

**Consulate General Shanghai  
Economy Shanghai - Establishing business and Personnel**

[Download in PDF](#)

---

**Setting up a company**

Since 11th December of the year 2004 China opened up its trade sector, commercial services sector and franchise business to overseas investors.

**Content**

**Investment Vehicles**

- a. Wholly Foreign Owned Enterprise (WFOE) in Free Tax Zone
- b. WFOE outside of Free Tax Zone
- c. Equity/Contractual joint venture

**Location for the manufacturing company**

- d. General market information
- e. Comparison of locations

**Cost**

- f. Office rental for trading company
- g. Apartment rental for expatriate

**Common risks**

The resources generating this rough overview refer to the *Laws of PRC on Equity Joint Venture*, the *Law of PRC on Foreign-Capital Enterprises*, the *Law of PRC on Chinese Foreign Contractual Joint Ventures*, the new *Provisional Rules of the Establishment of Foreign Trade Equity Joint Venture* ratified by the State Department of the PRC, the *Administration Rules of Foreign Investment in Service Sector* published by the Ministry of Commerce, the *Foreign Investment Guidance Catalogue* published and yearly updated by the Ministry of Commerce of the PRC, and the *WTO Opening Up Schedule* established by the Ministry of Commerce.

**Investment Vehicles**

**WFOE In Tax Free Zone**

**Function**

Before 11th December 2004, a wholly foreign owned/ funded trading company was only allowed in the so called Shanghai Wai Gao Qiao Free Trade Zone. Since the opening up of the trade sector in China, foreign investments are now able to conduct trade outside the special Free Trade Zone. However, because of the Free Trade Zone's special favorable policies for overseas investors, many foreign investors still choose to set up their trading companies in this Zone. First of all, Foreign companies can export the products they produce in the zone against attractive tariffs. Secondly, in order to import foreign goods to Chinese market or vice versa, a company has to appoint a Chinese trading agency or a company within the ordinary tax-free commodity exchange market to handle the necessary formalities. Thirdly, if a company wants to embark on

domestic trade (buying and selling Chinese products in China), it does not need to do this via a Chinese trading agency, but it cannot enjoy the policy of export tax refund and its VAT invoice has to be issued by the ordinary tax-free commodity exchange market.

### **Procedures**

The lowest registered capital for setting up a trading company in Wai Gao Qiao is USD 200,000. All the money has to be put on the company account within one year from the date when the business license is issued. Likewise, the company has to register with relevant governmental authorities, such as Shanghai Industrial & Commercial Bureau, Taxation Bureau, Foreign Exchange Bureau and Bank etc.

The following documents and materials are needed:

- Credit Certificate issued by the foreign bank
- Options of names of the company
- Company constitution
- Name list of the member of the board and the management level
- Passport or residence permit of the legal person
- Letter of Authorization for the board and the management level
- Proof of the place of the rep office (eg. lease contract)
- Other documents required by the competent authority

### **Special requirements**

- The solely foreign-funded trading company has to appoint Consulting Service Center of Wai Gao Qiao Free Tax Zone to deal with the formalities concerning examination and approval (until business license is obtained).
- The office of the wholly foreign-funded trading company shall be rented from Shanghai Wai Gao Qiao Free Tax Zone. The area of the smallest office available for lease is 50 square meters, the rent of which is about RMB 28,000 each year.
- In case warehousing for the wholly foreign-funded trading company is needed, it can only be rented from the zone and the area of it has to be more than 400 square meters.

### **Advantages**

#### Taxation

1. For trade between or within the zone and foreign countries
  - Duty Free
  - VAT Free
  - Corporation income tax (The first year is tax free, 10% for the second and third years, and 15% starts from the fourth year.)
2. For trade between the zone and domestic market
  - Duty (percentage according to the customs catalogue)
  - VAT (Basically, 17% of the difference between input tax and output tax, but can enjoy tax reduction or tax exemption.)
  - Corporation income tax (The first year is tax free, 10% for the second and third years, and 15% starts from the fourth year.)

### 3. Currency Transfer

- Basically, all of the import cost and 1/3 of the company profit can be remitted abroad by foreign currency, and the remaining 2/3 of the profit should remain in the Chinese bank in the form of RMB. The foreign currency that is to be remitted abroad shall be in the limit of the amount of the registered capital.

### Disadvantages

1. Since the trading company does not have the right of direct domestic trade and has to via a Chinese trading agency or the Free Tax Commodity Exchange Center to do it, paying duties and agency fees is a must.
2. Like the rep office, such a trading company still cannot be directly involved in the domestic market to sell its products.

### Wholly foreign-funded/ owned trading company out of Free Trade Zone

Since 11th December 2004, wholly foreign-funded trading companies out of Free Trade Zone has become possible.

