



An Initiative funded by the Partnership  
Instrument (PI) of the European Union



**EU-China Dialogue on Migration and Mobility Support Project**

支持中欧人员往来和移民领域对话项目

## 中国工人赴欧盟成员国的招聘费用

案例研究：在德国工作的中国厨师



International Organization for Migration (IOM)  
The UN Migration Agency



International Labour Organization

# 中国工人赴欧盟成员国的招聘费用

案例研究：在德国工作的中国厨师

Sabrina Kouba

版权 © 国际劳工局和国际移民组织 [2018]

2018 年第一次印刷

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。未经允许，在标明来源的情况下可以复制部分内容。如需调整，复制或翻译，应向国际劳工局出版部门（版权和许可）申请复制权和翻译许可，地址：International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 或发邮件至：[rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org)。国际劳工局欢迎此类申请。

已在复制权组织注册的图书馆、机构及其他用户可根据许可复制。请访问复制权组织国际联盟网站 [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) 获取本国复制权组织相关信息。

---

中国工人赴欧盟成员国的招聘费用 – 案例研究：在德国工作的中国厨师（中文版）

ILO ISBN: 978-92-2-131678-7 (印刷) 978-92-2-131679-4 (网页)

IOM ISBN: 978-92-9068-764-1

---

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局或国际移民组织对任何国家的法律地位、区域或领土及其当局、或边界划定发表意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，出版发行并不代表国际劳工局或国际移民组织认可其观点。

提及的企业和商业产品及过程不意味其得到国际劳工局或国际移民组织的认可，而未提及的企业和商业产品及过程也并非不被认可。

有关国际劳工局出版物和数字产品的信息可以从以下网站获得：[www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)。

---

国际移民组织坚信这一原则，人道和有序的移徙对移民和社会都有利。作为一个政府间国际机构，国际移民组织与其国际社会的伙伴一起携手合作，共同应对移徙领域操作层面的挑战，促进对移民问题的理解，通过移徙促进社会 and 经济发展，维护移民的尊严和福祉。

本报告中表达的意见是作者的观点，并不一定反映国际移民组织（IOM）的观点。在本报告中所使用的名称和介绍的材料，并不意味着反映国际移民组织对任何国家、领地、城市、地区或其当局的法律地位、或对其国界或边界的划分表示任何意见。

本报告尚未由国际移民组织正式编辑。

本出版物由欧盟赞助，在“支持中欧人员往来和移民领域对话项目”的支持下完成。报告中阐述的见解仅代表作者看法，并不代表国际劳工局、国际移民组织或欧盟的观点。

---

在中国印刷

## 前言

全球化、城市化、人口结构变化、冲突、收入不平等和气候变化导致越来越多的移民工人及其家庭赴海外寻找工作和更好的生活。特别是对低技术移民来说，在海外工作的决定可能会带来相当大的风险和成本。它经常伴随着大量的投资，如旅行费用、办理文件、体检、特别是中介费等。移民成本高，尤其是与招聘有关的移民费用，可能会侵蚀工人收入的很大一部分，甚至在实际就业开始之前，就会导致移民工人及其家庭负债。缺乏信息、劳动力市场准入有限、歧视和法律保护不足常常加剧了移民工人的脆弱性和依赖性。一些移民工人甚至沦为剥削、贩卖和强迫劳动的受害者。

日益流动的世界人口要求针对移民工人的招聘和就业制定更有效的政策法规。2030 可持续发展议程倡导促进包括移民工人在内的全体劳动者的体面工作，其中可持续发展目标（SDG）10.7 明确提出：“促进有序、安全，正规与负责的迁移和流动，包括通过计划和管理良好的移民政策”。降低移民成本，正如 SDG 指标 10.7.1（招聘成本）表明，是提高移民对发展的积极影响的一个关键策略。这也体现在正在进行的围绕关于安全、有序和正规移民的全球契约的国际对话中。

国际劳工组织提倡公平和有效地管理招聘，包括监测和报告移民费用的机制。2014 年，国际劳工组织发起了公平招聘倡议，以防止非法贩运、强迫劳动和剥削，保护工人权利和降低劳动力迁移成本。2016 年 9 月，国际劳工组织通过了关于公平招聘的一般性原则和实施指南，进一步推动人口流动并保护工作中的基本权利，包括移民工人和公民在内。

雇主，而不是工人，应该支付与招聘和安置工人有关费用。同样的规则适用于移民工人。70 多年来，这个劳工标准在国际上得到了广泛公认。让所有移民工人有机会通过劳动摆脱贫困，而不是把他们推入被债务束缚和被剥夺权利的恶性循环，是至关重要的。该标准也有助于雇主考虑到与招聘劳动力有关的所有费用，避免不公平竞争及迫使其降低工作条件及生产力方面的压力。以上考量及劳工标准对以劳动力剥削为目的的人口贩运的预防作用，是各国政府保护和促进公众利益的基本要素。随着时间的推移，招聘机制可能有所改变，而 2030 可持续发展议程为我们提供了深化改革的机会。

本研究由欧盟赞助、国际劳工组织与国际移民组织联合实施的“支持中欧人员往来和移民领域对话项目”支持开展。研究旨在调查中国赴欧盟成员国的移民工人所面临的总体挑战和移民费用的范围。作为一个国家的案例研究，本次调研聚焦在德国的中国专业厨师签证计划，因为厨师是欧盟成员国最大的中国移民群体之一。本研究回顾了现有的文献以及欧盟对中国移民工人的政策法规。它通过解读与利益相关者的访谈和焦点小组讨论，进一步分析了中国厨师在德国的具体情况，特别是在与移民过程有关的费用方面。根据调查结果，本研究提出了改进这项具体签证计划和总体移民管理的建议，以更

好地保护移民工人的权利，并增加他们从国际劳务移民当中的获益。

我希望这份研究报告能为决策者和从业人员提供有益的参考和可行的建议，帮助改善在欧盟成员国的中国移民工人的招聘和工作条件，增进合作，共同努力，促进全体劳动者的公平招聘和体面工作。

柯凯琳

国际劳工组织北京局局长

## 致谢

本研究由欧盟赞助、国际劳工组织与国际移民组织联合实施的“支持中欧人员往来和移民领域对话项目”支持开展。研究调查了中国赴欧盟成员国的移民工人所面临的总体挑战和移民费用的范围。作为一个国家的案例研究，本次调研聚焦在德国的中国专业厨师签证计划。根据调查结果，报告提出了改进这项具体签证计划和总体移民管理的建议，以更好地保护移民工人的权利，并增加各相关方从国际劳务移民当中的获益。

本报告由 Sabrina Kouba 女士与国际劳工组织协作完成。Manolo Abella 先生对研究报告给予了技术指导。

诚挚感谢参与完成报告的所有合作伙伴和同事。尤其感谢中国对外承包工程商会（CHINCA）、德国中餐协会（VCGD）以及德国联邦就业局国际安置服务部（ZAV）予以的合作与支持。

感谢国际劳工组织中蒙局前局长 Tim De Meyer 先生、国际劳工组织亚太地区高级移民专家 Nilim Baruah 先生、国际劳工组织“支持中欧人员往来和移民领域对话项目”国家项目协调员裴红叶女士为本次调研提供技术支持并对报告进行审阅。

感谢欧盟和国际移民组织的支持。

此外，我们还要感谢所有同意接受面谈并参与焦点小组讨论的人员。感谢他们分享与中国工人移民费用有关的见解和经验。同时，我们感谢为开展研究、协调和翻译工作做出贡献的所有机构和人员。

## 目录

前言 .....	i
致谢 .....	iii
执行摘要 .....	vi
缩写 .....	ix
1. 研究背景 .....	2
2. 德国中餐业及其劳动力市场 .....	3
2.1 中国移民工人在德国的准入情况 .....	3
2.2 非欧盟移民对于德国劳动力市场的重要性 .....	7
2.3 中餐业在德国的受欢迎程度与日俱增 .....	8
2.4 训练有素的中国厨师供不应求 .....	8
2.5 德国的中国移民工人 .....	9
3. 风味特色厨师的准入情况 .....	10
3.1 ZAV 和 CHINCA 就中国对德输出风味特色厨师的协议 .....	11
4. 中国境内和其他国家厨师的工资水平 .....	15
4.1 中国境内厨师的工资水平 .....	15
4.2 中国厨师境外准入和就业情况 .....	16
5. 中国厨师在德国所面临的问题 .....	19
5.1 对德国中餐协会 (VCGD) 进行的采访 .....	19
5.2 焦点小组讨论的结果 .....	22
6. 结论及未来展望 .....	23
参考文献 .....	29

## 图表目录

表 1 风味特色厨师：签证申请接收数量、签证获批数量、从中国离境的人数以及入境德国人数.....	10
表 2 中国风味特色厨师申请德国签证的情况 .....	10
图 1 2014 年中国境内厨师的平均月薪（以人民币计算） （参与问卷调查的人数：112367 人） .....	16



## 执行摘要

工人特别是低技能移民工人 (Low-skilled migrant worker) 的招聘/移民费用 (recruitment / migration costs) 可能会很高, 具体数额很大程度上取决于其选择的特定移民渠道<sup>1</sup>。他们中的大多数是通过从亲朋好友处筹钱支付移民费用, 不需要或只需支付少许利息 (Abella and Martin 2014)<sup>2</sup>; 而那些向放贷人借钱的移民工人则需承担高额利率 (所有接受调查的孟加拉国移民工人中, 有三分之一是通过这种渠道筹款的, 参见 Afar 2009)。为了尽快还清债务, 他们不得不长期加班以赚取更多酬劳。这些前期投入巨资的工人在工作的过程中非常容易受到剥削。他们不会主动报告不公平的待遇, 因为大多数情况下, 一旦雇主采取措施致使他们由官方颁发的工作许可 (work permit) 被吊销, 他们的居留许可 (residence permit) 就会自动作废。此外, 前期的高额费用也会迫使他们在签证过期后滞留不归, 成为非法移民。这将使他们更容易遭受剥削, 甚至有可能身陷牢狱, 并为东道主政府 (host governments) 带来许多社会问题。为了控制高额移民费用所带来的负面影响, 多国政府已经取消了移民工人招聘费用或者对其设置了收费上限, 但是通过某些渠道移民的工人仍面临高额费用。减少移民费用意味着移民工人向中介机构支付的费用降低, 这无疑会提高他们的投资回报率 (return on investment), 同时也为来源国及东道国的经济做出贡献。

本研究在“支持中欧人员往来和移民领域对话项目”下展开, 旨在评估欧盟常规中国移民工人所承担的移民费用, 并最终减少此类费用。本研究运用多种方法, 评估了通过中国风味特色厨师签证项目进入德国餐饮业工作的中国国民所面临的移民费用和总体挑战, 并梳理了关于欧盟中国移民工人的现有文献以及最新的相关统计数据 (资料来源包括德文、英文和中文文献), 为今后展开进一步的分析研究奠定了基础, 而且还就德国餐饮行业/德国中国风味特色厨师这一群体进行了焦点小组讨论 (Focus Group Discussions, FGD)。在通过焦点小组讨论探究移民费用的基础上, 研究报告分别对中德双方就改善移民管理以及降低移民费用提出了建议。

酒店餐饮业是德国中国移民工人最为集中的行业之一<sup>3</sup>, 故本研究选取此行业作为案例研究对象。据估计, 2013 年德国有 1 万家中餐馆, 规格从小吃店到高端饭店不等。今后几年, 德国中餐业的规模必将进一步扩大。此外, 最新的数据表明, 中餐已经成为

---

<sup>1</sup> 例如, 一名巴基斯坦工人若前往沙特阿拉伯工作, 其招聘费用相当于 10.6 个月的工资。

<sup>2</sup> 这些工人虽然不用担心 (高额) 利率, 但通常可能会承担繁重的人情负担, 而这是很难用金钱去衡量的。

<sup>3</sup> 2014 年, 在德国持有效工作许可的中国国民人数达到 13411 名 (参见 EUROSTAT 数据)。2008 年至 2015 年期间, 德国每年平均颁发 2160 张工作许可, 其中有 2032 张是颁发给归属于“其他类别”的中国国民, 包括中国风味特色厨师。德国中餐协会的数据表明, 2013 年有 935 名中国厨师赴德工作, 2014 年为 1430 名, 2015 年 720 名。

德国最受欢迎的外国菜系之一。而德国中餐协会也表示，德国需要引入更多烹饪技巧熟练的中国厨师以满足市场需求。

报告包括六章。第一章介绍了现有的由中国到欧盟的劳务移民渠道。报告从不同角度对国际劳务移民进行了概述，尤其是与招聘费用相关的风险以及对其采取应对措施的紧迫性。国际劳工组织 1997 年的“私营职业介绍机构公约”（第 181 号）与 2016 年的“关于公平招聘的一般性原则和实施指南”为促进公平招聘及降低招聘成本提供了重要的政策框架。

