og doctor-grader og samarbejder med universiteter over hele verden.

Endelig oplyste A.K. Ganguli, Director, Ministry of Labour and Employment, at der under ministeriet hører cirka 2.000 såkaldte Industrial Training Institutes (ITI's), som uddanner kandidater på diplom-niveau. Der udbydes både et, to og tre årige kurser på diplom-niveau inden for informationsteknologi. Adgang til kurserne kræver, at 10. klasse er afsluttet. Kandidaterne uddannes i programmering på basis-niveau og som data-operatører. Kandidaterne vil ofte tage et ét- eller to-årigt kursus, derefter nogle år på arbejdsmarkedet og måske komme tilbage for at blive efteruddannet.

### **3 Rekruttering til det danske marked**

#### **3.1 Faktorer som har betydning for valg af arbejdsland**

##### *Kompetenceudvikling og økonomisk opsparring*

For den enkelte specialist ses et job i Danmark som en del af karriereudviklingen, og det betragtes som en del af en ansættelse i både de multinationale virksomheder og store indiske IT-virksomheder, at man indgår i en global database med mulighed for udstationering/ "indstationering" i et andet land. Generelt er det ikke den enkelte specialist, der vælger, hvilket land specialisten ønsker at blive udstationeret i, men projektlederen, som matcher jobs og CV'er.

Danmark som land har derfor mindre betydning, mens den afgørende faktor for den enkelte specialist ifølge kilderne er karrieremulighederne i landet, og den betydning det har at få en erfaring fra et europæisk land på sit CV. L&T nævnte i den forbindelse, at en typisk karriere for en ung IT-specialist kunne være at arbejde i et junior-job i Danmark og derefter vende hjem for at blive manager i Indien.

De fleste kilder oplyste, at forhåndskendskabet til Danmark som regel er ret begrænset, mens kendskabet til kendte større virksomheder er større. Flere kilder nævnte i den forbindelse at firmaer som Nokia i Finland og Ericsson i Sverige er kendte virksomheder også i Indien.

Expo-Consult oplyste, at det i forhold til de indiske læger ligeledes er muligheden for at opnå en dansk autorisation, som er afgørende, idet det giver mulighed for også at arbejde i andre lande og bedre jobmuligheder inden for den private sektor i Indien.

Flere kilder påpegede, at Danmark i forhold til lande som USA/UK ikke er specielt attraktivt.

## Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.

---

TATA (TCS) oplyste, at firmaet for at kunne tiltrække de gode specialister til Danmark sørger for ekstra gode faciliteter til deres ansatte i Danmark sammenlignet med f.eks. UK. For eksempel får deres ansatte i Danmark en fri møbleret bolig stillet til rådighed, og firmaet sørger for at ordne flere praktiske ting for dem. TATA var dog af den opfattelse, at mens det længe har været USA og UK, som stod øverst på listen over foretrukne lande, er situationen nu gradvist ved at ændre sig, og det er blevet lettere at rekruttere folk til EU-landene (udover UK). Endvidere oplyste TATA (TCS), at efter de første erfaringer med at arbejde i Danmark blev kendt for andre kolleger i virksomheden, blev det populært at komme af sted, blandt andet fordi arbejdsrelationen til danske kolleger bliver opfattet meget positivt, idet der er stor tillid til og respekt for individet og stor åbenhed kollegerne imellem i forhold til arbejdsopgaverne.

Ifølge mange kilder (CSC, Capgemini, Deloitte, IBM, KPIT, L&T) er det også på den positive side en væsentlig faktor, at muligheden for at lave en økonomisk opsparring under udstationeringen i Danmark er gode, både i forhold til lønnen, og fordi per diem-niveauet (diæter) er højt i Danmark. Dette gælder især for de unge specialister, som ikke har familien med. For flere af dem gælder det ifølge Deloitte, at de sparer op til deres bryllup i Indien.

### *Forhold der har betydning for den medfølgende familie*

Det blev påpeget af de fleste kilder, at uddannelsesmuligheder for børnene er af afgørende betydning for indiske familier, og at det derfor er et problem, at der ikke er nok **internationale skoler i Danmark**. Ifølge Deloitte er der lukket for optag af nye elever på internationale skoler for hele 2008 og kun få pladser i 2009. Deloitte og andre firmaer (bl.a. L&T, TATA og ITC Infotech) oplyste, at de har måttet afvise specialister med børn på grund af manglende uddannelsesmuligheder. ITC Infotech oplyste endvidere, at i nogle tilfælde har firmaet måttet sende specialisten af sted uden familie, men så bliver udstationeringen max. 1 år, idet familierne ikke ønsker at leve adskilt i længere tid.

Deloitte bemærkede i den forbindelse, at det ifølge dansk lovgivning (kendt som "Tvind-loven") ikke er tilladt at åbne filialer af eksisterende skoler – og at det derfor ikke har været muligt for de store skoler som f.eks. Copenhagen International School at åbne nye filialer andre steder i landet.

L&T understregede ligeledes, at manglende kapacitet på de internationale skoler i forhold til langtidsansatte konsulenter med familie, er et stort problem. Der er f.eks. p.t. 200 ansøgninger til 40 pladser på Rygaards Internationale Skole. Ligeledes oplyste én af de indiske ægtefæller, at der p.t. er 150 ansøgninger til 20 pladser på Hørsholm internationale skole. Derudover ønsker nogle af de internationale skoler ifølge ægtefællerne ikke flere indiske/asiatiske elever, idet disse elever i forvejen udgør op mod 80 % af eleverne. Det er derfor et spørgsmål for skolerne, om de fortsat kan være "internationale".

De indiske ægtefæller fandt, at det vil give problemer for de indiske børns sprogudvikling, hvis børnene lærer dansk (og ikke engelsk) i Danmark, og derefter - når de kommer tilbage til Indien – skal lære både engelsk, hindi og et lokalsprog.

TATA fandt, at Danmark er et godt sted for familier med børn under 5 år, men det er et problem, hvis der er børn i skolealderen, dels pga. den manglende kapacitet, dels fordi der også i Indien er en hård konkurrence om adgangen til de bedste skoler. Forældre, som har fået deres børn ind på de gode skoler, er derfor ikke interesseret i at flytte. Derudover kan det være svært for børnene at vænne sig til en indisk skole igen, hvis de først har gået på en europæisk skole.

## Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.

---

For de **medfølgende ægtefæller** kan det være et problem at få et **job** i Danmark. Flere af de indiske ægtefæller, som blandt andet også er uddannet inden for IT-branchen eller bank- og finansverdenen, havde erfaring med, at det er vanskeligt at finde et job i Danmark, hvis man ikke taler dansk, selv om de måske har mere eller mindre samme uddannelse som deres mænd, der er blevet rekrutteret til et arbejde i Danmark.

Expo-Consult pegede på, at **opholdstilladelser til børn over 18 år og forældre** kan være et andet behov hos indiske familier. I Indien bor børn hjemme hos forældrene – og er deres ansvar - indtil de bliver gift. Der kan derfor også være et ønske om at få store børn med, når familien flytter f.eks. til Danmark. Ligeledes er det almindeligt, at børn tager sig af deres gamle forældre, og der kan derfor være et behov for at flytte dem med, når familien emigrerer.

TATA (TCS) oplyste derimod, at den moderne IT-familie består af to voksne og to børn, og det er også hvad firmaet maksimalt betaler for ved en udstationering. De fleste IT-specialister kommer typisk ikke oprindeligt fra Bangalore (eller andre byer, hvor IT-industrien er baseret), men er tilflyttere, og de har derfor etableret sig som kernefamilier uden forældre/bedsteforældre.

I forbindelse med familieforhold pegede de indiske ægtefæller på, at de danske visa, som er gyldige i 90 dage uden mulighed for at blive forlænget i landet, er en begrænsende faktor for forældrebesøg. Til sammenligning oplyste en af ægtefællerne, at det er muligt at få et 10-årigt gyldigt visum til USA, hvilket giver forældrene mulighed for at tage ophold hos deres børn, når de ønsker det.

### *Sprog*

Samtlige kilder oplyste, at arbejdssproget i IT-branchen er engelsk, og at der derfor ikke er et behov for, at specialisten taler dansk.

Det er ikke så almindeligt, at specialisterne går til danskundervisning, men der er ægtefæller, som følger undervisning i dansk – blandt andet også fordi det er en social aktivitet, som giver mulighed for at møde andre mennesker. Nogle af de specialister, der ønsker at følge sprogundervisning (f.eks. TATA (TCS)) fandt, at der kan være lange ventetider på sprogskolerne, og at det f.eks. ikke er interessant for en person, som skal være i Danmark i 12 måneder at vente 3 måneder på at komme på sprogkursus. Andre havde derimod ikke oplevet ventetid, men gjorde opmærksom på, at det også kunne afhænge af, om man ønskede at følge undervisningen i centrum af København eller eventuelt i forstæderne.

IBM fandt, at sproget gør Danmark mindre attraktivt for udenlandske specialister – ikke nødvendigvis for den ansatte, men for den medfølgende ægtefælle, som har sværere ved at finde job.

Andre kilder som f.eks. TATA og ITC Infotech fandt, at det tæller på plus-siden, at Danmark sammenlignet med andre lande i Europa (Tyskland blev nævnt) er et land, hvor befolkningen i vid udstrækning er engelsktalende. KPIT Cummins oplyste ligeledes, at specialisterne for 5 år siden foretrak USA, men nu gerne vil arbejde i lande som Belgien, Sverige og Danmark, fordi de har erfaret, at befolkningen i vid udstrækning er engelsktalende.

### *Socialisering og integration*

Ingen af de indiske IT-specialister og deres ægtefæller, som delegationen var i kontakt med, havde tanker om at slå sig ned i Danmark. Den næste kontrakt ”viser vejen”, og hvis det næste tilbud om

## Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.

---

arbejde er et nyt projekt i Danmark, ville de overveje at blive – alt afhængigt af karrieremulighederne. Som én af dem udtrykte det – ”os IT-folk er altid ”on the move”.”

IBM oplyste, at det er de færreste, som vælger at slå sig ned i Danmark, men at der kan forekomme nogle ”turn overs” fra korttids til langtidsansættelse i Danmark. CSC havde kendskab til et enkelt tilfælde, hvor en specialist, som havde været to gange på et 3-måneders ophold i Danmark (”knowledge transfer”), sagde sit job op i CSC og fandt et permanent IT-job i et firma i Danmark.

Flere kilder pegede på, at socialiseringen i Danmark er en stor udfordring – især for medfølgende ægtefæller, hvis de ikke får et job. Expo-Consult (EC) nævnte, at det er afgørende for de indiske læger, hvordan ægtefællerne bliver integreret. EC nævnte endvidere, at tonen i den danske udlændingedebat kan være en faktor som har betydning for, om de indiske læger kan fastholdes/ vil have lyst til at blive, samt de konkrete oplevelser, som de evt. vil blive udsat for, herunder evt. diskriminering i forbindelse med brug af offentlige transportmidler o. lign. (”hvis de føler sig diskrimineret, når de tager en bus, rejser de hjem igen”).

De fleste indere, som delegationen har været i kontakt med fandt, at danskere generelt er meget åbne og imødekommende og gerne vil tilbyde deres hjælp til f.eks. at finde vej, oversætte informationer og lignende, men at danskerne som regel hurtigt trækker sig tilbage til sig selv igen og er reserverede i forhold til at indlede sociale relationer.

Gruppen af indiske ægtefæller, som delegationen mødtes med, oplyste, at de medfølgende ægtefæller som regel finder sammen med andre indere eller andre udlændinge – ofte via den internationale skole, men at de ikke har megen kontakt med danske familier. Ægtefællerne undrede sig over, at de som regel ikke bliver inviteret med ved selskabelige lejligheder i ægtefællens firma, men henviste samtidigt til, at det er en del af den danske kultur at adskille familieliv og arbejdsliv, og ikke fordi de er udlændinge. En af ægtefællerne, som har været i Danmark i otte år, oplyste, at selv efter så mange års ophold kan hendes danske venner tælles på én hånd. Hun bliver måske inviteret hjem hos dem én gang om året – som regel i forbindelse med julen - og når det sker, bliver hun og hendes ægtefælle ofte vist frem som ”de indiske venner”, og nogle af vennerne bliver skuffet, hvis hun ikke møder op i indisk påklædning.