A wholly foreign owned trading company is able to conduct business operation of wholesale, retail, commission agency and franchise businesses, including both domestic as foreign trade.

The competent authority in Shanghai that is in charge of formalities concerning examination and approval of setting up such a trading company is Shanghai Municipal Economic Relations and Trade bureau (SMERT). Likewise, a new initiated foreign trading company needs to register with Shanghai Industrial & Commercial Bureau, Taxation Bureau, Foreign Exchange Bureau and Bank etc.

The following documents and materials are needed apart from the documents needed for setting up a rep office:

- Application letter signed by the GM or president of the foreign enterprise
- Feasibility study
- Contracts and articles of association
- Catalogue of products to be imported or exported

### Advantages

The trading company can import the products from the Netherlands directly so that INVESTORS might be able to have their own sales channel.

### Disadvantages

The cost of the products is very high due to the imposition of customs duty and the incurrence of transportation fee when the trading company imports the products from Holland to China, and therefore few profits can be yielded.

### Costs

For a wholesale trading company, the lowest registered capital should be RMB 500.000.00 and for a retail trading company, the lowest registered capital should be RMB 300.000.00.

### Manufacturing Company

#### Function

If the wholly foreign owned manufacturing company import materials from Holland and then

processes and/or assemble its products in China, the product has to be sent back to the headquarters in Holland unless the company pays more taxes. However, if the manufacturing company buys the materials from the domestic market it is allowed to sell its products freely whether in the Chinese market or overseas market.

There are three types of manufacturing companies: wholly foreign owned enterprise, equity joint venture and contract joint venture.

### **Wholly foreign owned enterprise**

#### **Advantages**

- Investors can pay in registered capital by installments, and the last payment can be made by the end of the third year since the date of issue of the business license.
- Investors can buy land use rights from the market according to laws and regulations. This does not lead to actual ownership of the land.
- If investors import equipment and machines and construction materials from the Netherlands to be used as registered capital or for manufacturing products in China, investors can get tax reduction or exemption.
- Investors may remit abroad profits that are lawfully earned from the manufacturing company, as well as other lawful earnings and any funds remaining after the company is liquidated. Wages, salaries and other legitimate income earned by foreign employees of the company may be remitted abroad after the payment of individual income tax in accordance with the law. The amount shall be in the limit of the company's registered capital.
- Investors are able to control the quality of their products. Training program for its workers is also feasible, which would guarantee the qualification of workers and therefore improve the quality of the product. In the long run, this could cut the overall cost down

#### **Disadvantages**

- There is no direct right of doing domestic trade like wholesale, retail, or commission agency for the manufacturing company. However, this is going to change with the issuance of the new regulation by the Ministry of Commerce, which will be discussed below.

### **Equity/Contract joint venture**

#### **Advantages**

Apart from the same advantages as the wholly foreign-funded company as indicated above, the cost input into the China project by investors would be lowered, eg. patent rights or trademarks can be used as investment capital by investors.

#### **Disadvantage for equity joint venture**

Apart from the same disadvantage as solely foreign-funded company as indicated above, a joint venture brings another risk. Investors might be unable to protect their advanced technology and patents, or secure its special competing advantages in the market, since there is the possibility that the local Chinese partner might steal this away from the investor and later on withdraw its investment in the joint venture and start its own brand new plants with the foreign technology.

### **Procedures of setting up manufacturing company**

Relevant authority is SMERT. The procedures for setting up JV company are basically the same as setting up a trading company. However, there is one big difference when applying for such a company in accordance with the new regulation approved by the Ministry of Commerce.

Before 2nd April 2005, the foreign manufacturing company cannot directly do the wholesale, retail or commission agency in the Chinese market. It can only sell its products back to the Netherlands or to those licensed distributors in China so as to make the products enter the Chinese market. However, the new regulation claims that an existing manufacturing company or a new manufacturing company can extend its business scope to include trade rights, in which case a manufacturing company can do the distribution itself. For an existing company whose registered capital is about 10 to 30 million RMB, the authority of approval for the application for extension of business scope is the local government of the district or county where the company is located. But for an existing company whose registered capital is more than 30 million RMB, the application should still be submitted to SMERT for approval. There might also be different rules and policies regarding business scope extension in different economic zones where the manufacturing company is based.

### **Cost**

For a manufacturing company, the lowest registered capital is RMB 500,000.00, however, it will be finally decided by the authorities (SMERT) according to the business scope of the company and the feasibility study made by the company which will give a financial estimation to the whole investment of the factory.

### **Location for the manufacturing company**

Shanghai attracts more and more foreign investors, due to its excellent strategic location in the Yangtze delta and its relatively efficient government. In Shanghai there are 10 state level and municipal level industrial development zones. More info can be obtained through the consulate.