第二章通过对中国劳务移民在德国申请工作许可的准入过程的分析，确定了之后的国家案例研究框架，同时回顾了中国人移民德国的过程和中国移民申请签证的法律准入条件。报告指出，非技术工人从中国移居德国的可能性有限并受到严格监管。在德国，越来越短缺的烹饪学员导致餐饮业严重缺乏熟练的厨师。移民工人成为德国餐饮业比以往任何时候都更需要的劳动力来源。然而，由于法律和政治方面的限制以及这一职业未被列入短缺清单，使外国人申请工作十分困难。目前只有少数的签证计划，如“专业厨师（spezialitaetenkoch）签证计划”用来应对餐饮业某些职业的短缺。在“专业厨师签证计划”中，中国人申请获得批准的数量最多，我们将在第三章对此进行分析。其中尤其值得一提的是中国对外承包工程商会（CHINCA）和德国联邦就业局国际安置服务部（ZAV）就此签订的双边协议。这一协议用于管理招聘与录取在德国工作的中国专业厨师，其中设定了严格的要求，例如确定工资等级和官方验证的技术资格，并强制证明没有合适的本国或当地劳动力市场的优先候选人适合所提供的职位等。只有十家企业具有正式资格在中国进行招聘。协议中没有明确可以向申请人收费总额的上限。这使得移民工人尽管存在协议，还是有可能遭受过度收费和剥削。

为了了解移民费用所造成负担的严重程度及其对移民决定的影响，第四章对在中国和其他亚洲及欧洲国家厨师的招聘和平均工资进行了比较。报告进一步审视了在五个欧盟国家工作的中国公民的劳务移民统计数据以及在适用的情况下，各个国家有关外国厨师的特定签证计划。报告得出结论，由于亚洲国家工资的不断上涨造成激烈竞争，以及西方国家在当地劳动力市场中常常优先考虑难民等因素，包括收紧签证和工作许可条例等，西方国家的很多中餐馆如今举步维艰。不过，许多国家对移民工人在餐饮业获得签证和工作的要求仍然很高。

为了调查在德国的中餐馆老板和员工所面临的挑战，研究人员对德国中餐协会进行了访谈，组织中国厨师进行了焦点小组讨论，并对访谈和讨论进行了评估。第五章的第一部分对访谈结果进行了总结并揭示了一些问题。德国中餐协会认为，这些问题是当前中餐行业在德国面临的主要挑战，其中包括没有给出关于拒签理由的解释，中国地方政府官员的过失与欺诈行为，中德双方费时费力的申请程序，以及在资质方面的严格要求和在德国就业的期限。由于中国和其他可能的目的地国家不断上涨的工资水平，中国的熟练厨师会更倾向于留在国内以及到亚洲其他国家或海湾地区国家工作。该协会还指出，

服务人员严重不足，但为了应对这一短缺而直接在中国招聘的要求几乎是不可能的，因为服务人员属于低技术人群，目前不包括在德国的签证计划内。

第五章的第二部分对在专业厨师签证计划下来到德国工作的中国厨师焦点小组讨论的结果进行了分析。与会者称，德国的招聘过程和就业情况总体上是公平和良好的，并将最终进一步推荐该签证计划。同时，与会者就服务质量差、缺乏可获得的信息和没有固定的有助于监督招聘费用的一揽子价格等方面提出了意见。包括技能认证所需的额外费用，与会者表示要偿还其招募债务的期限为六个月至一年。由于工资和工作环境依然比国内优越，所以没有人后悔他们赴德工作的决定。

第六章得出结论并为来源国和东道国如何改善为德国餐饮业招募中国专业厨师提出了建议。报告指出尤其需要基于中德双方的利益相关者的需求对专业厨师签证程序进行改进。根据国际劳工组织“关于公平招聘的一般性原则和实施指南”，建议对招聘机构进行更有效的监管，确保移民工人能够获取关于申请和移民程序的必要信息等。此外，德国当局禁止走私的工作需要得到加强。另一方面，中国移民厨师应该有机会选择和更换雇主，而不必担心被驱逐出境。在获取关于雇主和工作条件的充分信息的情况下作出明智的决定有助于促进雇佣关系。除了核对工资单外，德国当局定期进行劳动监察也有助于保护工人的权利。

报告最终得出结论，通过加强德国和中国政府之间的合作，共同提供翻译成汉语的信息材料和在线信息资源以及监测和评估框架与移民工人的反馈机制等，可以防止移民工人受到剥削和其他形式的侵权并使移民为所有利益相关者带来的利益最大化。

## 缩写

德国联邦就业局 (BA)

中国对外承包工程商会 (CHINCA)

德国驻外商会 (德国中国商会)

德国工商总会 (DIHK)

德国住宿和餐饮业协会 (DEHOGA)

欧盟 (EU)

可持续发展目标 (SDGs)

第三国国民 (TCN)

德国中餐协会 (VCGD)

德国联邦就业局国际安置服务部 (ZAV)

## 1. 研究背景

2015 年年末，在欧盟 28 个成员国中合法居留的中国移民工人人数为 26 万人，其中 70% 分布在意大利，另有 23% 分布在德国、法国、英国、西班牙和荷兰(Plewa and Stermsek 2017)。然而，尽管对于不同技能水平的外籍工人来说，欧盟成员国都是其重要的目的国，但鲜少有人对此展开严谨的研究。为了部分填补这一空缺，本研究聚焦中国对欧盟成员国的劳务移民，以期探究如何通过改善移民就业管理降低移民工人的脆弱性，让他们更多地从国际劳动力流动中获益。更确切地说，本研究旨在通过对德国中餐业的案例研究，了解中国对欧盟成员国劳务移民所需的费用。其原因有二：1) 近期，国际劳工组织的一份研究报告 (Plewa and Stermsek 2017, 1) 认为“德国是最有可能和中国开展可持续的劳务移民项目的国家”并且“德国在接收移民工人和对其融入劳动力市场的管理两方面最为平衡 (Plewa and Stermsek 2017, 2) 中国的主管部门对推广该移民渠道明确表示出浓厚的兴趣，希望借此加强中德政府、民间及商业领域之间的联系。

目前，全世界有约 1 亿 5 千万移民工人，且这一数目还在不断增长。然而，尽管劳务移民为东道国 (host countries) 以及来源国 (origin countries) 的发展做出了重大贡献，但在实施的过程中却经常会伴随效率低下和移民工人遭受严重不公平待遇等问题。对于许多移民工人，特别是那些低技能移民工人来说，出国找工作费用高且风险大。很多移民工人因为信息不畅通而在找工作的过程中沦为了人口贩运 (trafficking) 和强迫劳动 (forced labour) 的受害者。大多数移民工人，即便是那些取得了合法或正规身份的工人，也没能完全融入当地劳动力市场。他们在劳动力市场上遭受剥削和歧视，活动受限，就业质量低。岗位匹配效率低下以及难以在东道国获得资质认证限制了他们发挥自己技能的机会，使他们错失了许多回报率更高的工作。

减少包括招聘费用在内的移民费用是改善移民对发展的影响的一项关键策略。国际劳工组织《关于公平招聘的一般性原则和实施指南》(Fair Recruitment Principles and Operational Guidelines, 已于 2016 年 9 月被国际劳工组织理事会通过) 提出了公平招聘的一般性原则和实施指南，为国际劳工组织及其他机构、各国立法机关和社会合作伙伴目前以及未来在促进和确保公平招聘方面的工作提供了指导信息。该文件在一般原则中提出“禁止向工人收取费用” (Prohibition of charging fees and costs to workers) 的原则，这对于保护移民工人在国际移民过程中的权益来说起到了极大的积极作用。

此外，以下文件也有提及减少移民费用：

- 联合国秘书长在 2013 年联合国国际移民和发展高级别对话上就移民问题提出了八点行动议程；
- 2013 年 11 月以及 2016 年 9 月召开的两次国际劳工组织劳务移民三方技术会议 (Tripartite Technical Meeting) 的决议；

- 可持续发展目标（SDGs）倡导为包括移民工人在内的所有工人提供体面工作。其中，目标 8.8 为：保护劳工权利，为包括移民工人在内的所有工人，特别是女性移民和不稳定工作的工人创造安全和有保障的工作环境。指标 10.7.1，即招聘费用指标（SDG 10.7.1 Indicator: Recruitment Costs）将招聘费用视作“促进有序、安全、正规和负责的移民和人口流动”的具体指标<sup>4</sup>。该指标具体指由雇员承担的招聘费用占其在目的地国年收入的比例。然而目前，全球范围内尚未对招聘过程中所涉及的费用做出明确定义。

国际劳工组织在亚洲推动公平招聘的战略和行动关注以下重点：推动实施国际劳工组织第 181 号公约，即《1997 年私营职业介绍机构公约》（Convention 181 on Private Employment Agencies），并且落实各国规范招聘的法律，包括有关建立移民费用监督和汇报机制以及改善招聘类别的法规；确保建立投诉机制和提供支持性服务；增强移民工人和潜在移民工人的意识并对其赋权；提高招聘机构的自我管理。作为公平移民议程（Fair Migration Agenda）的一部分，国际劳工组织发起了多利益攸关方参与的公平招聘倡议（Fair Recruitment Initiative），并在 2016 年 9 月召开的劳务移民三方技术会议上通过了《关于公平招聘的一般性原则和实施指南》。2016 年 12 月全球移民与发展论坛（Global Forum on Migration and Development）召开期间举行了一场有关降低移民费用的圆桌会议，对移民招聘及包括其费用在内的相关议题给予了密切关注。

## 2. 德国中餐业及其劳动力市场

### 2.1 中国移民工人在德国的准入情况

欧盟统计局的数据显示，过去几年由于经济危机及其导致的劳动力需求下降，除英国外，欧洲主要移民接收国都已经开始减少颁发给中国国民的工作许可的数量（Plewa and Stermsek 2017）。2015 年，德国开始对中国国民实施准入限制。目前，德国致力于帮助新近涌入的难民融入劳动力市场。此前，德国曾立法规定德国人和其他欧盟成员国国民较难民享有优先就业权。德国现在希望通过暂停该规定 3 年以求实现上述目标（Oltermann 2016）<sup>5</sup>。另一方面，在欧洲的中国留学生毕业后留欧工作的人数也在持续增长。德国的这一项“调整措施”对中国国民来说十分利好。他们有望凭借在科学、技术和工程等领域（即 STEM 领域）所掌握的技能成为欧洲劳动力市场上重要的组成部分，因为这些技能正是欧洲雇主需要却又不为东道主国国民或其他欧盟成员国国民所具备的<sup>6</sup>。

---

<sup>4</sup> 国际劳工组织和世界银行的监管人目前正在探索计量可持续发展目标 10.7.1 招聘费用指标的方法。正如可持续发展目标 SDG17 提到的一样，这一领域还缺乏高质量的数据。

<sup>5</sup> 《移民融入法》（Integration Act and Integration Ordinance）已于 2016 年 8 月生效。德国仅在失业率低的地区暂缓了“优先就业权”。

<sup>6</sup> 这种对 STEM 领域急需技能的关注有时却使决策者忽略了市场对于某些非常具体的利基技能的需求，比如中餐厨艺。

德国联邦教育和研究部 (German Federal Ministry of Education and Research) 在其发布的《中国战略 2015-2020—在研究、科学和教育领域与中国合作的战略框架》(China Strategy 2015-2020 - Strategic Framework for Cooperation with China in Research, Science and Education) 中强调了与中国开展合作的重要性。《居留法》(Aufenthaltsgesetz, AufenthG) 和《就业条例》(Beschäftigungsverordnung, BSchV) 为第三国国民 (Drittstaaten, Third Country Nationals, TCN) 进入德国提供了法律基础。对中国国民而言, 如果他们想要赴德国学习和/或工作, 必须申请相关许可。不过, 相较于其他低技能的第三国国民, 他们更容易成功申请到许可, 尤其是那些在(硬)科学、工程和其他学术领域工作的人以及高收入的自由职业者, 因为这类人通常都是短缺职业所需的高素质人才。在某些特定条件下, 第三国国民即便没有大学学位, 也可以凭借职业技能通过某些渠道在德国找到工作(并获得工作许可), 其中一种便是申请风味特色厨师 (Spezialitaetenkoch) 签证。但是无论哪一种情况, 即便是发现其职业被列为短缺职业, 来自第三国的移民工人也必须首先确认其培训资质/大学学位在德国能够得到认可。

德国政府<sup>7</sup>已经意识到了某些行业近年来对特定种类工人的需求, 并且就此采取了多种措施。他们创办了“Make it in Germany”和“Recognition in Germany”两个门户网站, 同时为第三国国民和想要招聘海外员工的德国雇主提供多语言(不包括中文)指导。有意赴德工作的移民工人通过互联网, 凭借些许语言技能就能在这两个网站上找到关于各种工作签证和相关规章制度的可靠信息, 并且获取德国劳工顾问的联系方式。中国国民可自行通过“移民资质审核工具”(Migration Check tool) 确定自己需要申请哪一种居留许可, 以便进一步申请在德国工作、求学、培训、从事研究/学术工作或者求职<sup>8</sup>。通过这种方式, 他们不再需要找招聘/中介机构, 也可以避免因为信息不对称而被后者收取额外费用。国际劳工组织在进一步的研究中建议中国主管部门和其移民工人目的国的主管部门就创办类似的门户网站进行合作, 以加强对中国国民的保护 (Plewa and Stermsek 2017)。这类门户网站应该使用中文提供最新相关信息和指南以及熟悉目的国就业市场的劳工顾问的联系方式。

留学生是德国移民工人的重要来源(其他目的国同样如此)。在第一波学生移民浪潮中, 许多中国留学生毕业之后便留在德国经营中餐馆。而在这群由学生发展成为餐饮企业家的移民之前, 最早通过“再培训”在德国成为中餐馆老板的是 19 世纪末 20 世纪初从香港和广东远渡重洋抵达德国北部港口城市以及柏林的海员 (Leung 2002)。此外, 有一小部分中餐馆招聘厨师是出于政治而并非经济因素。冷战期间, 西德政府与中国台湾合作开展了一项招聘技术工人的计划, 其中包括 5000 名中国厨师。更确切地说, 根据双方之间签订的协议, 每位被招聘的厨师都可以在德国开 1 家中餐馆并再招聘 5 名中