Som en positiv faktor fandt de indiske ægtefæller, at **balancen mellem arbejdsliv og fritidsliv** er attraktiv i Danmark, hvor arbejdsdagen generelt er kortere end i Indien, og man holder fri i weekenden.

Deloitte, som udover at modtage specialister i eget firma også leverer konsulentbistand til andre firmaer, der har indiske specialister ansat, havde indtryk af, at enlige indere generelt befinder sig godt i Danmark og finder sig til rette med de muligheder der er. I den forbindelse blev det blandt andet nævnt, at der f.eks. vises indiske film i en biograf i København én gang ugentligt. Derimod er det mere problematisk for de medfølgende ægtefæller, som er vant til at have hushjælp, og som nu udover at gå hjemme også skal bruge tiden på huslige ting. Deloitte vurderede, at inderne ikke kommer for at blive, blandt andet fordi levestandarden ikke er høj nok i Danmark i forhold til specialisternes levestandard i Indien.

### *Boligforhold*

Ifølge de fleste kilder er den foretrukne bolig en lejlighed – også for de specialister, som er her på kortere ophold. CSC oplyste, at IT-specialisterne tidligere blev indlogeret på hotel, men i dag



## **Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

---

foretrækker møblerede lejligheder, både fordi det giver dem mulighed for selv at lave mad, og også fordi de på denne måde bedre kan lave en opsparing. Nogle firmaer har forsøgt at leje større lejligheder til flere specialister, men det har ikke været populært. Ifølge Capgemini har nogle af IT-specialisterne allerede arbejdet og rejst meget i Vesten og stiller derfor større krav til boligen i forbindelse med jobbet.

Der er ifølge Deloitte relativt få møblerede lejligheder til leje i Københavnsområdet, og det kan derfor være vanskeligt at finde en passende bolig. L&T fandt ligeledes, at boliger i Københavnsområdet er et problem, og huslejerne er meget høje. L&T har også en del specialister udstationeret i Ålborg, men har ikke haft boligproblemer der.

TATA har med succes benyttet sig af muligheden for at få kommuner uden for hovedstadsområdet til at skaffe boliger til deres ansatte ved en direkte kontakt til borgmestrene. Ifølge TATA hilser de fleste borgmestre gode skatteborgere velkommen i Danmark.

### *Skatteforhold*

De fleste kilder oplyste, at det er firmaet og ikke den enkelte specialist, som tager sig af alt vedrørende skatteregistrering og – betaling. CSC oplyste, at deres indiske IT-specialister oftest er i Danmark mindre end 6 måneder og derfor ikke er skattepligtige. Hvis perioden forlænges ud over de 6 måneder, er specialisterne sikret den samme nettoløn, og CSC har ansvaret for at spæde til lønnen og betale skatten.

IBM pegede på, at de danske skatteregler ikke rigtigt er tilpasset en globaliseret verden.

PWHC gjorde også opmærksom på, at det er et generelt problem, at det danske skattesystem (samt andre offentlige systemer) typisk er indrettet på, at ”vi bliver her hele livet” og ikke på en globaliseret verden, hvor folk ”kommer og går”.

### *Ansøgning om arbejds- og opholdstilladelse*

Der var blandt kilderne divergerende erfaringer med hvor lang tid, det tager for specialisterne at få en arbejdstilladelse til Danmark. Erfaringen var generelt, at det går forholdsvis hurtigt, hvis ansøgningen indgives i Danmark, men at det kan tage lang tid, hvis ansøgningen skal indgives i Indien.

IBM har en målsætning om, at rekruttering af indiske eksperter skal tage max. 42 dage, heraf 6 dage til forberedelse af papirerne i Indien, 30 dages sagsbehandling hos US og 6 dage til efterbehandling og afrejse fra Indien, og fandt at det for det meste lykkedes.

Capgemini oplyste, at det tager 30-40 dage at rekruttere en specialist til Danmark, men at sagsbehandlingen er hurtigere i Sverige, hvor Capgemini også har kontorer. Det var CSC's erfaring, at det tager min. 2 måneder fra personen rekrutteres i Indien til vedkommende er i Danmark. Andre kilder oplyste, at tiden, der går fra identifikation af kandidaten i Indien til vedkommende er i Danmark varierer fra 30 dage til 45 dage (7N og KPIT Cummins)

SATYAM fandt, at det kan være frustrerende for såvel kunden i Danmark (KMD) som for firmaet, at det i visse tilfælde har taget 2-4 måneder for at få en arbejdstilladelse til Danmark, hvilket har gjort det vanskeligt at tilrettelægge udførelsen af IT-projektet.

## Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.

---

WIPRO fandt, at udstedelse af arbejdstilladelsen, burde afgøres i Indien og nævnte i den forbindelse, at USA, Canada og Australien har denne praksis.

Ifølge TATA er Danmark et af de bedste lande at søge til, både for den ansatte og dennes familie. Processen omkring ansøgning om arbejds- og opholdstilladelse er meget transparent, hvilket er et væsentligt plus i forhold til at tiltrække folk.

L&T nævnte ligeledes, at Danmark er et af de lande, hvor det er hurtigst for en specialist at opnå opholds- og arbejdstilladelse. I 99 % af tilfældene går de glat igennem. Også sammenlignet med de andre skandinaviske lande, fandt L&T, at Danmark var bedst. L&T påpegede dog det besværlige i, at en arbejdstilladelse kan gælde i tre år, men hvis personen skal tilbage til Indien i seks måneder, skal alt afmeldes – CPR, skat, sygesikring, folkeregister etc. – og personen skal søge alle steder igen, når vedkommende skal tilbage til Danmark for at arbejde.

Derimod påpegede flere kilder (L&T, IBM, ITC), at det tog lang tid at få et forretningsvisa til Danmark – op til 15 dage, hvorimod man kan få et visum til et andet Schengen-land (f.eks. Tyskland eller Sverige) på 2-3 dage. Flere kilder hilste i den forbindelse den nye ordning med udlicitering af modtagelsen af visumansøgninger fra ambassaden i Indien til et privat firma (VFS) meget velkommen. ITC fandt det u hensigtsmæssigt, at der ikke bliver udstedt multi-entry visa til deres senior-management, som skal søge forfra, hver gang de skal til et møde i Danmark.

ITC fremhævede fordelene i det amerikanske og britiske system med et såkaldt ”Business Executive Programme”(BEP), hvor firmaer, som er store brugere af disse systemer, regelmæssigt opdateres på nye regler og love på området. Den amerikanske ambassade afholder f.eks. halvårlige BEP-konferencer på konsulatet i Chennai, hvor 200 firmaer fra Sydindien bliver informeret om nye regler, og firmaerne kommer med deres prognoser for fremtiden.

NASSCOM oplyste, at organisationen høres og bliver involveret, når andre lande – især USA og Storbritannien – skal udforme nye regler og retningslinier for deres immigration. F.eks. havde organisationen for nylig deltaget i en diskussion om nye retningslinier for kortvarige ophold i Storbritannien for de IT-specialister, som arbejder i IT-BPO-industrien.

### *Andre faktorer*

TATA nævnte, at **livskvaliteten** er høj i Danmark, herunder lægges der vægt på et godt offentligt transportsystem, sportsfaciliteter som er tilgængelige samt biblioteker, hvor man gratis kan låne bøger og film (herunder indiske film). Flere kilder pegede på, at **det offentlige transportsystem** er meget velfungerende i Danmark, hvilket bidrager til de attraktive sider ved Danmark. Som nogle af ægtefællerne udtrykte det: ”Public transport in Denmark is a dream”.

TATA og andre kilder pegede endvidere på, at et ophold i Danmark er attraktivt, fordi det giver mulighed for turisme i Schengen-landene.

Flere kilder (Deloitte og EC) pegede på, at opnåelse af **kørekort** er en meget besværlig proces for en ikke-EU statsborger i Danmark. Det kræver aflæggelse af en teoriprøve på dansk (evt. med hjælp fra en tolk, som man selv engagerer) samt aflæggelse af en ny køreprøve – også for folk, som har kørt bil i mange år. Det er for det første dyrt – ca. 10.000 kr. (evt. x 2 hvis der er en medfølgende ægtefælle), og for det andet er det besværligt og vanskeligt at finde tid til inden for de første to måneder af opholdet (det midlertidige kørekort gælder i 2 måneder).

**Adgang til læger og sundhedsvæsen** blev også påpeget som vanskeligt. L&T oplyste, at alle specialister har en sygeforsikring, men i perioden inden de bliver CPR-registreret, er det et problem, at det danske system – læger/lægevagt og hospitaler - generelt ikke er vant til at behandle personer, som falder uden for det gængse system, og derfor ikke ved, hvordan de skal gribe sagen an. Nogle specialister samt ægtefæller fandt, at adgangen til praktiserende læger og speciallæger i Danmark er vanskelig, idet de har en begrænset åbningstid og lange ventetider på at få en aftale.

Expo-Consult pegede på, at det i Danmark ikke er muligt for en udlænding at **købe fast ejendom** de første 5 år af opholdet uden en dispensation fra Justitsministeriet, hvilket EC fandt, er en begrænsende faktor i forhold til fastholdelse og hurtig integration af personer, som har til hensigt at have et længerevarende ophold.

Nogle kilder (7N og RightMinds) henviste til, at det indiske samfund i Danmark er meget lille, hvilket kan være en begrænsende faktor i forhold til at tiltrække flere indere, idet det kunne få inderne til at føle sig fremmedgjorte og uden tilhørsforhold til en social gruppe.

Endelig nævnte nogle kilder, at (gen)etableringen af **en direkte flyforbindelse** mellem Indien og DK i oktober 2008 kan være en faktor som har en positiv betydning for tiltrækning af indere til Danmark.

I forhold til at søge informationer om forhold i Danmark, blev der fra flere kilders side efterlyst en **fælles portal på nettet**, hvor det ville være muligt at søge information og få et overblik over reglerne vedr. opholdstilladelse, skatteregler- og lovgivning, opnåelse af kørekort etc. Ligeledes pegede flere kilder på, at en central indgang til myndighederne ved ankomsten til Danmark, ville være ønskeligt, således at udlændingene ikke sendes "fra Herodes til Pilatus" for at blive tilmeldt Folkeregisteret, CPR, skat, sygesikring mv. Nogle firmaer (SATYAM) efterlyste informationer om "How to settle in Denmark", herunder information om boligforhold, skoler, sprogskoler, etc. Andre (TATA TCS) fandt, at der er meget få hjemmesider med informationer på engelsk. Hvis der er en engelsk udgave, er det ofte kun én side, som giver et begrænset antal informationer.

## **3.2 IT- firmaers rekruttering af indiske IT-specialister**

### *3.2.1 Profiler af indiske IT-specialister i Danmark*

#### ***Alder og køn***

Kilderne oplyste samstemmende, at de fleste IT-specialister i Danmark er mænd 85-90%, mens kvinder udgør 10-15%, og for begge køn gælder det, at de typisk er i 20'erne (typisk 22-28 år). Mange af dem har enten endnu ikke stiftet familie eller har en ægtefælle, som typisk kommer på besøg for en 3 måneders periode (på visum). Det varierer dog fra firma til firma, hvordan fordelingen mellem kønnene er. F.eks. oplyste nogle kilder (L&T og SATYAM), at ca. 30 % af de ansatte IT-folk i Danmark er kvinder i 20'erne. De fleste andre firmaer pegede på, at det var mellem 5 og 15 %.

Af Udlændingesservices statistik fremgår det, at 71 % af de indiske IT-specialister i 2007 var 30 år eller derunder. Kvindelige IT-specialister udgjorde 10,5 % af det samlede antal indiske IT-specialister i 2007, og blandt kvinderne var 88 % 30 år eller derunder.

## **Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

---

Flere kilder påpegede, at inderne er færdiguddannede (med en bachelorgrad), når de er 21-22 år. Nogle danske firmaer efterspørger yngre kandidater, som de selv kan "forme", og som de kan beholde 2-3 år i DK, mens andre opgaver kræver specialister med mere erfaring. En indisk senior-specialist med 8-10 års erfaring er 30-35 år, mens deres kollegaer i Danmark ofte er 50+.