Apart from Shanghai, Wuxi and Suzhou, located in Jiangsu province, are becoming more and more popular as well. Reason for this, is that the labour cost and land cost of the industrial parks in these two cities are much less than that in Shanghai region. For example, in Zhangjiang High-tech Industrial Park, the average price for using land is USD120 per square, whereas it is only about USD15 in Suzhou industrial park and USD18 in Wuxi industrial park. What's more, in order to attract more foreign investors, these two cities offer more favorable tax policies to the enterprises based their parks. More and more large and famous semi-conductor companies move their base into these two cities like Sony and Hynix.

### **Cost**

#### **A) Office rental for trading company**

According to the real estate market of office letting, the rental is about USD0.35-1.00 per square meter per month. The management fee for the office is about USD0.10-3.80 per square meter per month and the parking fee is ranging from RMB 600,00 to RMB 1.500, 00 per parking lot per month.

For more information, the following website that has an English version can be very useful:  
[www.91office.com](http://www.91office.com)

#### **B) Apartment rental for expatriate**

Although the real estate market in China especially in Shanghai has shown its slowness in price rise after roaring up for the past three to four years, the apartment rental in the region of

Shanghai is still quite high compared to other cities. There is also a big difference in the price of renting a house or an apartment according to the different districts or areas of the city of Shanghai. We have three so-called golden areas for residence in Shanghai where many expatriates like to place their home. A brief introduction will be given to these three districts.

a) Changning District

This district is famous for its accommodation of almost half of the foreigners now in Shanghai, especially in two areas:

\* Hong Qiao Area

Hong Qiao is actually a special economic zone within Changning District and is best known for its airport (for many years the only airport in the city), the zoo and expatriate communities. There are plenty of luxurious villas and high grade apartment/office complexes and the shopping and services cater heavily to foreigners. Recently, however, the opening of the new international airport in Pudong has effectively removed one of the main geographic advantages enjoyed by Hong Qiao, but it remains a favorite area for foreigners to live in.

\* Gubei Area

Gubei Area is a residential area within Hong Qiao and is home to many top notch apartment complexes geared towards foreigners. Of particular interest are the residential areas that are designed after European style themes such as Rotterdam Gardens, Villas De Versaille and Rome Garden. The architecture, gardens and artwork do a nice job conveying the feel of Europe in the middle of Shanghai.

b) Pudong District

Formerly referred to as "Pudong New Area" and administered as a special economic zone, Pudong now finally has a district government to call its own. As a district, Pudong is far too large to compare directly to other districts in the downtown area. In fact, Pudong is over 500 sq. km compared to Luwan District which is 8 sq. km or Huangpu District which is less than 5 sq. km! So focus will be on the two main high quality residential areas in Pudong.

\* Lujiazui

In a city with no shortage of skyscrapers, Lujiazui tops them all. The Oriental Pearl TV Tower has become the new symbol of the city, and work has begun on the world's tallest building in Lujiazui. On the ground, the wide boulevards and sidewalks are a stark contrast to the twisting roads and maze-like alleyways of old Shanghai. Offices and residential apartment buildings in Lujiazui are some of the best in the city, including Summit Residences and Chrysanthemum Park. And with such shopping centers as Nextage, Shanghai Times Square and Super Brand Mall, people can get just about anything in "little Lujiazui" (the residential area adjacent to the financial district).

\* Jin Qiao

Also known as Jin Qiao Export Processing Zone this section of Pudong has, through tax incentives, attracted such major companies as Shanghai GM, Hewlett-Packard, Kodak, Sharp, Ricoh, NEC, Mitsubishi, Philips, Whirlpool, Siemens and many others. The Jin Qiao Residential area includes a park, a Carrefour supermarket, and a number of high grade apartment buildings and villas. Jin Qiao is conveniently located just 20-30 minutes from Pudong International Airport.

c) Xuhui District (the French Concession)

Xuhui District is one of the most prestigious living areas of the city and is home to Shanghai Jiao Tong University, known as one of the four elite universities of China (the other three are Qinghua, Beijing, and Fudan). Xuhui has the lowest population density of downtown districts, but the highest concentration of cultural and scientific institutions. Xuhui has traditionally been an upper class living area and recent development has born that out with many luxurious villas and apartments being developed in Xuhui. The area still has many beautiful old villas left over from

colonial days, most in rough shape but some currently being renovated as single family homes. The convergence of 5 main roads (including Huai Hai Road) in Xujiahui represents the main center in the district.