---

<sup>7</sup> 更确切地说是联邦劳动和社会事务部、联邦经济和能源部以及联邦劳动局。

<sup>8</sup> 根据《居留法》第 18c 条, 符合资质的外国专家可获得为期最长 6 个月的签证入德求职。

国厨师以协助其经营。因此，那时德国绝大部分的中餐业企业家不是来自台湾便是来自香港（Leung 2002）。

随着中德两国高校之间的联系不断深入，德国政府和企业领导人逐渐意识到不应任由中国留学生在毕业之后因缺少选择而大批流入餐饮业，而是应该让他们的才能和专业素质在德国的工业领域得到更好的发挥。曾经，许多精通德语的中国学生在德国留学时会在中餐馆当兼职服务员。但是近十年，随着中国经济的腾飞以及互联网的发展，这样的情况得到了很大的改善。一位接受本研究采访的雇主/餐馆老板表示，现在的中国留学生大多由其家庭资助。另一部分则是通过经营互联网电商以支持他们在德国的学业（比如在网上为中国的消费者代购德国/欧洲产品）。相较于在中餐馆的餐桌旁待命，他们可以通过这种方式更轻易地赚到更多钱。而另一方面，餐馆老板则越来越难找到合格的服务员和专业的厨师。

对于任何想要在国外求职的技术工人和拥有工作经验的人来说，技能和文凭认证都是重要的一个环节。中介机构也总是就此收取额外的费用<sup>9</sup>。根据“Make it in Germany”网站上的指南，材料、翻译、公证、交通再加上语言课程的总费用从 200 到 600 欧元不等（Bundesministerium fuer Bildung und Forschung 2014; Federal Ministry of Labour and Social Affairs, the Federal Ministry of Economic Affairs and Energy and the Federal Employment Agency 2017）。

随着中德两国在教育和科研，尤其是在环保、可持续发展、城市化和生命科学领域开展的一系列合作，再加之《中国战略 2015-2020》的发布，高技能中国移民可以通过越来越多的渠道赴德工作；然而低技能中国移民的境况却仍令人堪忧。中国与欧盟的合作也面临同样的问题。欧盟现行的“地平线 2020 计划”（Horizon 2020）规划了中欧双方的研究机构在食品、农业和生物科技、可持续城镇化（涉及能源、环境和交通等方面）、信息通信技术、和平利用核能、航空工程以及热核能源领域将要开展的合作（European Commission, 2015）。这同样为高技能中国移民赴欧提供了契机。此外，随着在华的德企数量不断增长，中德两国目前正在就为在华德企所需的中国工人提供职业培训展开合作。在德国中国商会（Deutsche Auslandshandelskammer, German Chamber of Commerce in China）的帮助下，学徒经过培训合格后便能进入机械、电子或者机电

---

<sup>9</sup> 中国公民如果已经获得了某个欧盟成员国、欧洲经济区或瑞士的资质认证，申请德国的资质认证会更为容易。他们只需与国家资质认证处（The National Point for Professional Qualifications）联系即可。国家资质认证处将按照欧盟 2005/36/EC 指令（European Directive 2005/36/EC）对其资质进行认证。该指令和 2006/100/EC 指令（Directive 2006/100/EC）为受规制行业（regulated professions）内的从业者的资质认证提供法律依据。持有外国学位的移民工人若想在德国受规制行业工作，必须获得技能认证。医生、律师、教师以及诸多人工行业均在此列。



行业工作 (German Chamber of Commerce in China 2012)<sup>10</sup>。中德之间的劳务往来将越来越趋向专业化。

中德两国之间除了一项有关护理人员的移民签证项目之外，目前尚未签订任何其他有关双边劳务往来的协议。联邦劳动局 (BA) 是德国主要负责外籍工人准入的机构。其工作流程通常是首先判断有无雇佣外籍工人的必要，即某一职位是否能在享有优先就业权的德国国民、其他欧盟成员国国民、欧洲经济区国民、瑞士国民以及合法居住在德国的外国人中找到合适人选。此外，为了确保上述人员不被外籍工人所替代，德国规定针对第三国国民的招聘条件必须与针对德国国内员工或欧盟国民的相同。

德国外国人中央登记处 (Auslaenderzentralregister, AZR) 的统计结果显示，在所有出于教育目的获得德国居留许可的第三国国民中，中国国民所占比重最大 (2015 年的数据显示，其中有 25791 名中国人，占总许可数的 21%。相较于 2014 年的 23175 人和 20.5%，两者均有所增长) (BAMF 2016a)。《居留法》第 16 条中的第 1a、4 和 5b 款 (§ 16 Abs. 1a, 4, 5b AufenthG) 以及第 17 条中的第 3 款 (§ 17 Abs. 3 AufenthG) 为其入境提供了法律依据。这些法条具体涉及第三国留学生入读德国高校 (§ 16 Abs. 1a AufenthG)、入德准备申请大学 (§ 16 Abs. 1a AufenthG)、毕业后留德求职 (§ 16 Abs. 4 AufenthG)、参加语言课程或申请德国高中 (§ 16 Abs. 5 AufenthG)、参加职业培训 (§ 17 Abs. 1 AufenthG) 以及培训后留德求职 (§ 16 Abs. 5b, § 17 Abs. 3 AufenthG) 等入境申请<sup>11</sup>。欧盟统计局 (Eurostat 2016a) 的数据显示，2010 到 2015 年期间，德国持教育签证的中国留学生更换工作签证的比例为 97%，占据第三国留学生榜首。

鉴于包括德国在内的许多欧盟成员国的劳动力市场都出现了适龄劳动力人口规模缩减的问题，再加之意识到欧盟劳动力人口在某些技能领域的缺口和不匹配，欧盟委员会 (EU Commission) / 欧盟各成员国政府对第三国工人颇为依赖，以期借此满足国内/地方劳动力市场，特别是健康、科学和技术行业的用工需求。

除了先以学生身份入境后再更改居留类型这种方式外，(高)技能的中国工人还可以通过蓝卡项目 (Blue Card) 赴德工作。该项目即是为了吸引高技能和高收入的工作人员而专门设计的，并且为这一群体保留了诸多权利 (包括在欧盟内部自由就业、家庭

---

<sup>10</sup>为了推动职业培训领域的国际化，德国实施了诸多举措，其中影响最大的是“iMOVE” (英文全称为 International Marketing of Vocational Education) 项目。在中国，“iMOVE”，德国中国商会上海分会及其合作伙伴提供多种职业培训：

[https://www.imove-germany.de/cps/rde/xchg/imove\\_projekt\\_de/hs.xsl/praxisberichte.htm?pb-type=&content-url=/cps/rde/xchg/imove\\_projekt\\_de/hs.xsl/Weiterbildung-fuer-Fachkraefte-und-Berufsschullehrer-in-China.htm](https://www.imove-germany.de/cps/rde/xchg/imove_projekt_de/hs.xsl/praxisberichte.htm?pb-type=&content-url=/cps/rde/xchg/imove_projekt_de/hs.xsl/Weiterbildung-fuer-Fachkraefte-und-Berufsschullehrer-in-China.htm);

[https://www.imove-germany.de/cps/rde/xchg/imove\\_projekt\\_de/d\\_eng\\_iMOVE\\_Success\\_Stories\\_China\\_2012\\_web.pdf](https://www.imove-germany.de/cps/rde/xchg/imove_projekt_de/d_eng_iMOVE_Success_Stories_China_2012_web.pdf);

[https://www.imove-germany.de/cps/rde/xchg/imove\\_projekt\\_de/hs.xsl/china.htm](https://www.imove-germany.de/cps/rde/xchg/imove_projekt_de/hs.xsl/china.htm)

<sup>11</sup> 求职或准备大学申请的第三国国民在申请入德时只能获批短期居留期限。

团聚以及长期居留（48个月）的权利）。然而即便如此，蓝卡持有者的入境人数却仍低于决策者的预估水平且无法满足行业需求<sup>12</sup>。2015年，中国因工作缘由而获得德国居留许可或持蓝卡入境德国的人数为7294人，在所有第三国国家中排名第3（仅次于印度和美国，占比10.5%）。截至到2015年3月31日，中国因工作缘由而入境德国的总人数约为17898人；在所有第三国中，排名仅次于印度（Bundesamt fuer Migration und Fluechtlinge 2016a）<sup>13</sup>。

欧盟统计局的数据显示（Eurostat 2016b），因工作缘由而入境欧盟成员国的第三国移民可大致分为以下5类：1）高技能工人；2）欧盟蓝卡持有者；3）季节工；4）研究人员；5）其他。单就德国而言，在获得首次入境许可的第三国移民中，高技能工人并不是占比最高的一类（其中94%为研究人员、季节工和欧盟蓝卡持有者）。

调查发现，和上述情况一样，风味特色厨师签证项目也并未达到理想效果。尽管德国按照《就业条例》第6条第2款第1项第2点（Section 6 (2) Sentence 1 No. 2）的规定，定期更新短缺职业清单，即大众俗称的“白名单”（Positivliste, Whitelist），但是（特色）厨师目前尚未被包括在内。而另一方面，德国发布的2017年3月技术工人短缺情况分析（Skilled Worker Shortage Analysis of March 2017）却显示，酒店、旅游和餐饮行业有30800个职位空缺，较去年同期增加了5.3%（Bundesagentur fuer Arbeit 2017）。

## 2.2 非欧盟移民对于德国劳动力市场的重要性

众所周知，来自其他欧盟成员国的移民数量不足以帮助德国应对日益严重的人口赤字。2014年，德国60%的移民来自其他欧盟成员国。德国联邦就业局国际安置服务部（Zentrale Auslands- und Fachvermittlung, ZAV）表明，从中期规划来看，德国需要从非欧盟国家引入更多移民。该中心提出一大战略，即通过“加强移民宣传”（verstärktes Einwanderungsmarketing）实现对来自非欧盟国家的高素质技术工人的管理。德国联邦劳动局（BA）收集的数据显示，82%的难民曾接受过教育，但58%没有参加过职业培训（BA 2016b）。这表明德国劳动力市场上难民的融合度低。2015年，德国只有3.4%的第三国移民持工作签证入境，而中国移民中这一比例为12.4%（BA 2016b）。德国来自非欧盟成员国的（高）技能移民在很大程度上都是自行发起的，而且今后仍有可能继续保持这样的状态。

---

<sup>12</sup> 根据《居留法》第19a条，蓝卡持有者可以更换工作，只要其新工作满足相关条件并且更换过程按照相关程序进行即可。如果申请居留许可时遇到有关雇主、职位或者最低收入的要求，则其更换工作还需获得外国人主管部门的批准，在适当情况下还需取得联邦劳动局的同意。此外，根据《居留法》第19条中有关居留许可的规定，高素质工人可随时更换工作，只要他们的新工作满足相关条件。  
[http://ec.europa.eu/immigration/what-do-i-need-before-leaving/germany/worker/highly-qualified-worker\\_en#](http://ec.europa.eu/immigration/what-do-i-need-before-leaving/germany/worker/highly-qualified-worker_en#)

<sup>13</sup> 其中2376人（8.5%）为蓝卡持有者。

### 2.3 中餐业在德国的受欢迎程度与日俱增

中餐在德国深受喜爱，并且德国消费者对中餐的需求持续增长。据估计，2013年德国中餐馆的数量已达1万家，规格从小吃店到高端饭店不等。目前，新开的中餐馆规模越来越大，动辄可容纳上百人就餐。他们凭借不限量供应的自助午餐(all you can eat-lunch buffets)，每天吸引成百上千位消费者光顾，其中大多是德国人。最新的数据显示，中餐在德国最受欢迎的15种外国菜肴中名列第三。接受调查的人中，53%表示喜欢中餐，9%将中餐视作最喜爱的外国菜肴(IfD Allensbach 2015，转引自Bundesverband des Deutschen Lebensmittelhandels e.V. (BVLH) 2016)。此外，12.5%表示“经常”吃中餐，22%“偶尔”吃，另有21%“很少”吃<sup>14</sup>。当被问及为什么不倾向于在家里自己做外国菜肴(或“民族风味餐”)时，他们表示最主要是因为“耗时耗力”，另外缺少经验/练习和菜谱也是主要原因。对此，德国中餐协会(VCGD)认为，德国需要引入更多烹饪技巧熟练的中国厨师以满足市场需求。

### 2.4 训练有素的中国厨师供不应求

尽管德国消费者对中餐的需求与日俱增，但德国工商总会(DIHK, Association of German Chambers of Industry and Commerce)却发现参加中餐烹饪培训的人数在急剧下降：2004年，40066名学徒通过训练成为了中国厨师。2009年，这一数目下降至37670人，2014年则骤降至21062人(DIHK-Ausbildungsstatistik DEHOGA n.d.)。2016年，正在接受中餐烹饪培训的厨师人数为19180人，另有8628人签订了合同但尚未开始培训(DIHK March 2017 data)。更糟糕的事，48%的受训厨师会提前退出培训(DIHK-Ausbildungsstatistik; Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten 2015)。更有数据显示，50%的青年厨师在完成培训后，5年内便会离开中餐业(Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten 2015)。此外，针对中餐业的管理仍缺乏行业规范。一位在其他国家获得中餐资质证明的求职者，无需德国主管部门进行资质认证就可上岗。这倒是为德国雇主提供了便利。在评估求职者技能水平的时候，他们只要看到类似的官方证明即可。2015年，德国中餐馆的数量为73366家，相较于2009年的81331家<sup>15</sup>，减少了不到10%，而同期(2009-2014)参加中餐烹饪培训的厨师数量却减少了44%(DIHK-Ausbildungsstatistik DEHOGA n.d.)。