TATA oplyste ligeledes, at de fleste af deres ansatte i Danmark er midt i 20'erne – max. 27-28 år. TATA forklarede, at senior- specialister får en god løn i Indien, er som regel gift med højtuddannede ægtefæller, som også har jobs, har evt. købt hus og har måske børn i skolealderen og derfor er mindre interesseret i at blive udstationeret.

IBM oplyste, at kun få indiske IT-specialister har familien med (anslået 10 %), blandt andet også fordi der er større udgifter for den enkelte forbundet hermed. De ansatte på lavere niveau skal selv betale udgiften til internationale skoler, som er høj i Danmark. Det er IBM's vurdering at færre og færre har familien med.

ITC oplyste, at de har 20 familier udstationeret i Danmark, men at de i 2007 har sendt 400 specialister af sted på kortere eller længere ophold (svarende til 5 % med familie).

Deloitte vurderede at omkring 25 % har familien med, mens PWHC oplyste, at det er under 50% som har familien med, og kun de få som skal være her omkring 1 år. CSC fandt, at i deres tilfælde har flere familie med, men de havde ingen konkrete tal herpå.

### ***Opholdets varighed***

For alle de firmaer, delegationen var i kontakt med, gælder det, at størstedelen af de indiske IT-specialister er i Danmark på kortere ophold, typisk varierende fra 3 til 12 måneder. Mange specialister er her på såkaldt "knowledge transfer" i en periode af 3 måneder, hvor de trænes i Danmark til "off-shore"- opgaver i Indien. CSC mindes kun en enkelt indisk IT-specialist, som har været her i en længere periode (mere end 6 måneder). Nogle firmaer, f.eks. CSC, har haft overvejelser om, hvorvidt træningen kunne foregå i Indien, men de fleste har fundet det vigtigt, at de pågældende kommer til Danmark for at blive "kulturtrænet" og lære kunden at kende i danske omgivelser.

TATA har p.t. ca. 30 personer (ud af i alt 100 ansatte i Danmark), som har været i landet i længere tid – dvs. 3 år i København. De fleste er i Danmark max. 1½-2 år, og 90 % af dem er derefter enten tilbage i Indien eller i et af firmaets centre i Luxembourg, Ungarn eller De baltiske lande. TATA oplyste, at der f.eks. i forbindelse med et SAP-projekt<sup>12</sup> typisk er et helt team af konsulenter på forskellige niveauer de første 6 måneder og herefter bliver der gradvist færre specialister og aktiviteter i Danmark. Nogle særligt erfarne folk bliver dog i længere perioder i Danmark.

IBM oplyste, at de fleste ansættelser er kortvarige - typisk 3 måneder eller 6 måneder og max. 18 måneder med en evt. forlængelse på 1 måned ad gangen.

L&T oplyste, at 60 % af deres IT-medarbejdere er her 6-12 måneder, mens cirka 40% af konsulenterne er her mere end 2 år.

---

<sup>12</sup> SAP står for "Systems, Applications and Products"

## **Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

---

Ifølge PWHC kommer de fleste indiske specialister for 3-12 måneder. Kun få er her mere end 1 år. Enkelte har længere tids ophold (2-3 år), hvilket ofte er projektledere, og personer med mere erfaring, hvorfor de typisk er ældre.

### ***Geografisk fordeling i Danmark***

De indiske IT-specialister opholder sig især på Sjælland – og størstedelen i Københavnsområdet. Flere kilder (Capgemini, Deloitte og PWHC) oplyste, at der også er begyndt at være flere i Jylland – der er dog endnu ikke tale om en 50/50 fordeling. L&T samt SATYAM oplyste, at de har en del udstationeret i Ålborg, og TATA har haft flere specialister i Sønderjylland.

### ***Hvilke kunder arbejder IT-specialisterne hos i Danmark?***

Af oplysninger indsamlet fra de forskellige IT-virksomheder fremgår det, at IT-specialisterne i Danmark både betjener større internationale virksomheder i Danmark, store private danske virksomheder samt offentlige virksomheder (f.eks. ATP, TOLD, SKAT, KMD og Undervisningsministeriet). Derudover er der en del ansatte inden for bank- og finansområdet. PWHC påpegede, at en stigende tendens til rekruttering af indiske specialister blandt andet har fundet sted gennem udenlandske firmaer, som etablerer sig i Danmark. For eksempel er der etableret en del tyske virksomheder, som er vant til at arbejde med indiske IT-specialister.

#### ***3.2.2 Rekruttering til virksomheder i Danmark***

De indiske IT-specialister, som arbejder i Danmark, er typisk allerede ansat i et søster- eller moderselskab i Indien og rekrutteret direkte derfra og ikke fra det frie marked gennem en agent eller et rekrutteringsbureau. Nogle af dem er eventuelt ansat i et konsulentfirma i Indien, som udfører opgaver i Danmark.

Mange af IT-virksomhederne har enten deres hovedkontor eller en afdeling i Bangalore i Indien, som er et af flere centrale områder for IT-branchen i Indien, men rekrutteringen af IT-specialister foregår fra hele Indien ifølge firmaerne.

Kilderne oplyste, at langt størstedelen af rekrutteringen (99 %) foregår direkte gennem søsterselskaber i Indien. Det sker i sjældne tilfælde, at firmaerne benytter ”head hunt’ere” til meget specifikke opgaver, hvor personer købes hos andre indiske IT-firmaer (gennem sub-contracting), men det er meget sjældent.

Typisk foregår rekruttering i forbindelse med, at virksomhederne skal besætte stillinger i et projekt, som tilbydes en kunde. Projektlederen i Danmark og projektlederen i Indien samarbejder omkring rekrutteringen. Nogle gange deltager også den kunde, som er involveret, og i nogle tilfælde besøger kunderne Indien sammen med firmaet (f.eks. Capgemini) for at besigtige faciliteterne og sikre sig, at inderne arbejder under ordnede forhold. De fleste firmaer telefon-interviewer kandidaterne, som kommer til landet, og nogle gange anmoder kunden også om at være med til dette interview. Deloitte oplyste, at nogle af de udenlandske specialister kommer til ansættelsessamtale i Danmark før kontrakten underskrives.

I forbindelse med ansættelse er det som regel en ”ressource manager” i firmaet i Indien, som har ansvaret for at levere ”pakken” med indiske eksamensbeviser, kontrakt med firmaet i Indien etc., og

## **Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

---

de danske afdelinger verificerer derfor ikke indiske dokumenter, idet det allerede er gjort ved ansættelsen i Indien.

Kilderne oplyste, at de indiske specialister generelt opfylder kravene til jobkort-ordningen, idet kandidaterne på forhånd er screenet til dette. Nogle kilder (f.eks. IBM) har tidligere forsøgt sig med kandidater, hvor ansøgerne skulle i høring hos en brancheorganisation, men da det typisk tager 3-4 måneder og ikke altid falder ud til firmaets fordel, har man nu opgivet dette og ansætter kun kandidater, som helt åbenbart opfylder kravene.

Capgemini rekrutterer især personer med en højere uddannelse inden for IT. På det seneste også inden for forsikring og finanssektoren. Capgemini arbejder på at have en dedikeret pulje, som de kan trække på. Capgemini er også begyndt at se gengangere blandt de rekrutterede i Danmark.

Der har ifølge PWHC siden 2005 været en stigende tendens i rekrutteringen af IT-folk fra Indien, men der har været rekruttering tilbage til år 2000. Der har samtidigt været en udvikling i Danmark, hvor der for nogle år siden var mere "out-sourcing" af aktiviteter til Indien, er der nu i højere grad et behov for personlig kontakt. PWHC er også begyndt at se flere 'project managers' samt økonomer blandt specialisterne fra Indien. PWHC betjener blandt andet også indiske IT-firmaer, der kun sender få specialister til Danmark om året, men som er store IT-virksomheder i Indien. Det er typisk virksomheder, som ikke ønsker at oprette en egen administration i Danmark og derfor anmoder om assistance fra PWHC. De indiske firmaer har allerede en aftale med et dansk firma om en specialist, som skal herop.

L&T oplyste, at 99 % af specialisterne er allerede ansat i firmaet i Indien. 1 % er folk, som er meget specialiserede, og som kræver, at L&T hyrer specialister fra et andet firma. Firmaet laver i sådanne tilfælde forretninger med andre firmaer, men benytter ikke agenter, som ifølge kilden driver "body shopping". Indiske og danske ingeniører får ifølge L&T stort set samme løn. Årsagerne til at bringe indiske IT-specialister til Danmark er ifølge L&T for det første, at der ikke er nogen ledige danske IT-ingeniører, og for det andet at fleksibiliteten er større, idet inderne kan sendes tilbage, når projektet er færdigt og der ikke længere er brug for dem i Danmark. 95 % af de ansatte i L&T er indere, men der er en forventning om, at firmaet vil blive mere globaliseret i fremtiden. Firmaet ansætter også nyuddannede danske kandidater fra universitetet og efteruddanner dem i Indien.

TATA rekrutterer ligeledes danske IT-folk og videreuddanner dem om nødvendigt. TATA har blandt andet et samarbejde med IT-universitetet og Ålborg universitet omkring uddannelse af danske IT-specialister og forskning på PhD-niveau.

### **3.2.2.1 Rekruttering til virksomhederne i Indien**

De fleste indiske virksomheder (TATA, L&T, ITC) oplyste, at de rekrutterer en stor del af deres ansatte direkte fra de bedste universiteter i Indien, inden kandidaterne er færdiguddannede. Firmaerne tester selv kandidaterne, og de enkelte universiteter har dage (såkaldte "placement days"), hvor firmaet kan booke lokaler for at afholde tests og interviews. Mange af virksomhederne (TATA, L&T, ITC, SATYAM) har deres eget introduktionsprogram, som kandidaterne gennemgår, efter de er færdiguddannede. Flere af de store firmaer (f.eks. SATYAM) efteruddanner også kandidaterne under ansættelsen og har aftaler med nogle af de kendte institutioner i Indien (Birla Institute of Technology (BITS), Indian Institutes of Information Technology i Bangalore, Hyderabad og Pune samt udenlandske institutioner herunder Harvard). Endelig nævnte nogle af virksomhederne også (WIPRO, TATA, L&T), at de rekrutterer fra universiteter i andre lande.

## **Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

---

L&T fandt, at IT-kandidaterne også bør have nogle HR-kvalifikationer for at få succes. L&T nævnte i den forbindelse, at de første IT-projekter i Danmark ikke havde succes, fordi disse kvalifikationer ikke var til stede blandt projektfolkene, som var ”rene” IT-folk. TATA oplyste, at deres ansatte udover en BA-uddannelse og træning hos firmaet har arbejdet min. 3 år på ”off shore” projekter i Indien, inden de kommer til DK. ITC påpegede, at cirka 70 % af deres ansatte er uddannet inden for computervidenskab, elektronik og IT-fag, som ingeniører (B.E., B.Tech) eller Mc.A (Master in computer applications) og cirka 30% har en bredere uddannelse enten inden for naturvidenskab eller inden for humaniora (B. of Arts). Sidstnævnte kandidater har evt. yderligere et diplomkursus i grafisk design, og arbejder med skærbilledet på computeren, som ifølge kilden også er en meget væsentlig del af IT-arbejdet.

TATA ansætter især nyuddannede fra Indian Institutes of Technology, IIT, (for IT-programming) og Indian Institutes of Management, IIM samt fra cirka 200 udvalgte ”Engineering Colleges”. Kandidaterne får herefter 3 måneders intensiv træning på TATA’s eget træningsinstitut i Kerala i Indien. Firmaet har også træningscentre i Uruguay og Ungarn. Kandidaterne har typisk uddannet sig inden for ”computer science” og IT ingeniør- området, men også andre brancher såsom maskin-ingeniør. En kandidat med en bredere uddannelse (BSc) får 1 års træning hos TATA. TATA ansætter også specialister med erfaring, som får 1 måneds træning hos TATA. TATA har en politik om at rekruttere min. 25 % kvinder på alle niveauer – i øjeblikket er 28% af de ansatte kvinder.