For apartment or villas in the aforesaid areas in the above three district, the average rental is as follows:

Area\Rental	120sqm. Apartment (monthly)	250sqm. Villas (monthly)
Changning	USD 1200 - 1500	USD 3000 - 6000
Pudong	USD 900 - 1000	USD 2400 - 3600
Xuhui	USD 1000 - 1200	USD 3000 - 6000

### **Common risks**

With the entry in to WTO, China has become more open to the outside world. The overall investment environment for overseas investors is therefore improving, however, the following issues should still be kept in mind:

#### **Land use**

A lot of manufacturing investors choose to buy land from the Chinese government and build their own factories, in the course of which they are also running the risks of the government's taking back the land at any time they would like to. This is because in China land only belongs to the government. Investors can only get the right of using land by paying land use fees, which means the government can take back the land as the owner of the land for the benefit of the country or the social public. Especially in recent years, China 's economy is developing so fast that the government is very focussed on city planning. Therefore, if the investors' land by accident is enclosed within the new city planning and if it is planned to be converted to a public park or a greenbelt which is definitely for the benefit of the social public, then the investors have to return the land to the government and they get little compensation.

#### **Intellectual property rights**

Acts of piracy are still a headache to the government and many enterprises in China. Although the government has already exerted its efforts to stop piracy, it seems little effect has been yielded. Also, the punitive compensation allowed by Chinese law if intellectual property right is infringed is not so much, so there are still many companies preferring to run the risks of doing piracy with the knowledge that they wouldn't pay very high for it at the end of the day.

#### **Investment fever**

With everybody talking about China's entry into WTO or that this huge oriental dragon is now waking up, there is a fever for foreign investors who want to take up some share of the Chinese market. A lot of overseas investors are trying to take the first step but actually supply surplus is already a problem in Chinese market with hundreds of thousands of investors aiming at China and starting businesses in China. Because of the fierce competition in the market, many investors have to cut down the price to keep their seat in the market and this inevitably causes those investors also to cut down the costs for their products so that finally the quality of the products is largely effected and at the end of the day these investors would still be kicked out of the market. Therefore, rather than swooping into the market blindly or hastily, investors should do a thorough market research in the special field that they are in.

#### **Bureaucracy**

Bureaucracy in China is not as serious as during the old days but still can be a headache to foreign investors. Also because of China's opening up to the outside world after entering WTO,

the government is always worried about its influence on domestic companies, and therefore, rules and regulations regarding commerce and business get changed more frequently, some of which might not be advantageous to foreign investment. So, eyes should always be kept open to those new regulations and policies by foreign investors.

## Consultants

To get help with a market survey and to be kept updated of new regulations and to get support with setting up an office etc, it can be very helpful to contact a lawfirm or consultant. The consulate has a list of consultants and law firms, available upon request, and also published on our website.

## Personeelszaken

### Algemeen

Arbeidsverhoudingen in China worden geregeld door de *Labour Law* (1994). Deze geldt voor zowel Chinese als buitenlandse bedrijven die actief zijn in China. De wet verplicht werkgevers met individuele werknemers een arbeidscontract af te sluiten. De vakbond in een bedrijf kan soms ook met de werkgever onderhandelen over een collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers.

## Arbeidscontracten

### Clausules

In een arbeidscontract moeten de volgende zaken geregeld worden:

- \* duur van het contract;
- \* omschrijving van taken en verantwoordelijkheden;
- \* werkomstandigheden;
- \* beloning;
- \* voorwaarden voor beëindiging van de overeenkomst;
- \* gevolgen van contractbreuk;

Plaatselijke regels kunnen het opnemen van aanvullende clausules verplicht stellen.

Daarnaast kunnen bepalingen worden opgenomen over zaken als vertrouwelijkheid, concurrentiebeding, etc.

In een arbeidscontract kan een proefperiode worden opgenomen. De toegestane lengte van de proefperiode hangt af van de termijn van het arbeidscontract, maar mag nooit langer zijn dan zes maanden.

### Registratie

Arbeidscontracten moeten worden geregistreerd bij het plaatselijke *Labour Administration Bureau* (LAB). Als een bedrijf een (door het LAB goedgekeurd) standaard arbeidscontract heeft laten registreren, hoeft niet iedere individuele arbeidsovereenkomst apart te worden geregistreerd.

Het LAB bekijkt of de overeenkomst voldoet aan de regels voor arbeidscontracten, die onder andere inhouden dat de werknemer minimaal 16 jaar oud is; het contract geen onwettige bepalingen bevat; de rechten en bepalingen van beide partijen duidelijk zijn en de Chinese en anderstalige (in principe Engelse) versies van het contract gelijk zijn.

Niet laten registreren van het contract hoeft niet in alle gevallen te betekenen dat het niet geldig is, maar registratie van het contract betekent in ieder geval dat het wel geldig is.