鉴于中餐业缺少学徒且劳动力市场上中国厨师供需紧张，德国住宿和餐饮业协会(DEHOGA Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V.)已经对德国中餐业发出了“技术工短缺”(Fachkräftemangel)的警告。除了训练有素或技巧熟练的厨师之外，德国住宿和餐饮业协会指出该行业还需要招聘非技术工人以确保餐馆的正常运营。目前，中餐业1/3的空缺职位需要非技术工人。该行业内各协会和公司(包括餐馆和酒

---

<sup>14</sup> 和预期一致，调查结果显示意大利餐受欢迎的程度高于其他外国菜肴。50%接受调查的人表示他们“经常”吃意大利餐。

<sup>15</sup> 此处提到的中餐馆仅限于有权招聘风味特色厨师的餐馆，不包括酒吧、冰淇淋店以及快餐店等。

店等)目前面临诸多战略选择,其中便包括从其他国家招聘工人。德国住宿和餐饮业协会表示,餐饮业和酒店业内缴纳社会保险的雇员中 28%不是德国人,高于其他任何行业。该协会强调,雇佣来自其他国家的工人已经成为德国中餐业的传统。“这种国际性的操作对于雇员、公司以及与日俱增的海内外游客来说是一种共赢”。在欧盟境内自由流动的欧盟国民,通过劳务移民入境的第三国国民,以及近期涌入的难民为德国中餐业提供了大量外籍工人 (DEHOGA Bundesverband 2015)<sup>16</sup>。

德国住宿和餐饮业协会还呼吁决策者确保改善技术工人的来源。2015年11月4日,该协会在德国联邦议院旅游委员会上提出诸多正式要求,其中便包括在餐饮业放宽对没有接受过大学教育的第三国国民的工作要求以及对认定后的难民的经济融合要求,因为该行业的诸多工作岗位对工人的技能要求本不高。然而目前,由于法律和政策的限制,德国的餐饮业和酒店业基本上不可能招聘到来自第三国的技术工人。目前,该行业的就业市场供需紧张,并将可能继续保持这种状态。鉴于此,德国住宿和餐饮业协会希望联邦劳动局修改短缺职业清单/“白名单”。该协会进一步建议,针对餐饮业和酒店业的瓶颈分析 (bottleneck analysis) 应将职业培训市场的现状视作判定区域内职业短缺的早期指标。

2014年,欧盟委员会 (European Council) 收集了 20 种欧盟各成员国最难招聘或长期空缺的工作岗位,并按照 2008 年版《国际职业分类标准》(ISCO-08) 对其进行划分。结果显示,厨师名列榜首。

## 2.5 德国的中国移民工人

德国于 2011 年进行了小型普查 (German Microcensus)。结果显示,当时德国有 102000 名有中国背景的移民。欧盟统计局的数据显示,2014 年,德国有 13411 名持有效工作许可的中国国民。2015 年,中国国民占德国获得工作签证的第三国国民总数的 6%, 占比仅次于印度国民 (13.4%) 和巴基斯坦国民 (6.7%)。然而,在所有榜上有名的 10 个国家国民中,中国国民的获签增长率最低。相较于 2014 年,2015 年中国国民获签数量为 6340, 仅增长了 0.9%, 而同期阿尔巴尼亚国民的获签增长率为 326.5% (Bundesagentur für Arbeit (BA) 2016a)。

德国劳动局表示,德国共有 29758 名全职中国员工,其中 7049 名分布在酒店餐饮业。此外,德国还有 5366 名中国国民属于边缘就业人群 (being marginally employed), 其中也有 1948 人分布于酒店餐饮业。两者累计,目前德国酒店餐饮业共有将近 9000 名中国员工。尽管尚不清楚他们中有多少人在中餐馆工作,但据 (非官方) 信息,按照关于餐馆的不同定义,德国目前有 8000 到 10345 家中餐馆。

---

<sup>16</sup> 德国住宿和餐饮业协会表示,十分“遗憾”的是德国中餐业只有在个别情况下才会招聘第三国国民。

### 3. 风味特色厨师的准入情况

在 2013 年 6 月之前，德国有关风味特色厨师申请签证的决策以《就业条例》第 26 条第 2 款（§ 26 Abs. 2 BeschV）为依据；2013 年 7 月之后，改为以《就业条例》第 11 条第 2 款（§ 11 Abs. 2 BeschV）为法律依据。关于批准风味特色厨师签证申请的决策以《居留法》第 39 条（§ 39）和第 18 条第 4 款第 1 句（§ 18 (4) Satz 1）为依据。表 1 显示的是德国主管部门批准的风味特色厨师签证申请数量、中国对外承包工程商会（CHINCA）提供的从中国离境的风味特色厨师人数，还有入境德国的风味特色厨师人数。2015 年，中国风味特色厨师人数占德国获批风味特色厨师签证总人数的 68.9%（其中，印度风味特色厨师 754 人，占比 21.9%；泰国风味特色厨师 191 人，占比 5.6%）。2014 年，中国风味特色厨师人数占德国获批风味特色厨师签证总人数的 75.3%（其中，印度风味特色厨师 589 人，占比 16.4%；泰国风味特色厨师 176 人，占比 4.9%）。上述数据来源于德国联邦劳动局。

**表 1：风味特色厨师：签证申请接收数量、签证获批数量、从中国离境的人数以及入境德国人数**

	2013	2014	2015	2016	2017
获批数量 <sup>1</sup>		2709	2367	1985	453
入境德国人数 <sup>2</sup>	935	1430	720		
从中国离境人数 <sup>3</sup>	700	923	395		
数据来源： 1. 《2015 年移民报告》(Migrationsbericht 2015) 2. 德国中餐协会 3. 中国对外承包工程商会口述					

根据德国联邦就业局国际安置服务部提供的数据，德国有关机构对于德国驻华大使馆提交的风味特色厨师签证申请的处理结果如下表所示：

**表 2：中国风味特色厨师申请德国签证的情况**

	2013	2014	2015	2016 <sup>1</sup>
获签				
首次入境	900	1425	653	720
更换工作	279	398	654	545
签证被拒	218	263	176	157
1 仅包括 1-11 月的数据				

由上表可知，中国国民在申请德国签证时可能会获得不同的处理结果，但这些结果并不能说明什么时候有多少中国国民赴德国入职成为了风味特色厨师。不论是中国政府机构还是德国相关部门，双方均未收集有关他们年龄、性别或来源省份的信息。2008 年至 2015 年期间，德国发放给中国移民的首次工作许可为平均每年 2160 张，其中 2032

张的签发对象为“其他”类工作的中国移民。根据前文引用的信息，我们可以得知中国风味特色厨师便是“其他”类中的一种，且占比颇高。

### 3.1 ZAV 和 CHINCA 就中国对德输出风味特色厨师的协议

德国联邦就业局国际安置服务部（ZAV）和中国对外承包工程商会（CHINCA）就招聘并选拔中国风味特色厨师赴德工作签订了相关协议<sup>17</sup>。在此协议签订之前，中德之间相关人员的招聘只能通过社会关系网络得以实现（Leung 2002）。该行业的这种“特殊的双边协议（a unique bi-lateral arrangement met in this economic sector）”，即风味特色厨师签证项目始于 1997/1998 年（Leung 2002, 140）。之后该协议经过多次修改。德国联邦就业局国际安置服务部和德国对外承包工程商会的代表们会不定期就这一签证项目召开会议。2015 年以后，德国联邦就业局国际安置服务部因部门重组，不再负责受理该签证项目（“Arbeitsmarktzulassungsverfahrens”）（BA 2015）。与此相关事宜转由德国联邦劳动局中心总部 GR22 部门下属的新单位负责。现在，德国联邦就业局国际安置服务部主要负责提供顾问和安置服务<sup>18</sup>。

#### a. 总则

中国风味特色厨师可以申请在德国风味特色饭店全职工作。他们首次工作许可的期限为 1 年。期满后可申请延期，继续在德工作 3 年。其所在地的劳动局会根据饭店的具体工资单情况判断是否予以批准延期。因工作许可过期而离境的中国风味特色厨师至少需间隔 3 年才能再次通过风味特色厨师签证项目申请入境德国。相关法律条文参见德国《就业条例》第 11 条第 1、2、3 款。

#### b. 风味特色餐馆的定义

风味特色餐馆仅限于能够提供特定外国风味特色的饭店，其必须具有该国的风味特色且在准备菜肴的过程中必须采用该国地道的烹饪方法。小吃店、餐饮公司和快餐店均不在此列。

#### c. 风味特色餐馆可雇佣的风味特色厨师数量

每家风味特色餐馆一般只能雇佣 2 名风味特色厨师，但在特定条件下，某些饭店最多可以雇佣 5 名风味特色厨师。每家饭店可雇佣风味特色厨师的数量与劳动力市场上的整体情况息息相关。若要允许餐馆雇佣更多的风味特色厨师，则当地劳动力市场必须呈现利好的态势（比如有空缺的学徒岗位或者能够为当地雇员提供进一步培训）。至于风

---

<sup>17</sup> 德国对泰国风味特色厨师和印度风味特色厨师也开通了类似的签证项目。

<sup>18</sup> 文中提及的协议并未对外公布。有关该协议的细节来源于 2 位德国联邦劳动局高级官员以及 1 位中国对外承包工程商会负责对德国联邦劳动局/德国联邦就业局国际安置服务部的高级官员。

风味特色厨师的更替，风味特色餐馆只有在提供上一任厨师任期到期的证明材料后，才会获准雇佣新的厨师。即将离任的厨师若在德工作未满 4 年，且其离职时确实需要时间征求境外代表处或（当地）外国人管理部门的批准，其可额外享有最长 3 个月的交接期。

#### **d. 风味特色厨师的资质要求**

在中国风味特色餐馆工作的厨师必须具有中国国籍，具备使用纯正的中国烹饪方法烧制中国传统菜肴的技能，接受过至少 2 年完整的厨师培训，且在正规的饭店拥有至少 2 年掌厨经验。

在申请风味特色厨师签证时，他们必须向德国联邦劳动局提供以下材料：菜单、饭店介绍、雇佣合同、简历、证书/介绍信以及其他资质证明材料<sup>19</sup>。此外，这些中国厨师还需在其所在地/中国经由德国联邦劳动局授权的教育机构通过一场有关厨艺、烹饪理论和食品卫生的测试。

#### **e. 薪水等级**

中国风味特色厨师的职位等级相当于部门主厨（chef de partie）。部门主厨的待遇以劳资谈判后达成的协议为准。其中有关薪水的部分必须以总额的形式在雇佣合同中体现。

比如，按照 2016 年 3 月最新的劳资协议，一位在黑森州（Hesse）某饭店工作的部门主厨每年享有 25 天假期，每周需工作 37.25 个小时。若按每月工作 169 个小时计算，其税前月薪为 2464 欧元（折合 2615 美元）（该协议已于 2017 年 8 月过期）<sup>20</sup>。就待遇而言，在德国各州（Bundesländer）中，黑森州的劳资协议对部门主厨最为慷慨。

此外，这位部门主厨可能还需要从其工资中扣除 459 欧元。按照 2016 年的标准，雇主会为其提供住宿（价值 223 欧元）和其他生活用品（价值 236 欧元）。两者总计 459 欧元，算作“非现金形式的报酬”（Sachbezugswert, non-cash remuneration value）。这种做法在德国十分普遍，各州无一例外。

2015 年，德国首次引入了最低时薪不得低于 8.5 欧元的制度。2017 年 1 月，这一标准被提升到了 8.84 欧元。德国住宿和餐饮业协会等贸易协会以工资自主权为由对德

---

<sup>19</sup> 同艺术家和护理人员一样，德国联邦在科隆设有专门团队负责受理风味特色厨师的签证申请。

<sup>20</sup> 德国其他各州的相关信息参见：

<https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtul/~edisp/16019022dstbai704042.pdf>

国联邦议院提出的这项法案表达了不满。2016年，德国全职员工的平均税前月薪为3700欧元，而餐饮业（所有工作岗位）全职员工的平均税前年薪为27632欧元（STATISTA based on 2017 Statistisches Bundesamt data）<sup>21</sup>。两者形成了鲜明对比。

#### f. 入境管理

中国风味特色厨师属于没有接受过高等教育的第三国国民。根据《就业条例》第11条第2款（§ 11 Abs. 2 BeschV），其必须通过“优先就业权审查”（Vorrangprüfung, proof of precedence）。

来自第三国的风味特色厨师若要入境德国并作停留，需申请明确允许其在德工作的签证/居留许可。他们首先应向国内的德国大使馆或领事馆申请办理入境签证，并且只能受雇于签证上所提及行业的指定雇主。他们必须在该签证过期之前获得居留许可。