L&T rekrutterer i Indien direkte fra universiteterne, heraf ca. 1% fra Indian Institute of Science i Bangalore, 4% fra IIT’s, 10% fra de regionale universiteter (NIT – Regional Engineering Colleges) og 85 % fra andre universiteter, som er vurderet af AICTE/ UGC. L&T ender med at ansætte 3-4 % af de som søger. Kandidaterne screenes af HR-afdelingen og gennemgår en teknisk screening. Herefter udvælges 5-6% til at gennemgå interview og firmaets test. Kandidater får maksimalt lov til at gennemgå testen to gange. Herefter gennemgår de ansatte firmaets introduktionskursus, som varierer fra 52-82 dage alt afhængigt af kandidatens baggrund. Cirka 35 % af de ansatte er kvinder. L&T rekrutterer også specialister med erfaring gennem rekrutteringskonsulenter, som arbejder globalt, især specialister til forsikring og finansopgaver.

ITC Infotech oplyste, at de rekrutterer fra 20-30 forskellige ”colleges” i Indien direkte fra campus, dvs. før kandidaterne er færdiguddannede. ITC har afdelinger i Kolkutta og Bangalore og lægger vægt på at rekruttere fra samme områder, idet virksomheden finder det vigtigt at have forbindelse til lokalsamfundet. I øjeblikket foregår cirka 40% af rekrutteringen direkte fra campus, men målet er at nå op på 75%. Mellem 5 og 10% af de, der søger, ender med at blive ansat i ITC. Kandidaterne gennemgår et intensivt kursus på 100 dage ved ansættelsen i ITC. Derudover rekrutterer firmaet ”lateralt” specialister med ”niche”-viden. Til dette benytter firmaet sig af ”head huntere”. Det er ifølge virksomheden meget sjældent, at de benytter underleverandører til meget specifikke opgaver, og hvis det sker, er det med kundens tilladelse.

7N, som er en forholdsvis ny etableret dansk IT-virksomhed i Indien (2 år gammel) oplyste, at firmaet ”head hunter” IT-folk med 8-10 års erfaring. En måde at tiltrække talenterne på er ifølge 7N, at konsulent selv får en høj procentdel af den løn, som firmaet får for opgaven. I forbindelse med ansættelsen tjekkes personens baggrund, uddannelse etc. ved hjælp af agenter, som er eksperter til dette job. Ifølge 7N betyder den uddannelsesmæssige baggrund meget i Indien, herunder hvilket universitet den enkelte er uddannet på, mens den ”autodidakte” ikke er i høj kurs.

## **Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

---

Ifølge flere kilder (CSC, ITC Infotech, KPIT Cummins) er indiske IT-folk kendt for at ”shoppe rundt” og er gennemsnitligt ansat max. 2 – 2½ år på samme arbejdsplads.

KPIT Cummins oplyste, at firmaet er vokset fra 3.000 ansatte til 4.700 ansatte på et år, og at de derfor har rekrutteret i stor stil. Cirka 50 % er rekrutteret direkte fra universiteterne (ingeniøruddannede) fra hele Indien, mens 50 % er folk som har min. 2 års erfaring. 40 % af disse er rekrutteret gennem referencer fra venner, som allerede er ansat i firmaet. Firmaet har et bonusprogram for rekruttering af venner og bekendte, således at den ansatte opnår et tillæg i forhold til antallet af venner og bekendte, som bliver ansat, og en speciel bonus for hvert år de er ansat. Derudover arbejder firmaet med 50 rekrutteringsagenter. Firmaet annoncerer også, men oplyste, at annoncering i Indien mere handler om ”branding” end egentlig rekruttering. Alle som ansættes gennemgår et tjek, som omfatter både personlig og uddannelsesmæssig baggrund, et interview samt en test. De seneste 5-6 år har flere og flere universiteter fået en computer-registrering af de studerende, men kandidater, der er uddannet før, er ikke computer-registreret, og det kan derfor nogle gange være vanskeligt at få bekræftet, om vedkommende har taget eksamen på det pågældende universitet. KPIT Cummins vurderede, at der generelt er en ”turn over” af ansatte i IT-industrien på 16-22 %, men for den del af industrien, der er involveret i outsourcing (BPO), er det 50 %.

CSC oplyste ligeledes, at rekrutteringen ofte foregår gennem netværksgrupper mellem specialister, som evt. kommer fra samme oprindelsesområde i Indien, har en uddannelse fra samme universitet og evt. har boet sammen under studierne. Ofte foregår rekrutteringen fra ”mund til mund” – ikke gennem egentlig annoncering – og de ansatte bliver også opfordret til at rekruttere venner, som er uddannet i samme branche.

### *3.2.3 Hvilke tilbud giver firmaet udover et job i Danmark?*

Assistancen til den enkelte specialist til etablering i Danmark varierer fra virksomhed til virksomhed. Nogle firmaer har boliger i Danmark som ”roteres” til de ansatte, som afløser hinanden, mens andre selv skal ud og finde boligen. Nogle sørger for hjælp til hele familien, mens andre firmaer kun yder assistance til den ansatte specialist. Der er også forskel på, om firmaet tilbyder en kulturel orientering, men det er dog et generelt træk, at det ofte spares væk.

I forhold til international rekruttering tilbyder Deloitte assistance med bolig, arbejds- og opholdstilladelse, registrering hos myndighederne i Danmark samt forhold vedrørende skat og forsikring. Deloitte tilbyder også kulturkurser og sprogundervisning, men det er sjældent de danske firmaer køber dem - de spares oftest væk.

Capgemini oplyste, at de tidligere ikke har givet assistance til medfølgende familier, hvis kontrakten var under 1 år, men nu er grænsen for nyligt sat ned til 6 måneder. Capgemini har en politik om at have ens regler for alle ansatte uanset, hvilket niveau medarbejderne er på. Capgemini assisterer med opholds- og arbejdstilladelse, bolig, samt registrering hos kommunen, hvis den pågældende er her mere end 3 måneder. Forhold vedrørende SKAT er udliciteret til et andet firma (Ernst and Young). Capgemini betaler for bolig, diæter og transport i Danmark. Derudover tilbyder Capgemini vejledning om kulturelle tilbud, herunder indkøbsmuligheder etc. Mobility centeret i Capgemini besvarer løbende ad-hoc spørgsmål fra specialisterne. Capgemini planlægger at oprette ensartede kurser i de enkelte nordiske lande med både indiske ansatte og deres ”supervisere”. Andre skandinaviske lande rekrutterer flere indiske specialister end Danmark, hvilket skyldes, at Capgemini har flere kunder i de andre skandinaviske lande.



## **Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

---

CSC oplyste, at inderne modtager en kultur-briefing på et par timer fra hhv. en dansk kollega og en indisk kollega i Danmark. Indholdet i denne briefing er meget bred, blandt andet arbejdskultur, herunder chef-medarbejder forhold, social omgang, dress code, mad, adgang til læge og tandlæge, indkøb samt seværdigheder. Inderne bliver mødt i lufthavnen af en ”ældre” indisk kollega, får udleveret en nøgle til en lejlighed samt et buskort. Specialisterne må selv klare ansøgning om visum m.m. til familien.

PWHC faciliterer ansøgningen fra familien, hvis firmaet betaler. PWHC sørger for opholdstilladelse og arbejdstilladelse samt registrering hos SKAT o. lign, men ikke ”de bløde ting” såsom bolig, sprogundervisning og flyttegods.

IBM benytter sig af deres ”mobility centre” i Ungarn, som koordinerer alle ”de hårde ting” i forbindelse med etablering i Danmark, herunder bl.a. bolig, registrering hos Folkeregisteret, skat mv. Typisk tager mobility-centret kontakt til en agent/et bureau i Danmark, f.eks. Copenhagen Relocation/ Ernest & Young, som ordner det fornødne. Vedrørende andre tilbud i forbindelse med etableringen i Danmark (”de bløde ting”) tilbyder IBM en halv dags introduktion til landet, herunder ”hvor man køber hvad” etc. Kunden kan også bestille f.eks. et to-dages kultur-træningsprogram, som IBM kan arrangere. De supplerende tilbud betegnes som en ”hyldevare”, som IBM kan levere alt efter behov. Det blev dog understreget, at det oftest er netværket blandt andre kolleger (især af samme nationalitet), som benyttes af den enkelte.

### **3.2.4 IT-firmaernes forventninger til fremtiden**

Af Udlændingeservices statistik fremgår det, at antallet af indiske IT-specialister er næsten tredoblet fra 311 i 2005 til 902 i 2007, og i perioden 2006-2007 er antallet næsten fordoblet - fra 477 til 902.

Alle de virksomheder, som delegationen var i kontakt med i Danmark, forventer et fortsat stort indtag af indiske IT-specialister i nærmeste fremtid.

CSC forventer, at den voldsomt stigende kurve på rekruttering af IT-specialister fra Indien, som ifølge kilden nærmest ”bøjer bagover”, fortsætter. CSC rekrutterer også fra Baltikum og påtænker at begynde rekruttering af IT-specialister fra Kina. Inden for de seneste 12 måneder har CSC rekrutteret 100 indiske IT-specialister til Danmark.

Hos CapGemini er antallet af indiske IT-specialister fordoblet på et år fra juni 2007 – juni 2008, og Capgemini vurderer, at antallet af indiske specialister kommer til at vokse også i fremtiden. KPIT Cummins oplyste ligeledes, at firmaet bestemt forventer en stigning i nærmeste fremtid.

Deloitte vurderede, at flere og flere indiske specialister er på vej ind i Danmark. Rekruttering af indiske specialister til IT-området startede hos Deloitte 3-4 år tilbage. Deloitte rekrutterer også IT-folk fra Kina, ellers er det fra USA og EU, især UK og Frankrig, men også enkelte fra Ukraine og Rusland.

7N rekrutterer p.t. fra IT-udviklingscentre i Polen og Indien, men satser på i fremtiden også at skulle have et center i Kina, da der er brug for yderligere ressourcer.

PWHC oplyste, at situationen for øjeblikket er, at der kommer flere og flere indere i IT-branchen i Danmark, men det faktum, at IT-specialisterne er projektbaseret, og at der kun er få indiske firmaer, som har oprettet datterselskaber i Danmark, kan være et tegn på, at specialisterne er her på kortere

## **Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

---

sigt. Imidlertid vurderede PWHC, at der specielt inden for bankverdenen og det finansielle område er et stort behov for SAP-konsulenter.

TATA forventer, at antallet af indiske specialister i Danmark vil vokse, men at længden af deres ophold vil blive kortere. Man kan ifølge TATA ikke forvente, at "de bedste hjerner" bliver i Danmark, idet Indien også har meget at byde på. Ifølge TATA vil Sverige (Ericsson) og Finland (Nokia) være de største konkurrenter til Danmark i forhold til at tiltrække indiske IT-folk i fremtiden.

L&T oplyste, at der i øjeblikket et enormt behov i Danmark for IT-specialister. Der er ingen problemer med at levere de forholdsvis nyuddannede kandidater, men på sigt kan det blive et problem at få de meget specialiserede folk til at komme. L&T oplyste, at IT-aktiviteterne i DK og rekruttering af indiske specialister hertil for alvor startede for 3½-4 år siden (2003/2004). Kunderne har ifølge L&T typisk først rettet blikket mod de baltiske lande, Hviderusland samt Polen, men er begyndt at interessere sig mere og mere for Indien.

IBM forventer også i år (2008) at rekruttere flere hundrede indiske medarbejdere. IBM oplyste, at det er en forholdsvis ny trend for IBM i Danmark at rekruttere indiske IT-specialister – 1½-2 år gammel. IBM forventer, at den næste trend inden for IT-området bliver at rekruttere eksperter fra Brasilien, som er godt på vej inden for IT-området. Der er også en trend i at genbruge succeser med indiske specialister, således at der kan indgås nye kontrakter hos andre firmaer i Danmark.

Danske repræsentanter fra hhv. Danske Bank og KMD, som delegationen mødte hos indiske IT-virksomheder i Bangalore, oplyste, at der på kort sigt vil være en stigning i antallet af indiske IT-specialister, som skal til Danmark, men på sigt arbejder virksomhederne på en 80/20 %'s fordeling, hvor størstedelen af aktiviteterne vil være i Indien, mens der lige nu er en 60/40 %'s fordeling.

Flere af de indiske IT-virksomheder, som delegationen mødte i Bangalore (L&T, SATYAM, WIPRO) oplyste, at de forventede at rekruttere mere globalt i fremtiden.