### **Ontslag**

Om een werknemer te kunnen ontslaan moet een werkgever, volgens de Labour Law, aantonen dat de werknemer ongeschikt is voor de taak waarvoor hij/zij is aangenomen, en niet kan worden omgeschoold voor een andere taak binnen het bedrijf. De normale opzegtermijn is dertig dagen, maar die geldt niet als de werknemer nog in een proefperiode is, of de werkgever kan aantonen dat de werknemer ernstige overtredingen heeft begaan tegen de interne regels van het bedrijf, verduistering gepleegd heeft of betrokken is bij een misdrijf.

Onder bepaalde omstandigheden kan een werkgever het contract niet beëindigen. Zieke werknemers kunnen niet binnen de normale termijn voor behandeling worden ontslagen, evenmin als een zwangere werkneemster of een werkneemster die moederschapsverlof heeft. Werknemers die ziek of geblesseerd zijn als direct gevolg van het werk kunnen niet zonder meer worden ontslagen

Als er ontslagen gaan vallen, moet de vakbond daarvan in kennis gesteld worden. Een Rep Office kan eenvoudig het betrokken Labour Service Bureau laten weten dat niet langer van de diensten van de betreffende werknemer gebruik zal worden gemaakt.

Werknemers hebben een opzegtermijn van dertig dagen, tenzij ze in een proefperiode zitten. Zij zijn daaraan onder bepaalde bijzondere omstandigheden niet gebonden: als de werkgever de werknemer bedreigd heeft of geweld aangedaan heeft; of als de beloning of de werkomstandigheden niet voldoen aan wat in het contract overeengekomen is.

In de Labour Law zelf staat niets over wachtgeld of afvloeiingsregelingen; dit onderwerp wordt apart geregeld in de *Measures for Economic Compensation for Breach and Termination of Labour Contracts*. Een wachtgeld- of afvloeiingsregeling is verplicht als het contract beëindigd werd met instemming van de werknemer; als de werknemer ziek of geblesseerd is zonder dat dat direct het gevolg is van zijn werk; als de uitvoering van het contract door omstandigheden onmogelijk is geworden; als het bedrijf gereorganiseerd wordt; of als de werknemer wordt ontslagen wegens onbevredigende prestaties. De gebruikelijke regeling is dat een werknemer een maand salaris ontvangt voor ieder vol jaar dat hij tot zijn ontslag voor de werkgever gewerkt heeft, met een maximum van 12.

### **Collectieve contracten**

Tussen de verzamelde werknemers van een bedrijf en hun werkgever kan een collectief contract worden afgesloten, dat betrekking heeft op de algehele arbeidsomstandigheden. Hierover wordt voor de werknemers in de meeste gevallen door de vakbond binnen het bedrijf. In het contract kunnen zaken worden geregeld als salaris; werktijden; vakantie; verzekeringen; gezondheids- en veiligheidsaspecten; etc. De voorwaarden in het collectieve contract gelden vervolgens binnen het bedrijf als minimum voor de individuele contracten.

Ook een collectieve overeenkomst moet bij het LAB geregistreerd worden.

### **Werving**

Wat betreft werving van Chinees personeel is er een verschil tussen *Wholly Foreign Owned Enterprises* en *Joint Ventures* aan de ene kant en *Representative Offices* aan de andere (zie voor meer informatie over deze bedrijfsvormen de betreffende FAQsheets). De eerste twee categorieën mogen wel zelf personeel in dienst nemen (het *Right of Personnel*); de laatste kan alleen werknemers inhuren via een zogeheten *Labour Service Bureau* (LSB), een soort

(staats)uitzendbureau.

Officieel moeten *Foreign Invested Enterprises* (FIE; in feite ieder buitenlands bedrijf met een eigen vestiging in China) bij het plaatselijke Labour Administration Bureau toestemming krijgen voor het zelf plaatsen van wervingsadvertenties. In het geval van een representative office moet daarnaast de integrale tekst van de advertentie, met een kopie van de business licence, bij een LSB worden ingediend. In de praktijk trekken veel buitenlandse bedrijven zich hier weinig van aan, maar de regel bestaat nog altijd.

Veel gebruikte wervingsmethodes zijn advertenties in gespecialiseerde publicaties of internetsites; het bezoeken van labour markets; technisch gespecialiseerd personeel weglokken bij concurrenten die al langer in China actief zijn; via stageplaatsen voor studenten hoogopgeleid personeel binnenhalen. Houd er rekening mee dat de hoogopgeleide inwoners van de grote steden vaak weinig trek hebben in werken buiten die grote steden. Als u zich daar vestigt is het vaak praktischer gespecialiseerde functies te vervullen met lokalen of mensen verder uit het binnenland.