#### g. 招聘外国风味特色厨师的流程

1. 餐馆老板与厨师签订雇佣合同。双方之间可直接也可间接通过所谓的技术合作机构签订合同。中国对外承包工程商会表示（后经德德国联邦就业局国际安置服务部多位代表确认），目前中国有资格对德输送厨师的企业（俗称“国际经济技术合作集团”）已经从25家锐减至10家。
2. 风味特色厨师凭借雇佣合同和其他材料，向德国驻该国的外事机构申请办理入境签证。中国（以及印度和泰国）厨师还需提供材料证明其已经通过厨艺和烹饪理论测试。他们可以在当地经德国联邦就业局国际安置服务部授权的任一教育机构参加此测试。
3. 德国驻外机构将风味特色厨师的签证申请材料转交给德国联邦劳动局。后者将审核其是否满足准入条件<sup>22</sup>。

#### h. 德国劳动局的审核

德国劳动局将重点审核以下几点：

1. 优先就业权（*Vorrangprüfung*）（德国联邦劳动局在科隆设有专门的团队负责受理风味特色厨师的签证申请，其工作人员会要求申请人目的地的就业办公室调查当地劳动力市场上是否有符合招聘条件的厨师。此项调查大约需要2周时间。）；
2. 工作条件（*Arbeitsmarktprüfung*）（调查风味特色厨师的工作环境是否比同岗位的德国工人/当地其他外籍工人差）；

---

<sup>21</sup> 有关中国风味特色厨师工资待遇的信息为本研究对这一群体展开焦点小组讨论提供了基础。

<sup>22</sup> 如果签证申请被拒，风味特色厨师有以下2种选择：1）向德国驻外代表处提出抗议；2）向柏林行政法院提起法律诉讼。



3. 风味特色厨师所应聘的餐馆现有厨师人数;
4. 风味特色厨师所应聘的餐馆质量。

如上所述,在德国,雇主若想从中国、印度或者泰国招聘风味特色厨师,需要进行优先就业权审查(Vorrangprüfung, Proof of Precedence)。其目的旨在调查当地劳动力市场上是否有享有优先就业权的待就业人员,即德国国民或者劳动力市场上可自由择业的第三国国民,符合相关招聘条件。后者还包括德国境内已认定的难民和其接收的配额难民(Kontingentflüchtlinge, quota refugees)。此外,符合庇护条件的难民可以申请临时居留许可,并由此在德国工作、实习或当学徒(Bundesagentur fuer Arbeit 2016)。风味特色厨师属于特殊群体(Besondere Personengruppen, Special Groups of Persons),其准入由德国联邦劳动局科隆办公室负责。

德国联邦劳动局审核其签证申请材料之后,会将结果转交给此前接收材料的德国驻外机构。风味特色厨师签证的办理周期一般会历时数月。申请人最好在雇佣合同生效之前尽早开始办理相关手续。一旦签订雇佣合同,外国风味特色厨师便和德国厨师享有同样的义务和权利。此外,外国风味特色厨师原则上应在雇佣合同生效后立即申请办理社会保险。

#### **i. 招聘费用的上限**

尽管德国联邦就业局国际安置服务部和中国对外承包工程商会并未向外界公布双方就此签证项目所签订的协议,但据德国联邦劳动局代表透露,该协议除了规定厨艺测试费用为2500元人民币(折合371美元)外,并没有对移民工人可能面临的总招聘费用设置上限<sup>23</sup>。此外,资质审查和认定还需耗费500-700欧元(折合543-760美元)<sup>24</sup>。

申请风味特色厨师签证的移民工人向中国主管部门/劳工招聘机构就汇集和翻译申请材料所缴纳的费用并不高,一般不会超过4000元人民币(折合594美元)。德国联邦劳动局并不会向他们收取任何费用。此外,上文提及的协议也没有对德国雇主是否应该承担部分招聘费用作出明确规定。不过,据德国通过这一签证项目雇佣风味特色厨师的中餐馆老板透露,所有费用,包括机票在内,全由应聘的厨师承担。

此外,经德国联邦劳动局授权举行测试的教育机构还有可能按照相关协议,对风味特色厨师收取费用。此费用包括他们在中国参加培训和语言课程以及在德国的就业安置。

#### **J. 有关签发评估的法律条文**

---

<sup>23</sup> 尽管协议中没有明确这一点,但中国对外承包工程商会表示,中国对任一目的国所有行业/职业的劳务移民费用一般不会超过25000元人民币。德国联邦就业局国际安置服务部也明确表示风味特色厨师签证项目的费用不会超过这一上限。这一费用包括培训、相关文件、手续以及在东道国的后续服务和市场开发等服务项目。

<sup>24</sup> 有些费用以欧元计算,有些则以人民币计算。

关于第三国国民工作类签证的签发，德国驻外使领馆会首先对申请人的材料进行初步评估，判断他们申请入德工作的岗位是否需要经过联邦劳动局的批准<sup>25</sup>（参见《居留法》第 2 章第 8 节“与联邦劳动局有关的事项”）（Involvement of the Federal Employment Agency）。

《居留法》第 39 条第 2 款规定（Section 39 (2)），满足以下条件时，联邦劳动局可根据该法第 18 条（Section 18）向外籍工人颁发用于求职的临时居留许可，或根据第 19a 条（Section 19a）对其颁发欧盟蓝卡：

1. a) 雇佣此外籍工人不会对当地劳动力市场，尤其是就业结构、该地区及其经济各部门造成任何不良影响；  
b) 针对此外籍工人应聘的岗位，无法在德国工人、同德国工人享有同等就业权利的外籍工人，以及其他按照欧盟法律在德国劳动力市场上享有优先就业权的外籍工人中找到合适人选（*Vorrangprüfung*）
2. 或者根据本款第 1 句第 1 项 a、b 两点，经对该外籍工人所属的个别职业群体和个别行业的调查，发现其应聘符合劳动力市场和经济融合方面的相关政策，并且其享有的工作待遇不低于同行业的德国工人。

若在德国联邦劳动局的协助下，德国工人或德国境内同样享有优先就业权的外籍工人可应聘上岗，则本款第 1 句第 1 项 b 点应视作未被满足。有意向招聘外籍工人的雇主应向联邦劳动局提供招聘岗位的相关信息，包括工资、工时和其他工作待遇。

## 4. 中国境内和其他国家厨师的工资水平

### 4.1 中国境内厨师的工资水平

由于中国政府未曾公布有关各类职业薪资的官方数据，本研究只能从中国的招聘广告上获取有关厨师工资的信息。根据这些信息，我们首先可以对比中德两国的厨师工资水平，并就此推算出一名在中国工作的厨师需要多久才能积攒足够赴其他国家工作的移民费用。

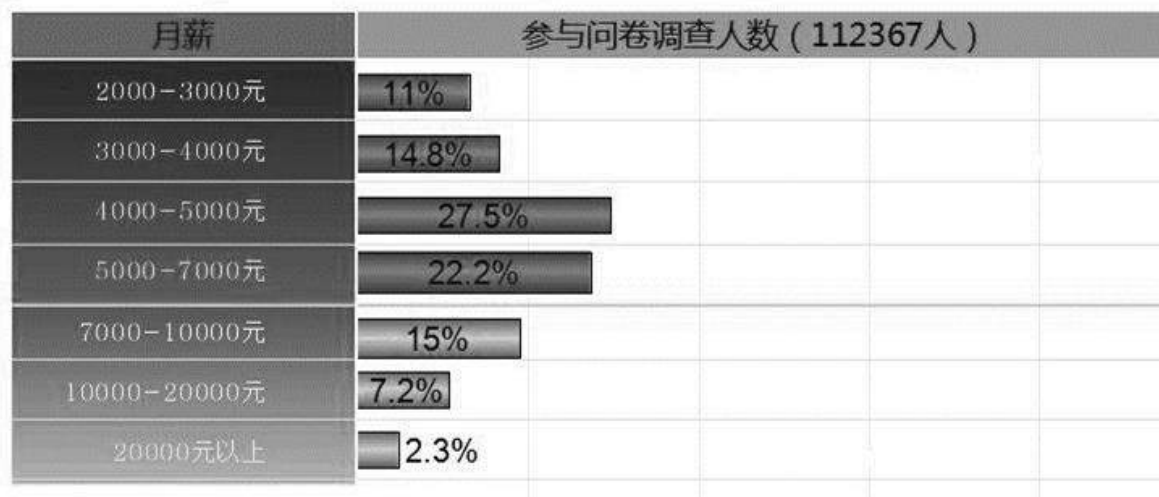
通常情况下，在北京、上海、广州等中国一线城市工作的厨师平均月薪为 8500 元人民币，其他二线省会城市的平均月薪为 5500 元人民币。在中国，厨师的工资水平一般与其工作的餐厅类型和所在城市有关。如果在小型私人餐馆工作（如面馆和早餐店），

---

<sup>25</sup> 如果是规模较大的公司进行招聘，一般会让学生在申请人来源国的子公司与当地的德国使领馆进行初步联系。在风味特色厨师的情况下，一般是由厨师自己进行联络。

他们的月薪通常为 2000-3000 元人民币(折合 290-435 美元)不等。在星级餐厅工作的，其月薪可达到 10000 元人民币甚至更高。此外，中国一线城市和沿海主要城市的生活成本尤其是住房成本普遍较高。

**图 1: 2014 年中国境内厨师的平均月薪 (以人民币计算)**  
(参与问卷调查的人数: 112367 人)



数据来源: 江西新东方烹饪学院官网 (<http://www.jxxdf.com/news/xynews/6912.html>)

#### 4.2 中国厨师境外准入和就业情况

由于缺乏有关中国厨师境外工资水平的官方数据，我们仅从一些国家的相关招聘广告中得知：新加坡中国厨师的基础月薪为 7000-10000 元人民币(折合 1015-1450 美元)，此外他们还享有加班补贴和年末分红；泰国中国厨师的月薪为 6500-7500 元人民币(折合 943-1160 美元)；卡塔尔至少为 8000 元人民币(折合 1160 美元)；沙特阿拉伯至少为 8000 元人民币，此外还有额外的奖金；伊朗至少为 8270 元人民币(折合 1200 美元)。

在美国等中国移民历史悠久且中国国民众多的国家，中国厨师紧缺也已经影响到了中餐馆的营生 (Rong 2008)。其原因大致相似：其一，中餐馆家庭的后代较其父母拥有更多的职业选择，并且他们越来越趋向于跳出中餐业；其二，随着中国沿海城市以及诸多亚洲国家的经济日趋繁荣，顶尖的中国厨师可就近在生活成本相对较低的城市寻求更高的工资待遇。就经济角度而言，他们不再认为有远赴西方工作的必要；其三，许多西方国家的签证条件和工作要求较之以往都更为严格(并且颁发绿卡/永久居留的几率降低)，这使得引进合适的中餐厨艺人才变得更困难。在这种形势下，许多中餐馆老板都通过加薪来留住顶尖的中餐厨艺人才或者吸引他们跳槽。同德国一样，美国的中餐馆老板也在考虑培训欠缺专业技能的新移民，尤其是其中获得难民资格的人。尽管相较于其他国家风味的厨师，中国厨师称得上是开拓西方国家市场的先驱，但是在美国和欧洲，中餐馆受到其他亚洲国家风味餐馆日益激烈的竞争。

中国对欧洲餐饮业的劳务移民始于 20 世纪 60、70 年代。李(1999, 41) 将这一时期称作“欧洲中餐馆发展的黄金时代”。20 世纪 80 年代, 凡是能证明自己具有中国厨师资质的中国移民即可轻易获得工作许可(Li, 1999)<sup>26</sup>。不过, 自 20 世纪 80 年代末开始, 许多欧盟成员国的移民政策都有所改变, 一部分是由于欧盟的壮大和发展, 另一部分则是因为欧盟成员国经济发展放缓, 国民失业率上升。近年来, 大批寻求避难者的涌入使得欧盟各成员国政府再度审视其劳务移民政策。

*欧盟成员国的中餐馆员工/厨师: 由于只有个别欧盟成员国对外公布了其各行业(劳务)移民的数据, 研究人员和决策者在开展相关研究或制定相关政策时经常缺乏有效的数据。*

## 西班牙

2013 年发布的最新数据显示, 西班牙“餐饮服务业 (restaurant services)”共有 1895 名中国国民获得工作许可, 约占该行业获得工作许可的外籍工人总人数 (13817 人) 的 13.7%。2013 年, 西班牙共有 6733 名中国国民获得工作许可, 其中约有 28.1% 分布在餐饮业。

## 荷兰

荷兰就业局 (UWV, 该机构掌握有关荷兰工作许可颁发情况的官方数据) 就 2014 年荷兰各行业中国国民的就业人数的统计数据如下: 酒店和餐饮业: 1706 人; 食品准备业: 1479 人。此外, 根据 2014 年 10 月开始实施的针对亚洲餐饮业的新签证项目以及其他相关规定, 该年度荷兰额外向 1137 名外籍厨师颁发了工作许可。2015 年, 荷兰获得此类工作许可的外籍厨师人数为 1423 人, 2016 年为 1359 人。

最近, 修订后的《外国人就业法》限制了外籍工人 (包括中国厨师) 入境。一位荷兰政府的官员表示, 荷兰约有 2500 家提供各式传统或新式亚洲风味的餐馆; 2017 年到 2020 年, 荷兰每年会批准 2000 名左右的外籍厨师入境到这些餐馆工作。这一签证项目适应于有意向在亚洲风味餐馆工作的 4-6 级厨师 (风味特色厨师、副厨或者主厨)<sup>27</sup>。

荷兰皇家餐饮业工会 (Koninklijke Horeca Nederland, KHN) 和 3 个荷兰-亚洲雇主组织就此签证项目签订了相关协议。

---

<sup>26</sup> 李 (1999) 记录了 20 世纪 60 年代荷兰中餐馆老板们为此所付出的努力。尽管这些努力最终都付诸东流, 但他们却成功地推动了相关政策的改动: 一大批合格的中国厨师获准入境荷兰并可作为专业性员工在中餐馆工作。李认为 (1999), 这进一步提升了当地中餐业的厨艺水平。