SATYAM, som er en virksomhed med 52.000 ansatte, forventer at antallet af ansatte ved udgangen af 2008 er steget til 73.000, og målet er, at 20 % af arbejdskraften skal være af ikke-indisk nationalitet i 2010.

WIPRO er en virksomhed, som har 92.000 ansatte inden for IT-området, heraf 15.000 (16 %) fra 40 forskellige lande. Virksomheden er for nylig begyndt at rekruttere fra Rumænien og Mexico. WIPRO fandt, at Europa vil fortsætte med at være et "hot spot" for udvikling af IT-aktiviteter frem over og forventer, at Europa på sigt vil blive virksomhedens hoveddestination. I Norden har virksomheden p.t. cirka 100 specialister i Sverige og 100 i Finland, men kun få i Danmark.

## **4 De indiske myndigheders forhold til rekrutteringsmarkedet**

### **4.1 Udvandring af arbejdskraft**

Delegationen mødtes med det indiske ministerium, Ministry of Overseas Indian Affairs (MOIA), som er et forholdsvis nyt, selvstændigt ministerium, kun 4 år gammelt. MOIA oplyste, at fokus for ministeriets arbejde er alle emigrations-relaterede opgaver. I den forbindelse er det en hovedopgave at regulere og styre udvandringen af arbejdskraft fra Indien, herunder at formulere den indiske politik for organiseret, human og legal migration (managed migration), samt at støtte den indiske diaspora, som ifølge MOIA tæller over 25 millioner mennesker i 100 forskellige lande.

## **Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

---

Migrationen af højtuddannet arbejdskraft har historisk hovedsageligt været til Nordamerika. Indien er ifølge MOIA begyndt at se, at højtuddannet indisk arbejdskraft vender tilbage fra USA og andre lande for at etablere virksomheder i Indien. Ministeriet oplyste, at dette fænomen skal ses i sammenhæng med, at den indiske økonomi i øjeblikket har en vækstrate på 8 % pro anno. MOIA vurderede, at migration af højtuddannet arbejdskraft fra Indien i et 20-25 års perspektiv skal betragtes som bæredygtigt. MOIA påpegede, at den aktuelle mangel på arbejdskraft i EU-landene er et strukturelt problem og ikke er kortvarigt fænomen, og at der er basis for et gensidigt samarbejde, som vil være til gavn for begge parter (en "win-win"situation).

MOIA har allerede identificeret samarbejdspartnere i nogle af EU-landene omkring arbejdskraftmobilitet, og udtrykte stor interesse for også at indlede et samarbejde med Danmark omkring facilitering og rekruttering af højtuddannet arbejdskraft fra Indien og foreslog i den forbindelse, at der skulle indgås en samarbejdsaftale/ "Memorandum of Understanding"(MOU) for regulering af arbejdskraftmobiliteten mellem de to lande.

Endvidere oplyste MOIA, at Indien udover en stor IT-industri, som både består af indiske IT-virksomheder baseret i Indien og indiske virksomheder, som er blevet multinationale, er et af de største centre for outsourcing af forskningsprojekter inden for flere tekniske områder, herunder bioteknologi, farmaceutisk videnskab, sundhedsvæsenet samt ingeniør-området. MOIA henviste i den forbindelse til, at Indien har et stort potentiale på uddannelsesområdet.

Endelig nævnte MOIA, at der er etableret et center – Overseas Indian Facilitation Centre – OIFC – som er et statsligt/privat samarbejde mellem ministeriet og indisk industri (Confederation of Indian Industry – CII) med henblik på at fremme et internationalt "business to business"- samarbejde, samt en tænketank "Council for Promotion of Overseas Employment", som blandt andet skal identificere beskæftigelsesmuligheder på det internationale arbejdsmarked.

### **4.2 Registrering og monitorering af indiske rekrutteringsagenter**

MOIA oplyste, at Protector General of Emigrants (PGE) er den myndighed, som har ansvaret for det operationelle område under Emigrationsloven (Indian Emigration Act, 1983). Under denne myndighed hører beskyttelse af oversøiske indiske emigrantarbejdere og i den forbindelse registrering af rekrutteringsagenter.

PGE registrerer og udsteder retningslinier for rekrutteringsagenterne, der dog fortrinsvis er rettet mod agenter, som rekrutterer lavt uddannet arbejdskraft. I øjeblikket er der ifølge MOIA cirka 1800 registrerede agenter. MOIA oplyste, at der for hver registreret agent kan være 2-3 illegale agenter, som driver såkaldte "recruitment shops", og som også forsøger at rekruttere højtuddannet arbejdskraft. I den forbindelse oplyste MOIA, at ministeriet i øjeblikket i samarbejde med Det canadiske højkommisariat i New Delhi er i gang med at implementere en oplysningskampagne vendt mod illegale agenter i Punjab-provinsen.

Endelig oplyste MOIA, at ministeriet kan assistere med at identificere troværdige rekrutteringsagenter for danske virksomheder. Samtidigt opfordrede MOIA til, at danske virksomheder, som søger indisk arbejdskraft, registrerer sig hos MOIA, og at der på denne baggrund og inden for rammerne af den såkaldte "Joint Working Group" mellem Indien og Danmark, evt. kunne udvikles et bilateralt pilot-projekt med henblik på at etablere "best practises".

## **5 Danske rekrutteringsagenter i Indien**

Der er indtil videre kun begrænset dansk tilstedeværelse i Indien på rekrutteringsområdet.

Delegationen mødtes med firmaet Rightminds, som er påbegyndt deres aktiviteter i Indien i oktober 2007, og p.t. er etableret i en ”incubator”-facilitet på ambassaden i New Delhi. Firmaet, som i øjeblikket har én ansat i Indien, Rohit Sinha, og 6-8 personer i Danmark, oplyste, at de er i gang med lancering af et nyt rekrutteringskoncept med fokus på Indien. Firmaet opsøger udvalgte uddannelsesinstitutioner i Indien med henblik på at identificere potentielle talenter inden for fem prioriterede områder: IT-specialister, kemiingeniører, maskiningeniører, specialister i bioteknologi samt sygeplejersker. Fokus for firmaet i 2008 er at skabe alliancer mellem de indiske uddannelsesinstitutioner og danske/skandinaviske virksomheder. De bedste studerende, som bliver færdiguddannede i løbet af 2008, har ifølge Rohit Sinha allerede et job. Fokus for 2009 vil være at rekruttere talenter både til jobs og praktikophold hos danske firmaer, men også at identificere potentielle universiteter til et samarbejde med danske virksomheder, som ønsker at outsource et forskningsprojekt.

Inden for de tekniske uddannelser har firmaet udarbejdet en liste over top 30 tekniske universiteter i Indien. Listen, som er vedhæftet som bilag 2, er blevet udarbejdet på baggrund af/ i samråd med University Grants Commission's ”ranking”, input fra danske tekniske universiteter samt lokalt kendskab i Indien. Firmaet har lavet en job-portal, hvor studerende fra de indiske institutioner opfordres til at registrere sig, så profilerne kan blive matchet med virksomhedernes efterspørgsel.

Rohit Sinha oplyste, at det i forbindelse med firmaets besøg på de indiske universiteter var blevet klart, at der er en meget begrænset viden om Danmark i Indien. Mange studerende kender f.eks. Mærsk, men de ved ikke, at det er et dansk firma. Det har derfor været nødvendigt for firmaet at indsamle og præsentere informationer om Danmark i forbindelse med deres rekrutteringsbesøg. Til sammenligning har Sverige ifølge Rohit Sinha over de seneste fem år kørt en meget mere offensiv markedsføring i Indien og er derfor også mere kendt.

Derudover mødte delegationen firmaet Expo-Consult (EC) i Danmark inden afrejsen. IT-området er ifølge Vepan Luthra, direktør for Expo-Consult i Danmark, en niche for Expo-consult. Firmaet har rådgivet nogle små og mellemstore danske virksomheder i forhold til at finde samarbejds-partnere på IT-området i Indien, men de store danske virksomheder rekrutterer ifølge Luthra på egen hånd direkte fra Indien. Expo-Consult har også arrangeret erhvervsdelegationsbesøg i Indien, men det er først og fremmest inden for sundhedsområdet, at firmaet har sine erfaringer, idet de er gået aktivt ind i arbejdet med at rekruttere indiske læger til Danmark i et samarbejde med de nye danske regioner. EC har rekrutteret i alt 28 læger til Region Midtjylland, Region Sjælland samt Region Sønderjylland. Lægerne er blevet rekrutteret gennem annoncer i landsdækkende aviser i Indien. Ifølge Luthra var der 750 læger som søgte, og 70 blev udvalgt af en læge tilknyttet EC i Indien. Danske læger fra regionerne har været i Indien for at foretage den endelige udvælgelse.

Vepan Luthra oplyste, at EC i samarbejde med regionerne har udviklet et ”rekrutterings-koncept”, omfattende rekruttering, sprogundervisning, ansøgning om autorisation i Sundhedsstyrelsen, opholds- og arbejdstilladelser samt assistance med en række andre praktiske ting, herunder CPR, skat, sygesikring, kørekort mv. Lægerne har gennemgået et intensivt fire måneders forberedelseskursus i Indien, herunder især danskursus, hvor der er blevet undervist af danske sproglærere. Undervisningen er fortsat i to måneder i Danmark. Lægerne er ansat på ubestemt tid – ikke på åremåls-kontrakt.

## **5.1 Indisk rekrutteringsvirksomhed**

I Indien mødtes delegationen også med Omam Consultants (OC), som blandt andet er et indisk rekrutteringsfirma, ambassaden benytter til rekruttering i Indien, men firmaet har også nogen erfaring med at rekruttere til udenlandske virksomheder. Firmaet har i alt 9 kontorer i Indien og 100 ansatte. OC oplyste, at firmaet har erfaring med rekruttering af personale til oversøiske opgaver inden for tekniske fag, IT, bank og finans-området samt til sundhedsvæsnet i Indien, men OC har ikke haft aktiviteter relateret til sundhedsområdet i udlandet.

I forbindelse med rekruttering inden for IT-området skal også nævnes "National Skills Registry" (NSR). NSR er et initiativ taget af NASSCOM for at skabe, operere og vedligeholde en national database af ansatte i virksomheder inden for IT service og BPO i Indien. Databasen indeholder verificerede oplysninger om personlige forhold og kvalifikationer samt informationer om tidligere karriere for IT professionelle. Ved udgangen af februar 2008 var det totale antal registrerede IT-ansatte i NSR-databasen 225.000.<sup>13</sup>

MOIA oplyste, at ministeriet gerne assisterer med at identificere pålidelige rekrutteringsagenter i Indien, (jf. 4.2).

Brian Hudson fra Det canadiske Højkommissariat nævnte, at der er en stor agent-virksomhed i Indien, og at der har været nogle kedelige eksempler på, at indere er blevet franarret deres penge i troen på, at de ville få et job i Canada, men at såvel penge som agent "forsvandt". De indiske myndigheder er ifølge Brian Hudson blevet mere opmærksomme på problemet, og der føres nu informationskampagner i medierne, hvor der lokalt gennemføres "round-ups" på falske agent-virksomheder, og nogle delstater fører et register over de rekrutteringsagenter, som har en licens.

## **6 Andre landes regler og administrative praksis**

### **6.1 Det canadiske Højkommissariat**

Brian Hudson fra Det canadiske Højkommissariat oplyste, at kommissariatet er det største canadiske højkommissariat for så vidt angår behandling af udlændingesager. Der bor ca. 1 million indere i Canada, heraf er ca. halvdelen familiesammenført. De fleste indere bosat i Canada kommer fra Punjab provinsen i Indien. Sagsbehandlingstiden for meddelelse af visum er tre dage, dog seks dage om sommeren, hvor der er højsæson. Cirka 75 % meddeles afslag, heraf er de fleste fra Chandigar/ Punjab-provinsen i Indien.

Brian Hudson oplyste, at de canadiske myndigheder for første gang i landets migrationshistorie søger efter højtuddannet arbejdskraft, og at landet ikke har tidligere erfaringer med at promovere indvandring. I Indien udfører Canada ikke en aktiv rekruttering, men bistår canadiske virksomheder med formidlingen til rekrutteringsbureauer for et mindre beløb. Det er ifølge Hudson primært til Storbritannien og USA indere søger eller ønsker at søge, hvilket også skal ses i sammenhæng med, at disse lande – og især USA - har tilbudt mange stipendier til studerende og forskere. De canadiske myndigheder har besluttet at ville markedsføre sig som et arbejdsland i Sydamerika, blandt andet fordi konkurrencen er for hård i Indien, og fordi Canada også ønsker at diversificere immigranbefolkningen, hvoraf inderne i forvejen udgør en betydelig del.