Voor de vervulling van management of zeer gespecialiseerde technische functies kan een beroep worden gedaan op de diensten van verschillende internationale wervingsbureaus die ook in de regio Shanghai actief zijn (en zich, omdat dergelijke activiteiten op dit moment eigenlijk nog verboden zijn, meestal 'business consultant' noemen).

### **Hukou**

Bij de werving van Chinees personeel moet u steeds rekening houden met het bestaan van het verschijnsel *Hukou* (woonplaatsregistratie). Dit is een register waarin bijgehouden wordt waar iedere Chinees 'thuishoort'; het dient onder meer om ongecontroleerde migratie binnen China tegen te gaan. Een Hukou is bijzonder moeilijk te veranderen. Een uitzondering wordt gemaakt voor studenten die na afloop van hun studie een baan vinden in de plaats waar ze gestudeerd hebben.

In sommige gebieden mogen bedrijven uitsluitend mensen in dienst nemen die een lokale Hukou hebben. Bedrijven die door de Chinese overheid als 'High Tech' aangemerkt worden, hebben de mogelijkheid (hoogopgeleide of technisch gespecialiseerde) werknemers aan te nemen die niet afkomstig zijn uit de plaats van vestiging. In dat geval bestaat eveneens de mogelijkheid van een aanpassing van de Hukou.

De Hukou is onder andere van belang als uw Chinese werknemers voor werk of training naar het buitenland moeten reizen. Zij moeten dan een paspoort aanvragen in de plaats waar hun Hukou geregistreerd staat. Voor de eerste buitenlandse reis is bovendien een uitreisvisum nodig. Om deze documenten te verkrijgen is een uitnodigingsbrief van het bedrijf nodig (dezelfde brief die ook het Nederlandse consulaat-generaal vraagt voor het verstrekken van een visum voor Nederland; zie hiervoor de webpagina's van de [Consulaire Afdeling](#)).

### **Personeelsdossiers**

Werkgevers moeten verplicht een personeelsdossier bijhouden van iedere werknemer. Dit dossier moet met de werknemer mee als hij van werkgever verandert. Werkgevers die het niet eens zijn met het vertrek van een werknemer kunnen soms moeilijk doen over de overdracht van zijn personeelsdossier.

### **Representative Offices**

Representative Offices mogen zelf geen personeel in dienst hebben; zij kunnen dat uitsluitend via een Chinees staatsuitzendbureau inhuren. Het Rep Office sluit een contract met het Labour Service Bureau, dat zich verplicht tegen een afgesproken bedrag de gevraagde werknemers te leveren. Meestal stelt het bureau een aantal kandidaten voor waaruit het bedrijf kan kiezen. Het

LSB is in deze constructie verantwoordelijk voor het afdragen van de verplichte bijdragen aan sociale fondsen ten bate van de werknemers.

In de praktijk werven veel Rep Offices zelfstandig hun werknemers, die zij zich vervolgens laten inschrijven bij het LSB om aan de regels te voldoen.

### **Joint Ventures**

Bij een JV beslissen de deelnemende partners in principe samen over de afname van personeel. De ervaring van Nederlandse bedrijven leert dat goede afspraken hierover (waarbij voldoende invloed wordt verkregen) van groot belang zijn.

## **Werkomstandigheden**

### **Werkweek**

De standaardwerkweek in China is vijf dagen van acht uur. Langere werkdagen kunnen uitsluiten worden overeengekomen met de instemming van de werknemer zelf en de vakbond.

Meer overwerk dan een uur per dag is niet toegestaan, behalve onder 'speciale omstandigheden' (die nergens zijn gedefinieerd). Per maand mag niet meer dan 36 uur worden overgewerkt. Op overtreding van deze regels door de werkgever staat een boete.

### **Loonkosten**

De loonkosten kunnen worden onderverdeeld in het basissalaris, bonussen, onkostenvergoedingen en premies.

Volgens de Labour Law kunnen bedrijven zelf het basissalaris van hun werknemers bepalen. In het algemeen is het zo dat WOFE zo'n 30% tot 40% meer salaris betalen dan JV, en rep offices 10%-15% meer dan WOFE. De lokale overheid in een provincie of stad stelt wel een minimumloon vast, maar in de praktijk ligt dat onder het door de arbeidsmarkt gedicteerde niveau. Het minimumloon in Shanghai ligt op dit moment op 455 Renminbi (iets minder dan 150 gulden) per maand. Het gemiddelde salaris voor ongeschoolde arbeid in Shanghai is 500 Renminbi per maand. In de nabij Shanghai gelegen provincies Jiangsu en Zhejiang, waar eveneens veel buitenlandse bedrijven gevestigd zijn, liggen de arbeidskosten lager. In de bijlage vindt u een globaal overzicht van de salarisopbouw voor verschillende categorieën werknemers in buitenlandse bedrijven.

