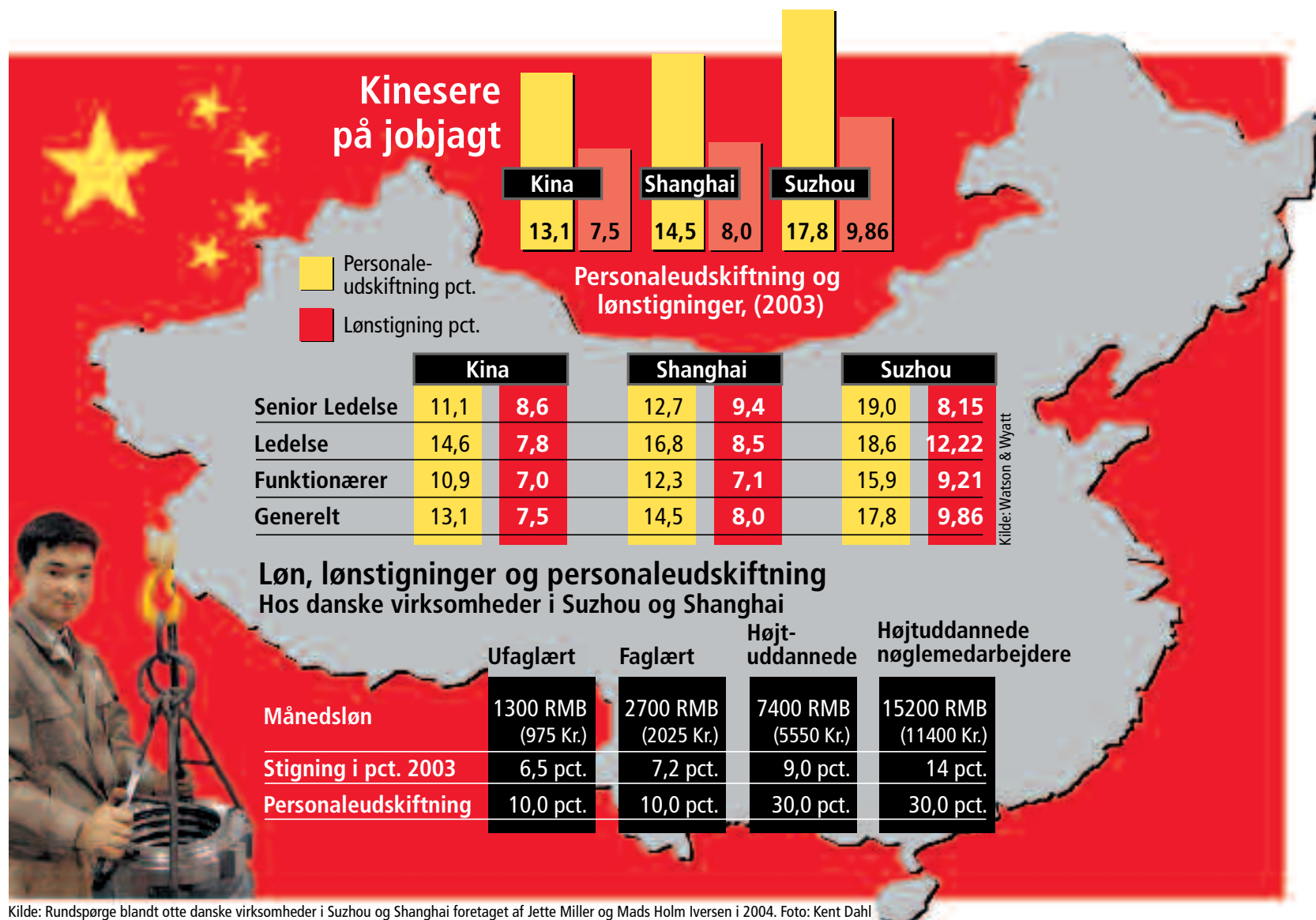


## Kinesere på jobjagt

Løn, lønstigninger og personaleudskiftning  
Hos danske virksomheder i Suzhou og Shanghai

	Ufaglært	Faglært	Højtuddannede	Højtuddannede nøglemedarbejdere
Månedsløn	1300 RMB (975 Kr.)	2700 RMB (2025 Kr.)	7400 RMB (5550 Kr.)	15200 RMB (11400 Kr.)
Stigning i pct. 2003	6,5 pct.	7,2 pct.	9,0 pct.	14 pct.
Personaleudskiftning	10,0 pct.	10,0 pct.	30,0 pct.	30,0 pct.