---

<sup>13</sup> NASSCOM: Annual Report 2007-08, p. 18

## **Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

---

Uafhængigt af den canadiske regerings involvering er der ifølge Brian Hudson canadiske firmaer, som selv laver rekrutteringskampagner i Indien ved hjælp af bistand fra lokale rekrutteringsagenter. Brian Hudson nævnte, at det er en stor udfordring at få informationer om den indiske "virkelighed" frem til de canadiske virksomheder, som ønsker at rekruttere i Indien, og som er meget fokuseret på konkurrencen fra andre lande. I den forbindelse nævnte Brian Hudson både eksistensen af tvivlsomme indiske rekrutteringsfirmaer og kvaliteten af arbejdskraften inden for visse områder.

Højkommissariatet behandler årligt ca. 125.000 ansøgninger om midlertidig arbejdstilladelse, og sagsbehandlingstiden er 4-6 uger. Højkommissariatet i New Delhi meddeler ca. 30-35 % afslag, mens konsulatet i Chandigar/Punjab meddeler afslag i ca. 50 % af sagerne. Det er Brian Hudsons indtryk, at ansøgerne bliver i Canada i ca. 2 år. Herefter returnerer de til Indien og har opnået bedre kvalifikationer til deres videre karriere eller de søger til lande som USA og Storbritannien for at søge at slå sig permanent ned dér.

Ansøgningsprocessen starter i Canada, hvor virksomheden over for immigrationsmyndighederne skal dokumentere, at der er mangel på den specifikke arbejdskraft og at løn- og ansættelsesvilkårene er sædvanlige. Herefter kan ansøgeren rette henvendelse til ambassaden, der bl.a. sikrer, at ansøgeren har den oplyste uddannelse, sproglige kvalifikationer i forhold til stillingen og et sted at bo. Ambassaden kan afslå en ansøgning, hvis den f.eks. finder, at der er tale om omgåelse.

Derudover behandler Det canadiske Højkommissariat ansøgninger om arbejds- og opholdstilladelse i Canada under en såkaldt "immigration application", hvor sagsbehandlingstiden er 5-8 år. Tilladelsen meddeles ud fra et point system, der skal tiltrække de højtuddannede, som der er mangel på i Canada. Højkommissariatet har siden ordningens indførelse i 2001 modtaget ca. 170.000 ansøgninger, hvoraf ca. 70 % af ansøgerne ikke har haft kvalifikationer til at opnå det tilstrækkelige antal point. Pointene er baseret på, hvor der er behov for arbejdskraft ("positivliste") samt ansøgerens sproglige færdigheder, uddannelsesmæssige niveau, arbejds erfaring, alder og evt. ægtefælles kvalifikationer. Ansøgerens sproglige færdigheder klarlægges enten ved skriftlig test eller ved interview af ansøgeren. Interview anvendes dog mindre og mindre og forventes helt at bortfalde.

Brian Hudson oplyste, at kvaliteten af den arbejdskraft, som tiltrækkes af det point-baserede system, er lavere end forventet. Det var Brian Hudsons opfattelse, at veluddannede indere med gode sprogkundskaber ikke ansøger om en "immigration application" i Canada, dels fordi mulighederne for denne gruppe er gode i Indien, dels fordi denne gruppe har sikret sig et job i Canada på forhånd.

Det canadiske Højkommissariats personale foretager på egen hånd verifikation af dokumenter, idet den ikke har tilstrækkelig tillid til de private firmaer. Det er Højkommissariatets erfaring, at de indiske ansøgere f.eks. kun har en meget lille del af de økonomiske midler, de angiver at have. Ambassaden har især konstateret falske dokumenter fra provinserne Punjab, Haryana og Gujrat. I Chennai området har USA konstateret stor brug af falske dokumenter. Brian Hudson mente ikke, at dette udelukkende skal tages til indtægt for, at disse områder har en anden omgang med falske dokumenter, men at det også skal ses i sammenhæng med, at der er flere ansøgere fra disse områder.

Det canadiske Højkommissariat indgår endvidere i "anti-fraud" samarbejde med de øvrige repræsentationer i New Delhi og hvor de bl.a. drøfter risiko parameter og erfaringer med konstatering af falske dokumenter.

## **6.2 Det britiske Højkommissariat**

Charlie Molloy fra Det britiske Højkommissariat oplyste, at Højkommissariatet i 2007 behandlede ca. 450.000 ansøgninger, heraf cirka 20.000 ansøgninger om opholdstilladelse som studerende og cirka 30.000 ansøgninger om arbejdstilladelse. De ansatte ved ambassaden er alle britiske og ligeligt fordelt mellem ansatte fra Udenrigsministeriet og fra Immigrations-myndighederne.

Charlie Molloy oplyste, at de britiske myndigheder har en langsigtet migrations politik med henblik på at tiltrække højtuddannede arbejdskraft. Handelsafdelingen deltager ved forskellige fælles arrangementer for at markedsføre Storbritannien som arbejds- og studieland. Det er især arrangementer i forhold til de studerende, og Charlie Molloy nævnte i den anledning, at Højkommissariatet har et godt samarbejde med rekrutteringsagenter inden for uddannelsessektoren. Endelig har Højkommissariatet en hurtig procedure for behandlingen af visum ansøgninger for at markedsføre landet og som et bidrag til at knytte relationerne mellem de to lande.

Charlie Molloy oplyste endvidere, at Storbritannien i Indien konkurrerer med USA og Australien om tiltrækningen af højtuddannet arbejdskraft. De britiske myndigheder har besluttet at gøre reglerne for meddelelse af arbejdstilladelse nemmere og enklere for derved at kunne tiltrække højtuddannede arbejdskraft. Der vil derefter inden for de næste 12 måneder være forskellige spor, hvorefter der kan søges om opholds- og arbejdstilladelse: Højtuddannede arbejdskraft som der er mangel på i Storbritannien, lønmodtagere, sæsonarbejdere og studerende.

Det britiske Højkommissariat har siden 1. april 2008 behandlet ansøgninger fra højtuddannede personer, såvel lønmodtagere som selvstændige, efter de nye regler og regelsættet vil gælde for de øvrige ambassader fra den 30. juni 2008. Der meddeles tilladelse efter et point baseret system. Der opnås point ud fra ansøgerens kvalifikationer, uddannelse, alder, tidligere indkomstforhold, sproglige færdigheder og evnen til at forsørge sig selv og sin eventuelle familie. Tilladelsen meddeles for 3 år med mulighed for permanent opholdstilladelse efter 5 år. Gebyr for ansøgningen er 600 £ (svarende til cirka 5.664 kr.).

Som modvægt til den lettere adgang til meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse oplyste Charlie Molloy, at der indføres en række kontrolforanstaltninger. Alle ansøgere skal således afgive deres fingeraftryk, og anvendelsen af falske dokumenter eller urigtige erklæringer vil medføre et indrejseforbud af op til 10 års varighed.

Charlie Molloy oplyste videre, at ambassaden har en enhed, der kan varetage verifikation af dokumenter. Som en forsøgsordning og kun for den nye type ansøgninger varetages denne funktion nu af en privat indisk virksomhed og for hvilket ambassaden betaler ca. 30-35 \$ pr. sag (svarende til 143 – 167 kr.).

## **6.3 Den irske Ambassade**

Pat Bourne og Catherine McManus fra Den irske Ambassade pegede på, at Indien er en god leverandør af veluddannet arbejdskraft især inden for IT-sektoren og sundhedssektoren.

De irske myndigheder har de sidste 3-4 år ført et aktivt rekrutteringsprogram i Indien for så vidt angår rekrutteringen af sygeplejersker. "Nurcing board of Ireland" bistået af private indiske virksomheder afholder to gange årligt en rekrutteringsmesse, hvor de enkelte ansøgere interviewes kort. Rekruttering foregår primært fra delstaten Kerala, hvor de lokale sygeplejerske-uddannelser har et godt ry. Irland rekrutterer både sygeplejersker fra Indien og fra Filippinerne. Pat Bourne og

## **Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

---

Catherine McManus antog, at ca. 70-80 % af de rekrutterede sygeplejersker fra Indien er kvinder, men der er en svag stigning i antallet af mænd.

Efter Pat Bourne og Catherine McManus's vurdering lægger de indiske ansøgere stor vægt på mulighederne for at tage familien med til udlandet. Irland meddeler alene tilladelse til ægtefælle og mindreårige børn, hvorimod de oplyste, at New Zealand tillige meddeler tilladelse til forældrene og Canada i visse tilfælde endvidere til bedsteforældre.

Pat Bourne og Catherine McManus anså det endvidere væsentligt for den enkelte ansøger, at denne tydeligt er vidende om mulighederne for opnåelse af forlængelse af opholdstilladelsen, mulighed for permanent opholdstilladelse og for visse personer tillige mulighederne for at opnå irsk statsborgerskab.

Pat Bourne og Catherine McManus fra Den irske Ambassade oplyste, at der kan meddeles opholds- og arbejdstilladelse efter flere fremgangsmåder:

- Efter en "green card"-model, hvor ansøgeren skal have en årsindtægt på 60.000 Euro (svarende til cirka 450.000 kr.), hvorefter der ikke er noget krav om en godkendelse af særlige uddannelser i forhold til det irske arbejdsmarked
- Efter en "green card"-model, hvor ansøgeren skal have en årsindtægt på mellem 30.000 og 60.000 Euro (svarende til mellem 225.000 og 450.000 kr.), og stillingen er omfattet af en "positivliste"
- Endelig er der en mere restriktiv mulighed, hvor arbejdstilladelsen gives til personer med en indtægt på min. 30.000 Euro (cirka 225.000 kr.) og i forhold til dokumenterede behov på arbejdsmarkedet

Endelig giver de irske regler mulighed for såkaldte koncernarbejdstilladelser "transferable scheme", hvor der - udover kravet om en bestemt indtægt - efter de irske regler også er et krav om, at virksomheden er irsk og halvdelen af personalet er statsborgere i Irland eller EU, hvilket virksomhederne skal dokumentere er opfyldt.

### **6.4 Den nederlandske Ambassade**

Giovanni R. van der Lugt og Willem G. van Qartsen fra Den nederlandske Ambassade oplyste, at rekrutteringen af højtuddannet udenlandsk arbejdskraft begyndte i 2004 og er siden blevet fordoblet årligt, således at der fra oktober 2004 til december 2007 er meddelt i alt ca. 8.800 arbejdstilladelser, heraf skønnes cirka 1/3 at være til indiske statsborgere. Indien udgør den største nationalitet af højtuddannede arbejdskraft til Nederlandene efterfulgt af USA og Japan.

Giovanni R. van der Lugt og Willem G. van Qartsen fra Den nederlandske Ambassade oplyste endvidere, at mange indiske virksomheder har liaison-kontorer i Nederlandene, og nogle af de største indiske IT-virksomheder (WIPRO og INFOSYS) har deres europæiske hovedkontor i landet. Nederlandene modtager derfor mange ansøgninger fra højtuddannede personer, uden at det har været nødvendigt for myndighederne at føre en meget aktiv rekrutteringskampagne.