Overwerkvergoedingen variëren tussen 150% en 300% van het loon.

De Labour Law verplicht buitenlandse werkgevers bij te dragen aan een aantal sociale fondsen. Daaronder vallen bijdragen aan het pensioenfonds, werkloosheidsverzekeringfonds en arbeidsrisicofonds. Het ontduiken van deze verplichting is strafbaar.

Buiten deze landelijk verplichte fondsen is in Shanghai een bijdrage aan het huisvestingsfonds verplicht. Een verplichte ziekenfondsbijdrage kent Shanghai (nog) niet.

De verplichte bijdragen vormen een aanzienlijk deel van de loonkosten, in Shanghai oplopend tot zo'n 65%.

*Verplichte werkgeversbijdragen per werknemer*

<i>Fonds</i>	<i>Berekening</i>	<i>Bijkomende kosten</i>
--------------	-------------------	--------------------------

Pen sioenfonds	30% van hele salaris*	Management fee: 1,5% van hele salaris
Werkloosheidsfon ds	2% van hele salaris*	-
Medisch Fonds	10% van gemiddelde salaris werknemer voorafgaande jaar	Plaatselijk ziekenfonds: 2% van gemiddelde salaris werknemer voorafgaande jaar  (niet in Shanghai)
Huisvestingsfonds	7% van gemiddelde salaris werknemer voorafgaande jaar	-

\* Inclusief basissalaris, bonus en vergoedingen

Vergoedingen voor kleding, vervoer, eten, etc. zijn gebruikelijk, maar niet verplicht.

In Chinese staatsbedrijven is een vaste jaarlijkse bonus, uit te keren voor Chinees Nieuwjaar, gebruikelijk. De meeste buitenlandse bedrijven hanteren een bonusstelsel gebaseerd op prestatie. De invulling daarvan is vrij.

### **Vakanties en verlof**

Volgens de Labour Law hebben Chinese werknemers recht op jaarlijks betaald verlof, verplichte vrije dagen rond nationale feestdagen, en op betaald verlof bij gelegenheden als huwelijk, zwangerschap, en overlijden van naaste familie. Werknemers wier Hukou in een andere provincie geregistreerd staat hebben daarnaast recht op 'familieverlof' om hun ouders of echtgenoot te bezoeken.

Vaste feestdagen voor heel China zijn 1 januari (nieuwjaarsdag); de eerste drie dagen van het Chinese nieuwe jaar (Chunjie, Spring Festival); 1 mei (Dag van de Arbeid); 1 en 2 oktober (China's Nationale Dag).

De Chinese overheid stelt, vaak zeer kort tevoren, voor het gehele land de lengte vast van de verplichte vakanties rond de nationale feestdagen. De laatste jaren werd ook rond 1 mei en 2 oktober drie (extra) dagen vrijaf gegeven. Hier stond dan meestal wel een 'werkweekend' tegenover.

Voor overwerk tijdens de verplichte vrije dagen dient 300% van het normale loon te worden betaald.

Gehuwde werknemers afkomstig uit een andere provincie hebben recht op 30 dagen 'familieverlof' per jaar om hun echtgenoot op te zoeken; ongehuwde werknemers hebben 20 dagen per jaar, of 45 per twee jaar, voor bezoek aan hun ouders. Gehuwde werknemers wier ouders elders wonen hebben 20 dagen per vier jaar voor familiebezoek.

Voor de beide eerste categorieën dient de werkgever de reiskosten te vergoeden. Voor gehuwde werknemers die hun ouders bezoeken geldt dat alleen voorzover de reiskosten meer dan 30% van het basissalaris bedragen.

Vrouwelijke werknemers hebben recht op 90 dagen betaald zwangerschapsverlof, met 15 dagen extra voor moeilijke bevallingen. Vrouwen die bevallen van een meerling hebben recht op 15 dagen extra verlof per extra kind.

### **Arbeidsomstandigheden**

Werkgevers zijn verplicht te zorgen voor een veilige en hygiënische werkomgeving, en werknemers voor te lichten over veiligheids- en gezondheidsrisico's. Zij moeten hun werknemers voorzien van het noodzakelijke veiligheidsmateriaal; werknemers die met gevaarlijke stoffen werken dienen regelmatige medische controles te ondergaan.

Er bestaan gedetailleerde regels die aangeven hoe moet worden omgegaan met lawaai, stof, gassen en dampen, straling, hitte, etc.; welke veiligheidskleding verplicht is; en hoe moet worden omgegaan met zwaar of gevaarlijk werk.