<sup>27</sup> 此签证项目没有对中国风味、印度尼西亚风味、日本风味、韩国风味、马来西亚风味、泰国风味或者越南风味等各类亚洲风味进行区分。

荷兰政府表示，其最终目的在于打击非法雇佣以及防止劳工剥削、人口贩运和劳动力市场不公平竞争（Hiah and Staring 2016）。若要雇佣外籍厨师，餐馆老板必须提供材料证明他们无法在荷兰劳动力市场找到合适的人选。申请入境工作的外籍厨师需要向荷兰官方缴纳 897 欧元的申请费（此数据经荷兰皇家餐饮业工会确认）。（有意向）雇佣外籍厨师的雇主需帮助申请人填写其申请工作/居留/逗留许可（单一许可）所需的表格，还需为其提供住宿和保险。此外，只要其雇主履行了培训和（历时 3 个月的）寻找当地/欧盟成员国员工的义务，外籍厨师便可申请单一许可延期或者新的组合许可。对于中餐馆的外籍厨师来说，这就意味着，如果他们的单一许可临近过期，只要其雇主能提供材料证明招聘欧盟成员国员工未果，那么他们便可一边继续留在餐馆工作，一边准备签订新的雇佣合同或申请工作和居留许可延期，期间无需回国。

## 意大利

意大利劳动和社会政策部下属的国家积极劳动政策局（ANPAL – Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro associated with the Ministry of Labour and Social Policies）就其批准的雇佣合同所统计的数据如下：意大利雇主就“住宿和食品服务业（accommodation and food service）”的工作岗位和中国国民签订了 22582 份雇佣合同<sup>28</sup>。2016 年，共有 109225 名中国公民与意大利境内的雇主建立雇佣关系，其中 10543 人为厨师（占比 9.7%）。就意大利所有第三国企业家而言，中国是其第二大来源国。2015 年，在意大利拥有餐馆的中国企业家人数为 6065 人，较 2014 年的 5504 人增长了 10%左右。

## 英国

该国 2011 年人口普查结果显示，有 17135 名中国国民在英格兰和威尔士的“餐饮服务（food and beverage service）”工作，另有 492 名在北爱尔兰的“住宿和食品服务业（Accommodation and food service）”工作<sup>29</sup>。

本研究所能借鉴的有关中国移民工人赴欧盟成员国工作所需承担的移民费用的应用型研究十分有限。而且，涉及此方面的研究大多着眼于某行业内（包括餐饮业）较为弱势的非正规中国移民工人（比如 Axelsson et al. 2013）。

此前，一项研究估算了外籍工人赴瑞典中餐馆工作所需的费用（Axelsson et al. 2013）。（按照 2012 年之前的标准）申请新的工作许可大约需 2000 克朗（折合 222 美元），延期已有工作许可需 1000 克朗（折合 111 美元）。值得注意的是，本研究聚焦的

---

<sup>28</sup> 至于相关签证，意大利并没有就在意大利工作的厨师规定专门的签证流程。赴意餐馆工作的外籍厨师属于经济独立的雇员，其入境应符合第三国国民入境配额相关规定（现已停用）。

<sup>29</sup> 这是针对历年入境人口所做的统计。若按个别年份计算，以 2010-2011 年入境人口统计情况为例，其中有 1273 名中国国民在此行业就业。

是受欧盟各成员国严格管控的签证项目，而 Axelsson 等人研究的外籍厨师是通过家庭团聚等多种其他渠道入境瑞典<sup>30</sup>。两者之间的差异主要在于，通过家庭关系网赴瑞典工作的中国厨师通常在此之前没有接受过厨师培训，也不具备任何厨师经验，而且他们在申请瑞典工作许可的时候不需要提供任何材料证明其厨师资质。这一点明显有别于德国的风味特色厨师签证项目。Axelsson 等人（2013）还发现，即使瑞典对此有相关要求，有意向的中国国民也可轻易在中国的一些职业培训中心买到相关证书。瑞典移民局（Swedish Migration Agency）以外籍工人的雇佣合同作为对其颁发工作许可的依据：如果合同上注明的工资过低（相关标准参见瑞典酒店与餐馆协会（Swedish Hotel and Restaurant Union）的规定），移民局会驳回其申请<sup>31</sup>。然而，值得注意的是，瑞典并没有指定官方机构跟踪监督外籍工人上岗之后的实际工资水平。

移民管理能力建设项目（CBMM）<sup>32</sup>的其他研究表明，近年来中国对外劳务移民的渠道发生了显著变化。受国家和行业协会派遣/安置的工人越来越少，而通过私人招聘机构赴境外工作的越来越多。瑞典没有就招聘风味特色厨师实施专门的签证项目。私人招聘机构会直接向打算从家乡招聘员工的中餐馆老板直接推销服务（Axelsson et al. 2013）。那些在祖国没有相关关系的中餐馆老板会更为乐意选择这种服务。Axelsson 等人表示，瑞典中餐馆的主厨（head chef）/行政总厨（chef de cuisine）都是从中国直接招聘的顶尖中国厨师。

Axelsson 等人表示（2013），私人招聘机构发布的招聘广告上对于 20-40 岁，拥有 2 年以上餐饮业工作经验的男性厨师所给出的月薪为 8500-20000 克朗（折合 942-2217 美元）。据传言 2009 年和 2010 年经由私人招聘机构赴瑞典工作的厨师需要向前者支付 30000-50000 元人民币（折合 4358-7264 美元）。

## 5. 中国厨师在德国所面临的问题

### 5.1 对德国中餐协会（VCGD）进行的采访

本研究人员曾于 2016 年 8 月和 2017 年 1 月先后两次同德国中餐协会（VCGD）会长及其董事会成员（还有《中国贸易报》总编）就德国中餐馆老板在员工招聘过程中所遇到的问题展开讨论。德国中餐协会成立于 2010 年，是一家代表德国中餐馆利益的注册协会。更为确切地说，德国中餐协会将自己看作是其会员和合作伙伴（比如啤酒厂和食

---

<sup>30</sup> 通过家庭或社会关系网进入瑞典工作的中餐熟练厨师在采访中表示，他们通常不需要支付任何招聘费用。

<sup>31</sup> 根据酒店与餐馆协会和雇主联合会 Visita 之间达成的协议，瑞典餐饮业工人的税前月薪不得低于 18000-20000 克朗，具体标准因岗位不同而略有差别。

<sup>32</sup> 该项目由欧盟资助，由国际劳工组织和国际移民组织共同实施。项目周期从 2007 年到 2013 年，分两期完成。

品供应商)、行业以及政府主管部门沟通的纽带。它整合联系网络,组建采购联盟,能充分利用协同效应,创造利润共赢的局面。目前,该协会大约拥有 1000 家付费会员餐馆。其会员资格意味着高水准、多样性、原创性、良好的工作氛围和公平的薪酬体系。以下是该协会的一些主要活动:

- 协助会员制定岗位规范,并帮助风味特色厨师申请工作许可;
- 帮助在德的中餐馆寻求法律服务;
- 编制德国中餐指南。

凭借已有的结构体系和工作关系,德国中餐协会旨在加速相关进程并(为德国中餐业的发展)创造更好的条件。该协会于 2016 年 7 月 8 日和德国食品餐饮行业同业协作会(BGN, Trade Association for the Food and Catering Industry)签署了一份协议/意向书,以期能够加强对中餐馆员工的职业安全和健康(OSH)进行保护。此外,德国中餐协会还计划与中国烹饪协会(CCA)合作,在德国联邦境内成立多个厨艺培训和职业发展中心并打造 1 个“样板”厨房。双方将借由职业发展中心为来自各国的餐饮企业家、员工和求职者提供培训。除了厨艺知识培训外,这些中心还计划邀请德国食品餐饮行业同业协作会的培训师讲解与职业安全和健康以及卫生防护有关的知识(Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) 2016)。德国中餐协会会长表示,目前德国中餐协会正在和德国北莱茵-威斯特法伦州(North Rhine-Westphalia)的主管部门就为该地区认定的难民提供培训而展开对话。该协会已经开始培训来自东欧的厨师,并计划培训一批能够在德国中餐馆承担部分简单工作的难民,以期缓解中餐厨师短缺的现象<sup>33</sup>。协助德国中餐馆招聘合格的中餐厨师是德国中餐协会的一项重要活动,这与本研究的目的十分契合。

在两次采访中,参与者/受访方向研究人员介绍了德国中餐业雇主和员工当前所面临的最为紧迫的问题。由于相关文献和媒体报道十分有限<sup>34</sup>,本研究以这两次的采访记录为基础对相关概念性问题展开了焦点小组讨论。

德国中餐协会就德国为招聘合格厨师所实施的签证项目主要发表了如下几点看法:

1. 2014 年至 2015 年有大批此类签证申请被拒,然而德国主管部门既没有就此给出任何官方解释,也没有对申请人在申请过程中已经缴纳的费用予以赔偿。
2. 部分中国地方政府官员玩忽职守。有些地方官员并不会仔细审核申请人的相关材料,而是在对每份需官方盖章认证的材料收取 1500 元人民币(折合 220 美元)之后便草草了事。

---

<sup>33</sup> 成功申请庇护的人即可获得(临时)居留许可,在德国工作、实习或者当学徒。寻求庇护者(即尚未完成庇护申请程序的人)还需要向当地主管移民的部门申请相关许可。这种区别源于德国联邦劳动局(BA)和移民与难民局(BAMF)之间既定的合作模式。

<sup>34</sup> 除了被极少数研究者引用过的《明镜周刊》(德国一家主流媒体)于 2009 年刊登的一篇文章以及有关中餐馆人口贩卖的新闻报道。

3. 申请人需要递交多份官方材料（向中国主管部门递交 26 张表格，德国主管部门 9 张表格），审核周期长达 4-6 个月。
4. 获准在此签证项目下招聘厨师的机构数量大为减少。在中国对外承包工程商会的监督下，原先共有 25 家招聘机构获准为德国中餐馆在中国招聘厨师。到了 2008 年，仅剩 10 家此类机构。另有 3 家测试中心，拟赴德工作的中国风味特色厨师须参加在这些中心举行的厨艺测试。
5. 此签证项目对厨师的资质要求十分严格。申请签证的厨师必须在中国接受过严格的培训（至少接受过 2 年的厨艺培训并且至少在专业的饭店工作过 2 年）<sup>35</sup>
6. 至于此类厨师在德的工作期限，他们首次工作许可的有效期为 1 年。如果雇主通过了劳动监察，特别是薪酬方面的检查，他们便可申请延长工作许可 3 年。若要再次延期，他们必须回国待满 3 年。
7. 近期关于厨师变更雇主或更换工作许可类型的规定有所变动，致使一些厨师在没有通知雇主的情况下就私自离职，私下雇佣现象更为普遍。

德国中餐协会表示，基于以上种种，厨艺顶尖的中国厨师更倾向于留在中国或者赴其他亚洲国家或中东/海合会（GCC）国家工作。在这些国家，移民手续更为透明，而且中国厨师的工资水平堪比德国。由此，德国劳动力市场上出现了中国厨师供不应求的现象。许多厨师会先后在多个国家工作，通过若干阶段才结束其移民过程<sup>36</sup>，尤其是在目的国对其实际工作经验有所要求并且需要收取高额预付费用的情况下。此外，政策上有关这些厨师更换雇主的变动已经引起了他们和雇主之间的冲突。德国中餐协会表示，虽然并不反对厨师更换雇主，但仍希望他们遵守雇佣合同中的相关条款。他们在合同到期之前频繁更换雇主的行为会使得雇主更不愿意为其承担招聘费用以及其他相关的移民费用。

德国中餐协会及其会员（中餐馆老板）在采访中所提到的另一个问题是德国中餐馆急缺服务人员。中国留学生曾一度成为德国中餐馆的重要劳动力来源，但随着中国经济的发展以及电商的兴起，他们早已对餐饮业的工作失去了兴趣。许多中国留学生凭借家庭资助或在网上销售国际产品，无需在中餐馆兼职就可确保其在德的学费和生活开支。另一方面，虽然德国中餐馆老板有意从中国直接招聘服务人员，但中国和德国的主管部门对于招聘此类“低技能”工人基本上不会提供任何支持。此外，中国厨师最多连续在德国居留 4 年。4 年期满，他们若想继续在德国工作，必须先回中国待满 3 年。招聘合格且稳定的雇员对于德国中餐馆老板来说变得难上加难。

---

<sup>35</sup> 德国中餐协会表示，为了迎合西方人的口味，德国中餐馆推出的菜品大多较为简单，对中国厨师的厨艺要求并没有签证项目中规定的那么严格。这些餐馆中，仍有多家主要靠不限量的自助餐盈利。为此，中餐馆老板通常会就如何准备这些菜品对厨师进行培训。《明镜周刊》（2009）曾重点报道过这一现象。本研究也在焦点小组讨论中确认此种情况属实。

<sup>36</sup> 他们的移民路线通常是由南到北：从中国的边缘省份到大型城市，再到某个亚洲国家的城市，最后进入西方国家工作。



## 5.2 焦点小组讨论的结果

由于只能通过德国中餐协会在莱美两河流域（the Rhine Main region）的雇主网络招募在过去 4 年通过风味特色厨师签证项目赴德工作的中国厨师，本次焦点小组讨论的参与人数有限。任何有关移民的研究在吸引研究对象参与时都会遇到困难，因为这一话题颇为敏感。因此，在研究伊始就充分利用社会关系网络与研究对象建立信任尤为重要，尽管该过程困难重重且需要花费大量时间。