Ansøgningsprocessen for meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse er opdelt i tre faser. Processen startes i Nederlandene af det dér registrerede firma, der forhåndsgodkendes af de nederlandske udlændingemyndigheder (Justitie Immigratie- en Naturalisatiedienst -IND). De nederlandske udlændingemyndigheder har oprettet et særligt kontor til at behandle ansøgninger vedrørende



## **Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

---

højtuddannet arbejdskraft i Haag. Kontoret udsteder erklæringer til virksomheder, som kan dokumentere, at de har søgt efter højtuddannet arbejdskraft i Nederlandene og EU. Betingelsen er derudover, at virksomheden skal være baseret og registreret i Nederlandene. Virksomheder, som har fået udstedt en sådan erklæring overtager ansvaret for den enkelte migrant og kan herefter for den enkelte ansøger indsende ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse vedlagt ansættelseskontrakt, jobbeskrivelse, uddannelsespapirer, kopi af pas etc. samt gebyr på 830 Euro (svarende til cirka 6.225 kr.). Hvis ansøger er under 30 år og tjener min. 34.000 EURO eller over 30 år og tjener min. 46.000 EURO skal virksomheden ikke nødvendigvis dokumentere behovet for arbejdskraft. I næste fase træffer udlændingemyndighederne afgørelse i sagen og ved et positivt udfald underrettes ambassaden, og ansøgeren anmodes om at give personligt møde på ambassaden medbringende legaliseret fødselsattest, legaliseret vielsesattest og rejselegitimation. Ambassaden udsteder længerevarende visum til ansøgeren og opkræver ikke gebyr herfor og foretager ikke verifikation af de legaliserede dokumenter. I sidste fase og efter ankomsten til Nederlandene skal ansøgeren dokumentere sygeforsikring og pågældende tjekkes i kriminalregisteret samt for tuberkulose, hvorefter udlændingemyndighederne udsteder opholds- og arbejdstilladelse.

Giovanni R. van der Lugt og Willem G. van Qartsen oplyste videre, at der findes mange rekrutteringsbureauer i Nederlandene, herunder bureauer der er ledet af indere bosat mange år i Nederlandene. Disse bureauer kan også opnå en erklæring fra de nederlandske udlændingemyndigheder og overtage ansvaret for den individuelle kandidat.

Endelig oplyste Giovanni R. van der Lugt og Willem G. van Qartsen, at det ikke har været nødvendigt for Nederlandene at promovere de nye regler i Indien, for i det øjeblik reglerne var offentliggjort i nyhedsmedierne, var det blevet en succes blandt virksomhederne i Nederlandene.

### **6.5 Den tjekkiske Ambassade**

Jitka Znamenáková og Katerina Vovkova fra Den tjekkiske Ambassade oplyste, at de tjekkiske myndigheder i 2003 startede et pilotprogram for en "green card"-ordning med henblik på rekruttering af højtuddannet arbejdskraft, hvor de enkelte kandidater kan søge arbejdstilladelse direkte on-line til det tjekkiske Arbejdsministerium, hvor ansøgningen screenes til evt. videre behandling. Ordningen har været gældende i Indien siden 2007, men er kun blevet anvendt af ganske få indere (2-3). Ambassaden har ikke et aktivt rekrutteringsprogram i Indien.

Inderne, der meddeles arbejdstilladelse i Tjekkiet er primært beskæftiget inden for IT-industrien og en mindre del er beskæftiget inden for stål-industrien og er tilknyttet indiske virksomheder, som har afdelinger i Tjekkiet. De seneste 3-4 år har der været 3-400 ansøgninger pr. år, og antallet er støt stigende. Ansøgerne har primært været unge mænd sidst i tyverne/ først i trediverne.

Ansøgningsproceduren for en arbejdstilladelse starter hos det tjekkiske Arbejdsministerium, der bemyndiger ambassaden til at udstede længerevarende visum til ansøgeren. Ambassadens sagsbehandlingstid til udstedelse af denne type visum er ca. 14 dage, og gebyret er 250 USD (svarende til cirka 1195 kr.). Sagsbehandlingstiden for almindelige visa er ca. 4 måneder, og visumansøgningerne samt bilag legaliseret af det indiske udenrigsministerium og oversat til tjekkisk, sendes til de tjekkiske politimyndigheder, der foretager sagsbehandlingen.

Endelig oplyste Jitka Znamenáková og Katerina Vovkova, at det er muligt at studere tjekkisk sprog på Nehru universitetet i New Delhi. Studerende, der har et basis kendskab til det tjekkiske sprog, kan søge om at studere i Tjekkiet samt søge om scholarship.

## **7 Dokumenter og verificering**

De fleste kilder pegede på, at muligheden for svindel med dokumenter er enorm i Indien.

Nogle ambassader (som f.eks. den nederlandske og den tjekkiske) har en Apostille-aftale, således at den enkelte ansøger har ansvaret for at få sine dokumenter legaliseret af det indiske udenrigsministerium i forbindelse med emigration o. lign. Det britiske højkommisariat oplyste, at de i øjeblikket kører et pilot-projekt, hvor verificering af dokumenter er udliciteret til et privat firma. Canada verificerer selv dokumenterne. MOIA oplyste, at Overseas Indian Facilitation Centre (OIFC) evt. kan assistere med at verificere papirer for indiske oversøiske professionelle.

AICTE oplyste, at der ikke er nogen centrale databaser for universiteterne i Indien, hvor studenterne og deres eksaminer registreres. Nogle af universiteterne har online registrering, og det vil i sådanne tilfælde være muligt at tjekke tidligere studerende via nettet. I andre tilfælde vil det være nødvendigt at gå tilbage til det universitet, hvor den pågældende har taget sin eksamen, for at få oplysningerne bekræftet. Som regel kan afdelingslederen ved det pågældende institut sende en bekræftelse på baggrund af den studerendes profil.

Rohit Sinha vurderede, at der blandt top-universiteterne i Indien (IIT's og NIT's/Regional colleges) aldrig forekommer falske dokumenter, men at der på de lavere niveauer er en større risiko for korruption, idet fattigdommen dér er større. Rohit Sinha oplyste endvidere, at alle institutter udsteder anbefalingsbreve til deres tidligere studerende, og at der derudover er foreninger for tidligere studerende (Alumnes) ved de fleste universiteter, som også kan bekræfte, om en person har studeret på instituttet. Endelig nævnte han, at instituttets eventuelle eksistens og "ranking" /akkreditering kan bekræftes på AICTE's eller UGC's hjemmesider.

Samtlige IT-virksomheder, som delegationen var i kontakt med, oplyste, at alle deres ansatte tjekkes før en eventuel ansættelse i firmaet, og at virksomhederne samarbejder med agenter, som har specialiseret sig i at lave disse tjek. Tjekket omfatter uddannelseskvalifikationer/eksamensbeviser, politiets strafferegister samt tidligere ansættelser. På baggrund heraf skal der også være en uafhængig tredje parts udtalelse til støtte for personen.

Nogle firmaer som f.eks. SATYAM oplyste, at fordi de sender mange IT-specialister til Storbritannien (160 pr. måned), har de blandt andet valgt at arbejde med samme konsulentfirma ("Integra"), som også bruges af Det britiske Højkommisariat til dokumenttjek, således at dobbeltarbejde undgås. Firmaet har derudover samarbejde med tre andre bureauer, som tjekker alle firmaets nyansatte kandidater.

SATYAM oplyste endvidere, at det også er et krav for medlemmer af NASSCOM, at alle ansatte skal have en erklæring/ udtalelse fra en uafhængig konsulent. IBM pegede netop på, at National Association of Software and Service Companies (NASSCOM) kunne være en mulighed for at verificere en persons ansættelse i IT-branchen i Indien via deres National Skills Registry.

## 8 Konsulterede personer, organisationer og myndigheder

*I Indien:*

### **All India Council for Technical Education (AICTE)**

Dr. (Mrs.) Tabassum N. Haider, Director, Quality Assurance Bureau

### **British High Commission**

Charlie Molloy, Deputy Director of Visa Services South Asia, UK visas

### **Canadian High Commission**

Brian Hudson, Counsellor (Immigration)

### **Department of Electronics Accreditation of Computer Courses (DOEACC)**

Mr. G.V. Raghunathan, Executive Director DOEACC Society & Sr. Director, Ministry of Communications & Information Technology, Dept. of Information Technology

### **Embassy of Ireland in India**

Mr. Pat Bourne, Deputy Chief of Mission

Ms. Catherine McManus, Consul

### **Embassy of the Kingdom of the Netherlands**

Mr. Giovanni R. van der Lugt, Counsellor Economic & Commercial Affairs

Mr. Willem G. van Qartsen, Deputy Head Consular Affairs,

**Embassy of Czech Republic in India**

Katerina VOVKOVA, First Secretary and Consul

Jitka Znamenácková, Third Secretary (Commercial)

**Indian Institute of Technology, New Delhi**

Prof. Kushal Sen, Prof-in-charge Training & Placement

**International Organization for Migration**

Karolina Drozdewska, Project Coordinator, IOM/MOIA-PIU

Mr. Amit Bhardwaj, Project Assistant, IOM/MOIA-PIU

**ITC Infotech, Main Campus, Bangalore**

Sunil Gupta, Vice-President, BFSI Practice (Banking Practice)

Anand Talwar, Vice President – Talent Management

Joel N. Bob, Manager – Travel, Visa & Immigration

Repræsentanter for Danske Bank: Jakob Bach Christensen og Mads Birg

**KPIT Cummins Infosystems, location, TCD office Bangalore**

Ms. Renuka Krishna, Associate Vice President, Talent Search and Deployment

**Larsen & Toubro Infotech, Whitefield, Bangalore**

Rohan W Joshi – Vice-President, Head of European Operations

S. Ravikumar, Joint General Manager, HR & Visa Policy

Henry A. Karkada, Hon. Vice-Consul, Royal Danish Consulate General, Mumbai

**Ministry of Labour & Employment**

Mr. A.K. Ganguli, Director (Projects)

**Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

---

**Ministry of Overseas Indian Affairs**

Mr. G. Gurucharan, Joint Secretary

Mr. Nitin Kumar, Under Secretary

Mr. Mohit Gandhi, Confederation of Indian Industries

**NASSCOM**

Mr. Som Mittal, President

Ms. Sangeeta Gupta, Vice President

**National Institute of Information Technology (NIIT)**

Ms. Rama Raghu Iyer, General Manager Corporate Development, NIIT

**Omam Consultants**

Mr. Anand Bhagat, Director

Mr. A. Chatterji, General Manager

**Rightminds India Private Limited**

Mr. Rohit Sinha, Regional Manager

**Royal Danish Embassy**

Mr. Ole Lønsmann Poulsen, Ambassadør

Mr. Danny Annan, Minister Counsellor

Mr. Peter Sand, Commercial Counsellor

Ms. Lise Schouboe, Consul

Mr. Rajnish Singh, Trade Counsellor

**SATYAM Computer Services Ltd, Bangalore**

Mr. Madhu Iyer, Program Manager, KMD

Shaheed Khan, Dy. General Manager, Human Resources

**Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

---

Kim Jensen, Off shore Manager, KMD

**7N India,**

Mr. Vivek Mittal, C E O , 7N Consulting, India

Mr. Torben H. Larsen, Global Delivery Manager

**Tata Consultancy Services (TCS), Whitefield, Bangalore**

Anoop P. Venugopal, Manager Engineering & Industrial Services

C. Balaji Kumar, Product & Process Engineering, Engineering & Industrial Services

**Trade Commission of Denmark, Bangalore**

Mr. Sune Kjeldsen, Trade Commissioner

Mr. Shanker Subramaniam, Investment Manager

**University Grants Commission**

Dr. R.K. Chauhan, Secretary

Mr. Ashok Mahajan, Under Secretary

**Wipro Technologies, Corporate Campus, Bangalore**

Mr. Laxman K Badiga, Chief Information Officer

Mr. Vasudeva Nayak, General Manager, Overseas Operations Cell

Mr. Shashidhar Narasipur, Assistant Manager

Mr. Sreekantha, Assistant Manager

*I Danmark:*

**Capgemini**

Maria Rosenlind, Mobility Manager, Capgemini

Mia Rossing, Mobility Assistant, Capgemini

**Computer Sciences Corporation (CSC)**

Marianne Frank, Projektleder, CSC Airline Solutions Denmark A/S

Lissi Porbunderwalla, CSC Airline Solutions Denmark A/S

Martin Rasmussen, People Tax Manager, CSC Danmark A/S

**Deloitte**

Anne Elisabeth Myrup, Senior Relocation Consultant, International Human Resources,

Mette Rønager, Senior Relocation Consultant, International Human Resources,

**Embassy of India**

Rakesh Kumar Arora, Second Secretary, Embassy of India

**ExpoConsult (EC)**

Vepan Luthra (VL), Director, Expo-Consult (EC)

**Gruppen af indiske ægtefæller:**

Ajanta Deb

Jalpa Shah

Madhushree Chakraborty

Pranjali Sanwalsarkar

Prodipta Dutta

Soma Singh

**IBM**

Ernst Thomsen, IBM Global Business Services (IBM/GBS)

Neil Oschlag-Michael, IBM Global Business Services (IBM/GBS)

Vagn Lyngbak, IBM Danmark International Assignments , HR

Marianne Perritshave, IBM Danmark International Assignments CFP, HR

Julie Rønne, Ressource Manager, IBM Denmark, Nordic GD CoE

**ITC Infotech**

Prashant Gupta, Assistant General Manager – IT Services

Sridhar Krishnamurthy, Manager – Relationship

Dinesh Srinivasulu, Account Manager - BFSI

**Larsen & Toubro Infotech (L&T)**

Sarbajit Deb, Area Vice President-Nordic Region, L&T Infotech

Anna Olafsson, Admin & Market Support Consultant, L&T Infotech

**PriceWaterHouseCoopers (PWHC)**

Benedicte Wiberg, Partner, Human Ressource Services, PriceWaterHouseCoopers

Pam Kaur Sanghera, Senior Consultant, Human Ressource Services, PriceWaterHouseCoopers

**TATA Consultancy Services (TCS)**

Ragnar G. Norddahl, Business Relationship Advisor, TATA Consultancy Services (TCS)

Dayanand Sankaran, Human Resources Manager, TATA Consultancy Services (TCS)



## 9 Bibliografi

Danmarks Vækstråd, *Kommet for at blive*, Juni 2008

Hamm, Steve, *The Bangalore Tiger*, New York, 2007

OXFORD Research, *The Expat Study 2006, Udenlandske videnarbejdere i Danmark*, Oxford Research i samarbejde med The Copenhagen Post, Januar 2007.