Het Labour Administration Bureau inspecteert of de werkomgeving aan de regels rond arbeidsomstandigheden voldoet. Werknemers hebben het recht werk te weigeren als niet aan de voorschriften wordt voldaan. Werkgevers die deze voorschriften overtreden, of hun werknemers dwingen onder onveilige omstandigheden te werken, kunnen strafrechtelijk vervolgd worden.

Ongelukken binnen het bedrijf moeten altijd gemeld worden, al naar gelang de ernst van de situatie aan een daartoe aangewezen persoon binnen het bedrijf of (in geval van overlijden of ernstige verwondingen) aan het plaatselijke LAB en het *Public Security Bureau* (PSB).

Voor vrouwelijke werknemers gelden speciale regels. Tijdens menstruatie, zwangerschap en na een bevalling mogen zij bepaalde (mogelijk schadelijke) werkzaamheden niet verrichten.

### **Kinderarbeid**

Het is verboden kinderen van beneden de 16 in dienst te hebben. Voor de leeftijdsgroep tussen 16 en 18 gelden beperkingen op het gebied van soorten werk, werkomstandigheden en werktijden.

### **Arbeidsconflicten**

Voor het beslechten van arbeidsconflicten bestaan in het Chinese systeem vier manieren: overleg; bemiddeling; arbitrage; en het voorleggen van de zaak aan de rechtbank.

Als er een arbeidsconflict is, kunnen de betrokken partijen eerst proberen dit in onderling overleg op te lossen. De vakbond binnen een bedrijf speelt hierin vaak een belangrijke rol. Als deze methode faalt kunnen de partijen hun zaak voorleggen aan een bemiddelingscommissie of aan een arbitragetribunaal. Zij kunnen ook direct de arbitragecommissie inschakelen, zonder dat sprake is geweest van overleg of bemiddeling.

Ieder bedrijf mag zelf een bemiddelingscommissie instellen, die bestaat uit een vertegenwoordiger van de werknemers; een vertegenwoordiger van de werkgever; en een

vertegenwoordiger van de vakbond (voorzitter van de commissie). Deze commissie heeft dertig dagen de tijd om te proberen het conflict op te lossen. Als een van beide partijen de bemiddelingscommissie ingeschakeld heeft, moet de andere partij de uitkomst van de bemiddeling afwachten alvorens eventueel verdere stappen te ondernemen.

Als de partijen via de bemiddeling tot een oplossing komen, wordt die schriftelijk vastgelegd. Deze overeenkomst is niet juridisch afdwingbaar. Als een van beide partijen zich niet aan de afspraak houdt, kan de andere partij de zaak voorleggen aan een arbitragecommissie.

De partij die de arbitrage aanvraagt moet dat binnen zestig dagen na het ontstaan van het conflict doen bij het plaatselijke *Labour Dispute Arbitration Tribunal*.

De beslissing van de arbitragecommissie is juridisch afdwingbaar, maar kan worden aangevochten voor de rechtbank. Het is niet toegestaan naar de rechtbank te gaan terwijl de arbitrage nog loopt.

Een partij die ontevreden is met de uitkomst van de arbitrage kan de zaak binnen 15 dagen na de uitspraak van de arbitragecommissie voorleggen aan de rechtbank (het *People's Court*).

De rechtbank kan de beslissing van de arbitragecommissie verwerpen, bekrachtigen of veranderen.

## Appendix

### ***Salarisopbouw Chinese werknemers bij buitenlandse ondernemingen in Shanghai***

<i>Categorie</i>	<i>Salarisindicatie (per jaar)</i>
Ongeschoolde arbeider	Variërend tussen 18.000 RMB en 38.000 RMB, afhankelijk van ervaring en positie
Technisch geschoolde arbeider	Variërend tussen 49.000 RMB en 77.000 RMB, afhankelijk van ervaring en positie
Receptioniste	27.000 RMB - 30.000 RMB
Secretaresse	38.000 RMB - 46.000 RMB
Lager administratief personeel	32.000 RMB - 37.000 RMB
Hoger administratief personeel	Variërend van 52.000 RMB - 90.000 RMB, afhankelijk van ervaring en positie
Verkopers	62.000 RMB - 75.000 RMB, plus bonusregeling op basis van prestaties
Operationele manager	135.000 RMB - 178.000 RMB

Financiële manager	166.000 RMB - 220.000 RMB
Marketing manager	174.000 RMB - 231.000 RMB
General manager	193.000 RMB - 255.000

Bovenstaande bedragen zijn een ruwe aanduiding, gebaseerd op gegevens van verschillende Nederlandse bedrijven in Shanghai.

---

**Disclaimer:** No rights can be derived from the texts on this site. The Royal Netherlands Consulate-General does not necessarily endorse the views expressed in the Internet sites to which it provides links nor is the Embassy responsible for the information they contain.