Kilde: Rundspørge blandt otte danske virksomheder i Suzhou og Shanghai foretaget af Jette Miller og Mads Holm Iversen i 2004. Foto: Kent Dahl

# Dyr kamp om kompetente kinesere

Kina beskrives ofte som et rent slaraffenland for virksomheder, der ønsker at udflytte produktion. Men visse steder i Kina er koncentrationen af de udenlandske investeringer efterhånden så massiv, at prisen for succesen er stigende lønninger, mangel på kompetente medarbejdere og hyppige jobskift blandt medarbejderne

## Globalisering

AF JETTE MILLER OG MADS HOLM IVERSEN

Dantherm A/S startede i 2001 en fabrik i byen Suzhou, der ligger lidt nord for Shanghai. Siden da er antallet af vestlige virksomheder i området nærmest eksploderet. Ifølge Michael Nørgreen, der er adm. direktør for Dantherms fabrik i Suzhou, er der efterhånden etableret så mange vestlige virksomheder i området, at efterspørgslen efter kompetente kinesiske medarbejdere overstiger udbuddet.

»Kineserne har en lav medarbejderloyalitet over for den virksomhed, de er ansat i, og manglen på kompetente medarbejdere gør det attraktivt at shoppe rundt efter højere lønninger. Vi havde

eksempelvis en kinesisk finanschef, som i vores firma blev betalt omkring 5000 kr. om måneden. Hun skiftede til et job som finans-controller hos en anden vestlig virksomhed, hvor hendes løn steg til 10.500 kr. om måneden. Mange sammenligner situationen med den store guldfeber i USA for mange år siden,« siger adm. direktør Michael Nørgreen.

## Jobshopping

Dantherm er ikke den eneste danske virksomhed i området, der oplever problemer med hyppige jobskift. En rundspørge blandt otte danske virksomheder i Suzhou- og Shanghaiområdet viser, at seks ud af de otte virksomheder oplever jobshopping som et problem. De to virksomheder, der ikke oplever jobshop-

ping som et problem, er kendetegnet ved, at de har under 15 ansatte. De seks adspurgte produktionsvirksomheder med op til 1500 ansatte oplever alle problemer med hyppige jobskift.

Konkurrencen om de kompetente medarbejdere betyder ifølge Michael Nørgreen, at virksomhederne er nødt til at give betydelige lønstigninger til nøglemedarbejdere. »Problemet er ikke at få ansøgninger til de opslåede stillinger. Men 80 pct. af ansøgerne har under et års anciennitet i det job, de søger fra. De få ansøgere, som har den nødvendige erfaring vil helst et skridt op ad rangstigen, fordi titler og status betyder mere end jobindhold og udvikling for mange kinesere. I alle tilfælde vil en ny nøglemedarbejder forlange betydeligt mere i løn, og hvorfor skulle man give det til en ny medarbejder, man ikke kender. Så kan man lige så godt give en højere løn til de nøglemedarbejdere, man har i forvejen,« siger Michael Nørgreen.

Han tilføjer, at det største problem ved udskiftning af nøglemedarbejdere er, at det skaber væsentlige forstyrrelser i organisationen. Det medfører ofte forsinkelser i implementeringen af forretningsplanerne, og det er i særlig grad et problem i Kina, hvor altting går ufatteligt stærkt.

Vekselvirkningen mellem jobskift og lønstigninger er en selvforstærkende effekt, som bekymrer mange virksomheder i Suzhouområdet. Det amerikanske handelskammer i Shanghai forsøger eksempelvis at dæmme op for problemet med jobshopping ved en slags musketered, hvor virksomhederne tilkendegiver, at de ikke vil »stjæle« medarbejdere fra hinanden.