### a. 受访者概况

接受采访的中国厨师为 5 名 35-40 岁接受过职业学校教育或中学毕业的男性。其中 4 人已婚。他们在德国从事风味特色厨师的时间从几天到 3 年不等。他们全部来自中国的农村地区，其中 4 人来自江西省，1 人来自山东省。他们作为厨师的从业经历从 10 年到 20 年不等。只有 1 人在入德之前有过国外工作的经历（此人曾在新加坡工作过 2 年）。他们是各自家庭/家族中唯一的移民工人，其收入用于支持 5-7 名家庭成员（包括父母妻儿）的生活。

### b. 受访者对招聘机构的看法

所有受访者最初都是通过其曾经在德国工作过的朋友或熟人介绍得知德国风味特色厨师签证项目的。

受访者均表示，他们对于当地招聘机构所提供的服务不满意。只有 1 位受访者经由朋友引荐享受到了折扣。其他 4 位所支付的费用均高于最初报价。此外，由于官方没有提供收费标准清单，他们无从判断招聘机构就各项服务所收取的费用是否合理。招聘机构收取费用之后，向他们提供的唯一信息便是他们在德国大概能挣多少钱。他们不能选择也不在乎在德国的工作地区或餐馆类型。德国主要吸引他们的地方在于这里同等职位的月薪是中国的 3-4 倍。

### c. 资质测试

对于经验丰富的厨师而言，德国风味特色厨师签证项目所要求的厨艺和烹饪理论测试并不难。1 名受访者透露考试费为 1650 元人民币（折合 240 美元）。另外 1 名受访者表示，除此之外，还因交通和住宿额外花费了 500-600 元人民币（折合 73-88 美元）<sup>37</sup>。资质测试的最后一个环节是参加在德国领事馆举行的面试。在此之前所有申请材料都已上交并通过认证，面试本身并不难。然而受访者表示，在面对领事馆官员时，他们唯恐自己失误。

---

<sup>37</sup> 注意：中国对外承包工程商会和德国联邦劳动局就此签证项目签订的协议中规定该项考试的费用不会超过 2500 元人民币。

#### **d. 招聘成本**

包括交通费用在内，受访者所承担的总招聘费用为 60000-80000 元人民币不等（折合 8700-11600 美元）。1 位受访者入德后十分省吃俭用，6 个月内便还清了亲戚和银行的贷款。另 1 位受访者花了 7-8 个月；还有 1 位受访者花了整整 1 年才还清贷款，因为最初其月薪只有 900 欧元。招聘费用中很大一部分支付给了招聘机构。小型招聘机构集中受理该类签证申请之后，便将其打包转交给经中国对外承包工程商会认证的，获准正式组织招聘的 10 家大型招聘机构。所有受访者均表示，他们在赴德工作前征求了家人的意见<sup>38</sup>。其中 1 位受访者还对比了其他出国工作渠道。确定赴德工作后，他们大概等了 5-6 个月才拿到签证。在此期间，他们照常上班。如果需要去其它城市参加考试或者办理与签证相关的手续，他们便不得不请假并找人代班。

#### **e. 汇款**

受访者表示他们每隔 3-4 个月往家里汇一次钱，平均每月 1000 欧元左右，用于支付房租和孩子的教育费用。

#### **f. 受访者对工作环境和签证项目的评价**

曾在新加坡工作 2 年的受访者在对比了德国和新加坡的工作环境之后，认为前者更好（尽管他仅仅在德国工作了 1.5 个月）。至于他们具体的工作环境，所有受访者均表示，他们在餐馆里和其他 20 名左右的厨师以及服务员一起工作。这些人中有些来自中国，有些则来自荷兰和罗马尼亚等其他国家。整体而言，工作氛围良好。受访者们表示，他们下班之后的生活和其他持临时居留许可没有家人陪在身边的移民一样。1 位受访者指出，若在日本工作，家庭团聚对于外籍厨师而言更为容易：工作 6 个月后，他们便可以与家人在日本团聚。这位受访者希望德国重新考虑有关外国移民家庭团聚的法规。总之，尽管他们等待了很长时间才拿到签证，尽管雇主在此招聘过程中占据主导地位，几位受访者均表示他们仍会向有意向赴德工作的朋友或家人推荐这一签证项目。

## **6. 结论及未来展望**

在“公平、安全和有序的移民系统”下，东道国需给予外籍移民与国民同等的待遇，并且显著提高其工资福利，以借此改善其家庭成员的生活水平（ILO 2016c）。另一方面，具备雇主所需技能和资质的外籍移民应该得到任用；这样生产力才会得以提升。就风味特色厨师而言，技能更胜一筹的外籍厨师不应被享有优先就业权的东道国或其他国民所替代。

---

<sup>38</sup> 在入德之前有过国外工作经验的那位受访者是 5 位受访者中唯一一位未婚的。

如前所述，不论是吸引培训生（结束实习后继续留在行业内的人）、技艺娴熟的厨师还是餐馆工人，德国酒店餐饮业都面临诸多问题。此外，德国本地的厨师并不具备中国风味特色饭店所需的厨艺技能。意识到这两点后，中德两国政府于 1997 年开始实施中国风味特色厨师赴德签证项目。然而，本研究发现此签证项目存在几处原则性漏洞。两国政府应该立即采取针对性措施，直接征询双边利益攸关方的意见，对该签证项目和其他相关的政策规定予以调整和完善，确保在风味特色厨师、餐馆老板和两国政府之间实现三方共赢。

## 建议

本研究指出了德国中国厨师招聘体系目前所面临的主要挑战，并且重申了国际劳工组织倡导的关于公平招聘的原则和方法（ILO 2016a, ILO 2016b），其中包括：

- 不应向工人收取招聘费用；
- 确保移民工人享有平等的就业机会和工作环境；
- 签署双边协议是实现有效移民管理的必备条件；
- 为求职者和雇主做出正确的应聘和招聘选择提供充足的信息，提升双方之间的匹配效率；
- 促进直接招聘；
- 制定并实施相关规定，确保交易的透明度；
- 通过网络途径/电子政务简化相关规程序；
- 对售卖签证的行为予以严厉处罚。

对于上述原则可进一步做出以下解读：

- 来源国和东道国政府应当合作提高招聘过程的效率和透明度，并加强对移民工人的保护；
- 东道国政府应当提升劳动监察人员检查移民工人工作环境的能力；
- 来源国政府应当规范招聘人员和招聘机构注册审批体系以及工人资质认证体系；
- 来源国政府应当为移民工人提供离境前培训；
- 来源国和东道国政府应共享信息，提高相关规定的执行效力。

显然，只有广泛采取行动才能确保执行效力。值得注意的是，尽管中德两国已经就招聘风味特色厨师签订了一份协议，并且中国也已经为招聘机构制定了包括各项相关服务在内的最高 25000 元人民币的收费标准，乡村中介机构以及地方官员对移民工人收取额外费用的现象仍然存在。国际劳工组织（2016b）曾探讨过通过道德行为准则加强私营招聘机构自我规范的可行性（参见《关于公平招聘的一般性原则和实施指南》第 20 条实施指南）。例如，国际劳工组织曾支持越南建立了一项监督机制。根据各招聘机构对越南人力资源供应协会（VAMAS, Viet Nam Association of Manpower Supply）行为准则的遵守情况，对其进行排名。

改善德国风味特色厨师的招聘环节和工作条件需要对该领域的招聘流程和劳务移民管理实施广泛性的干预措施。其中，有些措施可由中国政府及其负责劳务移民的部门/机构发起实施，有些则还需德国政府等其他利益攸关方的合作。

## 对中国政府的建议

1. **加强对招聘机构的选择和管理** 目前，中国有 10 家负责海外招聘和安置的大型招聘机构。正如前文所述，他们依靠各省份的小型招聘机构从当地招聘工人，然后再将之转介给这些大型招聘机构。对地方招聘机构的依赖为国家主管部门加强对这些大型招聘机构的管理造成了诸多挑战。“……国家主管部门不可能对所有招聘机构颁发执照；对他们进行统一监督也基本上超出了其能力范围”（ILO 2016c: 12）。国家主管部门应当考虑采用其他方法，规范这些大型招聘机构的行为。例如，当其地方代理机构侵犯移民工人权益时，要求持有执照的招聘机构承担同等责任（ILO 2016c: 12）。

为了更有效地管理招聘机构并规范招聘流程，国际劳工组织（2016b, 2017）建议：

- 在来源国和目的国对招聘和安置机构进行有效监督；
  - 引入可靠有效的执法措施，打击非法招聘；
  - 建立有效投诉机制并提供支持性服务，发挥工会、移民协会和社会组织（CSO）在为移民工人提供支持性服务方面的作用；
  - 通过工会、社会组织 and 媒体的监督以及行业自律完善法律监管；
  - 建立招聘机构评级和奖励体系，例如创建网络论坛，邀请移民工人就其移民经历进行打分。
2. **充分提供有关申请流程的信息** 移民所遭受的剥削大多源于相关信息缺乏或有误。中国主管部门应当检查目前的劳务移民相关信息是否充分，采用更为有效的方式与潜在移民工人取得联系，并及时向其传达工作机会、招聘进程、国外工作条件、官方发布的申请流程和申请费用等相关信息（参见《关于公平招聘的一般性原则和实施指南》第 10 条一般性原则）<sup>39</sup>。此外，中国主管部门还可以通过其他机构实现这一目的，比如专门为移民工人提供信息、建议和服务的移民工人信息中心（Migrant Worker Resource Centres）。
  3. **加强对地方各级政府的监督** 焦点小组讨论所揭示的问题表明，中国主管部门需要加大监督地方各级政府执行相关规定的力度。

---

<sup>39</sup> 这与国际劳工组织《关于公平招聘的一般性原则和实施指南》第 10 条一般性原则相吻合，即“工人应获得关于其权利以及招聘和雇佣条件的免费、全面和准确信息”（ILO 2016a, 5）。

## 对德国政府的建议

### 1. 打击人口贩运和其他非法组织中国工人赴国外工作的行为

尽管存在相关预防措施，对德贩运中国工人的现象却屡禁不绝。2009年，在各方配合下，德国对其境内的180家中餐馆进行了一次大规模突击检查，逮捕并审问了3名中餐馆老板。他们被控对德贩运中国工人并对其进行剥削。受害工人必须向其缴纳6000-12000欧元才能获得工作许可/签证和厨师雇佣合同，而当他们进入德国之后，这3位被告立即替换了他们的雇佣合同，没收他们的签证，然后便将之送往德国的各个城市<sup>40</sup>。在德国，海关部门负责调查私下雇佣；地方外国人管理办公室则必须第一时间对涉嫌剥削工人的行为给予应对措施。德国需要对其信息共享机制和协调执法机制进行审视，评估其效力，判断是否需要提供额外的支持性服务<sup>41</sup>。

### 2. 保障移民工人在劳动力市场上流动和自由选择雇主的权利

现行政策规定移民工人与其雇主是一对一的绑定关系；这种附属关系对移民工人不利<sup>42</sup>。通过焦点小组讨论，我们发现，近期政策改革之后移民工人便享有了自由更换雇主的权利，且与之相关的工作变动也由此增加。在焦点小组讨论的受访者中，有几位已经在德国工作了3年。他们因为不公平待遇，工作时间过长，或者工资过低等问题都纷纷更换了雇主。接受采访的雇主表示，雇员的这种行为会给行业带来不良影响。政策改革之前，外籍厨师被与其绑定的雇主解雇后，德国联邦就业局国际安置服务部（ZAV）需对其被解雇的原因展开调查。如果是由于其本人的过失，这名外籍厨师的工作许可会被宣布作废，不能申请新的许可，必须立即离开德国；若原因在于雇主，则这名厨师会被派给其他雇主。若仍有不满，外籍工人可向其当地的就业办公室递交一份正式的书面请求，并附上能证明其雇主违背雇佣合同的材料。若情况属实，这名雇主会被禁止参与中国风味特色厨师签证项目。另外，更换雇主的外籍工人在德国的居留期限不得超过3年。

根据现行规定，外籍工人更换雇主耗时长且困难重重。2013年到2016年年末，（联邦劳动局的数据显示）德国仅批准了1876份外籍工人更换雇主的申请。如果风味特色厨师想更换雇主，他们首先需要联系当地的外国人管理办公室。由于其工作许可与入德时的首任雇主相绑定，若要更换雇主，他们需按照《居留法》第81条第4款的相关规定向当地的外国人管理办公室申请新的居留许可。后者会就其更换雇主的申请征求联邦劳动局的意见。德国主管部门对其更换雇主申请的评估标准和流程与其申请首次工作许可时类似。值得一提的是，根据《居留法》第40条第2款第2句（*Wichtige Gründe in der Person des Ausländers, 该外*

---

<sup>40</sup> 作为世界上最大的移民工人来源国，菲律宾在非法移民诉讼领域最为活跃（在2010年到2014年期间共提起了约12000件诉讼案）。

<sup>41</sup> 在这方面，新加坡被视作亚太地区的楷模，为主要移民目的国树立了执法和处罚的典范。在该国，若招聘机构没有执照（以及接收无执照招聘机构服务的雇主）、提供虚假信息或者收费过高均会被处以罚款。