Prahalad, C.K., *The Fortune at the Bottom of the Pyramid*, New Delhi 2007 (3.udg.) 1.udg. 2006

Regeringen, *Aftale mellem regeringen (Venstre og Det Konservative Folkeparti), Dansk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Ny Alliance om: En jobplan*, 28.februar 2008  
(<http://www.fm.dk/db/filarkiv/19625/jobplan.pdf>)

Regeringen, *Danmark – et godt sted at arbejde, Regeringens plan for international rekruttering*, Oktober 2007

Royal Danish Embassy, New Delhi & Trade Commission of Denmark, Bangalore, *The Software Industry in India*, June 2007

The Danish Government, *DENMARK – INDIA, A New Partnership*, Ministry of Foreign Affairs, Denmark, February 2008

Ørtenblad, Lisbeth & Lars Rasmussen, *Indiske læger i Region Midtjylland - en erfaringsopsamling af rekrutteringen og den første tid i sundhedsvæsenet*, Center for Kvalitetsudvikling, April 2008

## **10 Forkortelser**

AICTE:	All India Council for Technical Education
BITS:	Birla Institute of Technology and Science
BPO:	Business Process Outsourcing
DOEACC:	Department of Electronics Accreditation of Computer Courses
IIIT:	Indian Institute of Information Technology
IIT:	Indian Institutes of Technology
IOM:	International Organization for Migration
ITES:	Information Technology Enabled Services
MOIA:	Ministry of Overseas Indian Affairs
NASSCOM:	National Association of Software Services Companies
NIT:	National Institutes of Technology (tidl. Regional Engineering Colleges)
IT:	Information Technology
UGC:	University Grants Commission

## 11 Bilagsfortegnelse

Bilag 1: Kort over Indien

Bilag 2: Top 30 tekniske universiteter i Indien, udarbejdet af Rightminds

Bilag 3: Spørgsmål til interview af IT-firmaer i Danmark

**Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

**Bilag1:**



**Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

**Bilag 2: Top 30 indiske tekniske universiteter**



Top 30 / India / University / Technical / RightMinds / 2007

S.no	Name of Institute	City
1	Indian Institute of Technology IIT Kanpur	Kanpur
2	Indian Institute of Technology IIT Kharagpur	Kharagpur
3	Indian Institute of Technology IIT Bombay	Mumbai
4	Indian Institute of Technology IIT Madras	Chennai
5	Indian Institute of Technology IIT Delhi	Delhi
6	BITS Pilani	Pilani
7	Indian Institute of Technology IIT Roorkee	Roorkee
8	IT-BHU	Varanasi
9	Indian Institute of Technology IIT Guwahati	Guwahati
10	College of Engg , Anna University	Guindy
11	Jadavpur University , Faculty of Engg & Tech	Kolkata
12	R.V. College of Engineering	Bangalore
13	NIT- National Institute of Technology	Warangal
14	BIT, Mesra	Ranchi
15	NIT- National Institute of Technology	Trichy
16	Delhi College of Engineering	New Delhi
17	Punjab Engineering College	Chandigarh
18	NIT- National Institute of Technology	Suratkal
19	Motilal Nehru National Inst. of Technology	Allahabad
20	Thapar Inst of Engineering & Technology	Patiala
21	Bengal Eng and Science University , Shibpur	Howrah
22	MANIT	Bhopal
23	PSG College of Technology	Coimbatore
24	International Institute of Information Technology	Hyderabad
25	Harcourt Butler Technological Institute	Kanpur
26	Malviya National Institute of Technology	Jaipur
27	VNIT	Nagpur
28	NIT- National Institute of Technology	Kozhikode
29	Dhirubhai Ambani IICT	Gandhinagar
30	Osmania Univ. College of Engineering	Hyderabad

RightMinds Denmark A/S  
Svanemøllevej 25  
2100 København Ø  
T: +45 7020 9545  
F: +45 7020 9546  
E: info@rightminds.dk  
www.rightminds.dk

RightMinds India Pty Ltd  
11 Aurangzeb Road  
IND - 110 011 New Delhi  
T: +91 11 42090785  
F: +91 11 42090799  
E: info@rightminds.in  
www.rightminds.in

### Bilag 3: Spørgsmål til interview af danske firmaer som rekrutterer udenlandsk arbejdskraft

#### 1. Rekrutteringsbureauer/- agenter

Anvender firmaet agenter/ rekrutteringsbureauer?

*Hvis nej – hvorledes foregår rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft? (fortsæt til pkt. 2)*

Hvis ja – er agenterne/bureauerne baseret i Danmark og/eller i Indien?

Hvilke **agenter/bureauer i Indien** har firmaet indgået aftaler med om rekruttering af indiske specialister/IT-eksperter?

Hvordan får firmaet kontakt med den pågældende agent/det pågældende bureau?

Hvad går aftalen med agenten/bureauet ud på?

*(Hvor meget betaler firmaet agenten/bureauet for rekrutteringen af eksperterne/specialisterne?)*

Hvilke ydelser skal agenten/bureauet udføre for firmaet, herunder evt. andre opgaver end direkte rekruttering – f.eks. generel information om markedsføringsmuligheder i Indien?

Har agenten besøgt firmaet i Danmark?

Har firmaet besøgt agenten i Indien?

Hvilke informationer får agenten/ bureauet om firmaet og de jobs, som firmaet tilbyder?

Hvordan sikrer firmaet, at agenten/bureauet giver den korrekte information om jobbet, og de tilbud firmaet har til eksperten/specialisten?

Skal firmaet evt. godkende annoncer og andre markedsføringstiltag, som agenten/ bureauet iværksætter på vegne af firmaet?

Har firmaet fastsat kriterier for agentens/ bureauets udvælgelse af specialister/ eksperter?

I givet fald hvad er kriterierne for agentens udvælgelse af specialister/ eksperter?

Har firmaet haft problemer med sine indiske agenter/ bureauer og i givet fald hvordan har disse problemer udmøntet sig?

*(Har firmaet en politik om, at agenten/bureauet ikke udover det aftalte beløb fra firmaet må opkræve betaling fra de enkelte kandidater?)*

*Hvis ja, hvorledes sikrer firmaet sig dette?*

*Hvis nej, opfattes det ikke som et problem af firmaet eller har firmaet ikke kunnet finde måder at undgå dette?*

## **Rekruttering af IT-specialister fra Indien. En undersøgelse af markedet, danske firmaers erfaringer, indiske myndigheders forhold til oversøisk rekruttering samt andre landes praksis på området.**

---

Repræsenterer agenten/bureauet kun det pågældende danske firma, eller har agenten også andre – danske eller udenlandske – firmaer? I givet fald hvilke andre firmaer arbejder agenten/ bureauet for?

Har firmaet haft kontakt til de indiske myndigheder i forbindelse med godkendelse af deres agenter/ bureauer?

### **2. Rekruttering af specialister og eksperter**

Sker rekrutteringen fra centralt hold i firmaet (HR-afd.) eller er det via fagmiljøer/ indiske samarbejdspartnere inden for området (eller begge dele)?

Hvornår er rekrutteringen fra Indien startet? Hvilke andre lande rekrutteres fra?

Rekrutterer firmaet fra et bestemt geografisk område i Indien?

Rekrutterer firmaet fra specifikke uddannelsesinstitutioner i Indien?

Kandidaternes køn og alder?

Bruger firmaet annoncering i indiske fagblade/ aviser mv.?

Bruger firmaet tidligere ansatte indere i forbindelse med rekruttering?

Tager repræsentanter fra firmaet til Indien med henblik på at interviewe de kandidater agenten/ bureauet har udvalgt? I givet fald hvordan foregår interviewene af de indiske kandidater?

Bliver alle kandidater interviewet af enten agenten eller repræsentanter fra det danske firma? (evt. gennem web?) Efter hvilke kriterier bliver kandidaterne udvalgt til interviews?

Hvor i Danmark er de rekrutterede indere? (fortrinsvis hovedstadsområdet?/ Sjælland?/ Jylland?)

Hvilke kunder rekrutteres inderne til?

Hvor mange (%-vis) af de kandidater, som agenten/ bureauet har udvalgt bliver som regel ansat?

Tilbyder firmaet og/eller agenten andet udover et job til specialisten? (hjælp til etablering i Danmark, evt. andre ydelser, sprogundervisning, andet?) Hvad er concernsproget?

Har firmaet og/eller agenten konkrete tilbud til medfølgende ægtefælle/familie?

Hvad lægger indiske IT-eksperter især vægt på i forbindelse med rekrutteringen?

Har firmaet kendskab til om nogle af de rekrutterede indere har haft et tidligere ophold i Danmark?

Savner firmaet bistand fra de danske repræsentationer i Indien til rekruttering af specialister?

Savner firmaet bistand fra US i Danmark i forbindelse med rekrutteringen?

Savner firmaet bistand fra andre myndigheder i DK og i givet fald hvilke myndigheder og hvilken bistand / emner?

### **3. Ansættelse af specialister og eksperter**

Efter hvilke kriterier udvælger firmaet kandidater, som de ønsker at tilbyde jobs?

Hvordan foregår ansættelsesproceduren?

Hvilke dokumenter skal kandidaterne fremlægge i forbindelse med ansættelse?

Skal kandidaterne vise eksamensbeviser (i original eller kopi) eller evt. andre papirer, som dokumenterer relevant erfaring inden for området?

Bliver dokumenterne verificeret? I givet fald hvordan og af hvem?

Modtager firmaet dokumenterne eller tjekkes de alene af agenten/ bureauet?

På hvilket grundlag foretager firmaet den endelige udvælgelse af de ansatte?

Hvilke dokumenter får specialisten/eksperter udleveret som bevis på sin ansættelse?

For hvor lang en periode bliver specialisten typisk ansat på den første kontrakt? Mulighed for at forlænge kontrakten på samme betingelser?

Hvor mange (%-vis) af de ansatte specialister og eksperter opfylder betingelserne for at få opholdstilladelse på jobkort i Danmark?

Har firmaet erfaret, at specialisten/ eksperter som blev udvalgt alligevel ikke kunne leve op til de faglige krav, som blev stillet i forbindelse med ansættelse i firmaet?

Hvis ja, ét eller flere tilfælde? Nogen gennemgående træk? Uddannelsesinstitution, formidlet af en særlig agent eller andet.

Har firmaet erfaret, at en specialist/ekspert, der er blevet meddelt en opholds- og arbejdstilladelse, aldrig er dukket op?

Har firmaet erfaret, at specialiser/eksperter efter kort tids ansættelsesforhold pludselig har forladt landet igen?

Forventninger til fremtiden? Rekruttering fra Indien eller andre lande?