En undersøgelse foretaget af det internationale konsulentfirma Watson & Wyatt viser, at personaleudskiftningen og lønstigningerne topper i Suzhou. Allerede i 2003 var personaleudskiftningen knap

18 pct. blandt de højtuddannede medarbejdere i Suzhouområdet mod 13 pct. i Kina generelt. Samme mønster går igen, når det gælder lønstigninger blandt højtuddannede. Hvor den gennemsnitlige lønstigningstakt i Suzhou lå på knap 10 pct., var den gennemsnitlige lønstigning for hele Kina 7,5 pct.

## Kamp om de kloge

Hans Aarup, der er adm. direktør for NKT Cables' afdeling nær Suzhou, bekræfter billedet af en meget hård konkurrence om de kloge hoveder i området omkring Shanghai.



Kineserne er ikke loyale over for deres arbejdsplads. I takt med den generelle udvikling stiger lønningerne, og de kinesiske ansatte shopper rundt efter den arbejdsplads, der betaler bedst

»Vi har været nødsaget til at tage navne og e-mail-adresser på vores kinesiske medarbejdere af vores hjemmeside. Risikoen for at medarbejderne bliver ringet op og tilbudt bedre lønninger fra konkurrenter er for stor,« udtaler Hans Aarup.

Også hos Schroeder-Plast Technologies i Suzhou kender adm. direktør Niels Nørgård til problemerne med jobshopping.

»Her i området er der en stor risiko for, at medarbejderne smutter, så snart de har opnået et nyt kompetenceniveau. Så skal markedsprisen prøves af,« fortæller Niels Nørgård.

Fra et dansk udgangspunkt lyder lønstigninger på 10 pct. voldsomt.

Men stigningstakten skal ses i forhold til det relativt lave udgangspunkt. Rundspørgen blandt de otte danske virksomheder i Suzhou- og Shanghaiområdet viser, at månedslønnen for ufaglærte er 975 kr., mens de faglærte hos de adspurgte virksomheder i gennemsnit får ca. 2000 kr. om måneden.

Springet til de højtuddannede medarbejdere er stort. Højtuddannede nøglemedarbejdere får i snit ca. 11.000 kr. om måneden, mens højtuddannede, der ikke betegnes som nøglemedarbejdere, får ca. 5500 kr. om måneden.

## Kritiske overvejelser

Selv om de kinesiske lønninger ligger langt fra niveauet i Danmark, giver rapporterne om de hyppige jobskift og stigende lønkrav fra de kinesiske medarbejdere anledning til overvejelser på direktionsgangen i Dantherm-koncernen.

Poul Arne Jensen, der er koncerndirektør hos Dantherm, fortæller om overvejelserne:

»Kina har en magnetisk effekt på mange vestlige virksomheder – og med god grund. Afsætningspotentialer er gigantiske på det kinesiske marked, og vi har også god succes med Dantherms afsætning i Kina.«

Men Poul Arne Jensen mener til forsigtighed, når det gælder investeringer i Kina.

»Sat på spidsen er kinesiske medarbejdere villige til at flytte arbejdsplads, hvis de får tilbudt 25 øre mere i timen, og den massive personaleudskiftning hæmmer effektiviteten på vores kinesiske fabrik,« siger Poul Arne Jensen.

Kompetente kinesiske medarbejdere er blevet en dyr mangelvare i de mest udviklede dele af Kina.

»Det er klart, at problemerne med jobshopping kan få indflydelse på, hvor Dantherm vælger at placere nye investeringer. Hvis jagten på nye job og lønforhøjelser ikke finder et mere naturligt leje, vil vi være tilbageholdende med at udbygge vores aktiviteter i Suzhou eller andre dele af Kina, hvor jobmarkedet er overophedet. Til gengæld kan det vise sig, at det vestlige Kina bliver interessant. Her er konkurrencen om dygtige medarbejdere ikke så hård og lønningerne billigere,« konkluderer Poul Arne Jensen.