<sup>42</sup> 国际劳工组织《关于公平招聘的一般性原则和实施指南》第12条一般性原则认为“移民工人应无需其雇主或招聘机构的许可便可更换雇主”。

籍员工重要的个人原因)，在已签订新雇佣合同的情况下，外籍工人并不会因为终止上一份雇佣合同而在申请新工作许可时被拒。如果其存在违背雇佣合同的行为，相关法律责任由劳工法庭裁定。对于此种情况，负责审核其居留许可申请的官员具有自由裁量权（其裁量同时需遵守比例原则）。《居留法》第 40 条第 2 款第 2 句进一步规定，如果有迹象表明此外籍工人曾篡改其个人信息，则主管部门会对居留许可申请予以拒绝。

外籍工人可充分了解相关信息，提前对其雇主和今后的工作条件进行确认，减少实际情况与其内心期望之间的差异，避免任意更换雇主的情况发生。这也将提高雇主为雇员支付相关移民费用的意愿。

### 3. 避免语言成为外籍工人获取援助的障碍

尽管德国的劳务投诉处理机制运营良好，但德语和英语能力欠缺却成为阻碍外籍工人提出正式投诉或寻求法律援助的主要障碍。德国需要采取多种途径为权利遭受侵犯的中国工人提供法律援助和翻译服务<sup>43</sup>。

### 4. 确保外籍工人的工作条件符合相关标准

外籍工人的首次工作许可期限仅为 1 年。1 年期满后，且在其获准工作许可延期之前，当地联邦劳动局会检查其工资单，对比其和当地人在工资上的差别。遵守交易透明原则和保存“纸质交易记录”虽然不能全方位地保护工人的利益，但至少能部分顾及（ILO 2016c and 2016b）。德国政府应该有效发挥地方主管部门在劳动监察方面的作用。除了确保外籍工人与当地工人享有同等工资水平，德国政府还应采取措施确保他们的雇佣合同不会被替换，并且其作为移民工人所享有的各项权利都能得到适当保护。

### 5. 缩短风味特色厨师前后两次入德工作的时间间隔

德国现行的政策规定风味特色厨师在首份工作期满后需要间隔 3 年才能再次入德工作。德国政府应当重新考虑这一规定。雇主和风味特色厨师双方都曾就此类工作许可的有效期和 3 年间隔时间表示不满。大幅缩短风味特色厨师前后两次赴德工作的间隔时间将使雇主和风味特色厨师双方都受益。此外，研究还表明，相较于初次到国外工作的移民工人，具有社会关系且拥有国外工作经验的移民工人所支付的移民费用更少（ILO 2016）。

---

<sup>43</sup> 国际劳工组织认为：“无论其在一个国家的逗留或法律状况，工人应得以使用免费或负担得起的申诉和其它争议处理机制来对招聘过程中侵犯其权利的行为提起申诉，并应在发生侵害的情况下对其提供有效和适当的救济措施。”

## 6. 按照德国住宿和餐饮业协会的要求修订白名单

若将厨师，特别是拥有特色厨艺技能的厨师纳入白名单，德国从中国招聘相关人员会变得更为简单。从中国招聘中餐厨师契合德国就业市场的长期可持续发展需求。

### 对中德两国政府间合作的建议

#### 1. 提高中国移民工人对劳动剥削的认知

赴德工作的中国厨师可能因其工资比国内同行高出许多而感到十分幸运，但他们却很少意识到劳动剥削的存在。中国主管部门应当同德国相关部门进行合作，翻译或编译“Make it in Germany”或“Recognition in Germany”门户网站上的内容，确保潜在或当前的移民工人充分了解中国对德劳务移民的相关信息，维护他们的权益。这与国际劳工组织此前提出的提升劳动力市场信息质量和扩大直接招聘规模等建议相吻合。利益攸关方必须协助对移民工人进行能力建设，使他们在招聘过程中以及在海外工作期间都能保护自己的权利。此外，国际劳工组织建议两国政府推广在线服务以及电子政务，尽可能地简化相关规程序（Wickramasekara and Baruah 2017）。

#### 2. 建立监督评估框架和反馈机制

有关政府官员曾承认，风味特色厨师签证项目的申请人无从得知其签证被拒的原因，中国/德国主管部门也未曾对与此相关的信息进行收集和备案。建议中德两国政府告知相关申请人其签证被拒的原因，以体现签证审批过程的透明性和公平性。此外，中德两国政府还需注意，若通过正规渠道无法获得工作签证，一些移民工人可能会冒险选择非正规渠道。在这种情况下，他们极易遭受剥削和虐待，更有甚者会沦为人口贩运和强迫劳动的受害者。

#### 3. 共同承担责任

在监管招聘过程以及保护移民工人权益方面有来源国和东道国共同承担责任。

## 参考文献

Abella, M.; Martin, P. 2014. "Migration costs of low-skilled labor migrants: Key findings from pilot survey in Korea, Kuwait and Spain", KNOMAD working paper. Available at: <http://www.knomad.org/publication/migration-costs-low-skilled-labor-migrants-key-findings-pilot-surveys-korea-kuwait-and>

Afar, R. 2009. *Unravelling the vicious cycle of recruitment: Labour migration from Bangladesh to the Gulf States*, working paper (Geneva, International Labour Office). Available at: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.482.6221&rep=rep1&type=pdf>.

Axelsson, L.; Hedberg, C.; Malmberg, B.; Zhang, Q. 2013. *Chinese restaurant workers in Sweden: Policies, patterns and social consequences* (Beijing, International Organization for Migration).

*Bundesagentur fuer Arbeit* [Federal Employment Agency] (BA). 2015 "Neuorganisation Arbeitsmarktzulassung" [Reorganization of labour market approval]. Available at: [http://www.bmgh.de/wp-content/uploads/2015-04-Neuorganisation-AMZ\\_Anlage-1.pdf](http://www.bmgh.de/wp-content/uploads/2015-04-Neuorganisation-AMZ_Anlage-1.pdf).

2016a. *Statistik über die Arbeitsgenehmigungen-EU und Zustimmungen* [Statistics on EU work permits and approvals], *Methodenbericht* [Method Report], September (Nuremberg). Available at: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Beschaeftigungsstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-AG-EU-Zustimmungen>

2016b. Presentation of the Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV). Available at: <https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtty2/~edisp/l6019022dstbai814646.pdf>

2017a. *Whitelist: Immigration into recognized occupations*. Available at: <https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mta4/~edisp/L6019022DSTBAI777367.pdf> [13 Feb. 2017].

2017b. "Gemeldete Stellen: Top ten der Berufe" ("Vacancies notified: Top ten professions"), Kurzinformatik, March. Available at: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201703/arbeitsmarktberichte/topten-top-ten/top-ten-d-0-201703-pdf.pdf>.

*Bundesamt fuer Migration und Fluechtlinge* [Federal Office for Migration and Refugees] (BAMF). 2016a. *Wanderungsmonitoring: Erwerbsmigration nach Deutschland – Jahresbericht 2015* [Migration monitoring: Economic migration to Germany – 2015 annual report].



2016b. *Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung – Migrationsbericht 2014* [Migration report of the Federal Office for Migration and Refugees on behalf of the Federal Government – Migration report 2014].

2016c. *Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung – Migrationsbericht 2015* [Migration report of the Federal Office for Migration and Refugees on behalf of the Federal Government – Migration report 2015].

*Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe* [Trade Association for the Food and Catering Industry] (BGN). 2016. *Arbeitsschutz im China-Restaurant* [Occupational safety in Chinese restaurants], BGN Report 2/2016.

*Bundesministerium fuer Bildung und Forschung* [Federal Ministry of Education and Research] (BMBF). 2014. *Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen in Deutschland* [Recognition of foreign professional qualifications in Germany], flyer. Available at:

[http://china.ahk.de/fileadmin/ahk\\_china/Dokumente/Service/AiD\\_Flyer\\_310x230\\_de\\_20160108.pdf](http://china.ahk.de/fileadmin/ahk_china/Dokumente/Service/AiD_Flyer_310x230_de_20160108.pdf)

*Bundesverband des Deutschen Lebensmittelhandels e.V.* [Federal Association of the German Retail Grocery Trade e.V.] (BVLH). 2016. *Die Welt daheim im Kochtopf. Die Bedeutung der internationalen Küche in privaten Haushalten* [The world in your cooking pot at home: The importance of international cuisine in private households] (Berlin).

*Deutsche Auslandshandelskammer* [German Chamber of Commerce Abroad] 2012. “Behind the scenes of vocational training in China”. Available at:

[http://china.ahk.de/fileadmin/ahk\\_china/Dokumente/GC-Ticker/GCT\\_JuneJuly2012.pdf](http://china.ahk.de/fileadmin/ahk_china/Dokumente/GC-Ticker/GCT_JuneJuly2012.pdf).

*Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes e.V.* [German Hotel and Restaurant Association] (DEHOGA Bundesverband). 2015. “*Stellungnahme DEHOGA zur Fachkräftesicherung*” [DEHOGA statement on safeguarding of skilled workers], *Anhörung Tourismusausschuss* [Tourism Committee Hearing], Berlin, 4 Nov.

no date. “*Umsätze und Umsatzenwicklung im Gaststättengewerbe*” [Turnover and revenue development in the restaurant industry]. Available at: <http://www.dehoga-bundesverband.de/zahlen-fakten/umsatz/gaststaetengewerbe/>.

no date. “Ausbildungsbilanz des Gastgewerbes 1991 bis 2016” [Training record of the hospitality industry, 1991–2016]. Available at: <http://www.dehoga-bundesverband.de/zahlen-fakten/ausbildungszahlen/>.

Eurostat. 2016a. “Change of immigration status permits by reason and citizenship”

Eurostat. 2016b. “First permits by reason, length of validity and citizenship”

Federal Ministry of Labour and Social Affairs; Federal Ministry of Economic Affairs and Energy; Federal Employment Agency. 2017. *Guide to working in Germany*. Available at: [http://www.make-it-in-germany.com/fileadmin/content/make-it-in-germany/PDF/MiiG\\_Guide\\_to\\_Working\\_in\\_Germany.pdf](http://www.make-it-in-germany.com/fileadmin/content/make-it-in-germany/PDF/MiiG_Guide_to_Working_in_Germany.pdf).

*Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten*. 2015. “*Stellungnahme zur Fachkräftesicherung im Gastgewerbe anlässlich der öffentlichen Anhörung am 04. November 2015*” [Opinion on the provision of skilled workers in the hospitality industry at the public hearing on 4 November 2015], *Anhörung Tourismusausschuss* [Tourism Committee Hearing], Berlin, 4 Nov.

*Hannoversche Allgemeine*. 2010. “*Eingeschleust und abgezockt: Prozess um ausgebeutete China-Köche*” [Smuggled and ripped off: Process around exploited Chinese chefs]. Available at: <http://www.haz.de/Hannover/Aus-der-Stadt/Übersicht/Eingeschleust-und-abgezockt-Prozess-um-ausgebeutete-China-Köche>.

International Labour Organization (ILO). 2016a. General principles and operational guidelines for fair recruitment (Geneva).

2016b. Background Note for the Information Session “Fair Migration with a Focus on Recruitment”, Supplement to the Report of the Director-General to the 16th Asia-Pacific Regional Meeting (Geneva).

2016c. Background Paper GFMD Roundtable 1.1.: Reducing migration costs, Paper prepared for the Global Forum on Migration and Development, Dhaka, 10–12 Dec.

Leung, M.W.H. 2002. “From four-course Peking duck to take-away Singapore rice: An inquiry into the dynamics of the ethnic Chinese catering business in Germany”, in *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, Vol. 8, No. 1/2, pp. 134–47.

Li, M. 1999. *We need two worlds: Chinese immigrant associations in a Western society* (Amsterdam, Amsterdam University Press).

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MTAS) [Ministry of Employment and Social Security]. no date. “*Datos anuales: Autorizaciones de trabajo a extranjeros*” [Annual data: Work authorizations for foreigners], Spreadsheet data for years 2000–13, worksheet PTE 7: Autorizaciones de trabajo concedidas según clase de autorización, por país de nacionalidad [Work authorizations granted according to kind of authorization, by country of nationality] and worksheet PTE 15: Autorizaciones de trabajo concedidas según ocupación, por país de nacionalidad [Work authorizations granted according to occupation, by country of nationality]. Available at:

<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/pte/welcome.htm>. Oltermann, P. 2016. “Germany unveils integration law for refugees”, in *The Guardian*, 14 Apr.

Plewa, P., Stermsek, M. 2017. *Labour migration from China to Europe: Scope and potential*, (Beijing, International Labour Organization).

Rong, X. 2008. “China stops delivering best chefs”, in *Daily News*, 7 Jan. Available at: <http://www.nydailynews.com/news/money/china-stops-delivering-best-chefs-article-1.344461>.

*Der Spiegel*. 2009. “Sklaven am wok” [Slaves at the wok], No. 34.

*Verein der Chinesischen Gastronomie in Deutschland (VCGD)* [Association of Chinese Gastronomy in Germany]. no date. “Satzung” [Statute]. Available at: <http://www.vcgd-ev.de/de/verein-chinersischer-gastronomie-deutschland/satzung.html>.

Wickramasekara, P.; Baruah, N. 2017. “Fair recruitment for low-skilled migrant workers: Issues and challenges”, in *Safeguarding the rights of Asian migrant workers from home to the workplace* (Asian Development Bank Institute, Organisation for Economic Co-operation and Development, and International Labour Organization), pp. 23–38.