

赞比亚、南非 部分中资企业经营状况调查

——中国社会科学院西亚非洲研究所赴非洲考察调研报告节录

陈玉来*

在美国公谊委员会的资助下,2008年1月10~23日,中国社会科学院西亚非洲研究所赴非洲考察团一行七人^①,赴赞比亚和南非进行实地调研。考察团主要对上述两国的一些中资企业进行走访和调查,同时就中资企业在当地的经营状况与当地一些工会组织、非政府机构等举行座谈。这期间,考察团与当地的一些国际组织和学术研究机构进行了研讨。此外,考察团还拜会了中国驻南非大使钟建华,听取了钟大使对在南非中资企业情况的评介。总的来看,考察团认为,在非洲的中资企业经营状况较好,它们为活跃当地市场、推进当地经济发展、促进所在国就业起到了积极作用;同时,中资企业在经营过程中仍遇到或存在一些问题。因此,考察团根据调研掌握的第一手资料,对在非洲经营的中资企业的发展和存在问题进行了总结,进而对中非合作可持续性发展提出了相关建议。本文为考察报告节录。

部分中资企业 在赞比亚、南非的基本状况

在赞比亚的考察中,我们访问了2007年由中赞两国领导人共同揭幕建立的赞比亚中国经济贸易合作区(ZCCZ)。该合作区是在原有赞比亚中国产业园区的基础上建立的。目前,已正式进驻该合作区的中国企业有8家,另有3家外包公司。它们均为有限责任公司,其中最主要的3家公司均由中国有色金属矿业有限公司(国营企

业)控股。而在南非的考察中,我们主要访问了中资国有企业“海信”在南非的生产基地。这些企业的基本情况如下:

(一) 谦比希铜矿

谦比希铜矿由1998年成立的中国有色非洲矿业公司(NFCA)经营,总投资额为1.5亿美元,中方占85%的股份,赞比亚政府以土地及铜矿资源入股,持股15%。该项目于2000年在原有基础上(该矿原为英国人遗留矿山)开工建设,2003年正式投产。谦比希矿山现可分为4个矿区,分别是主矿体、西部矿体、东南矿体和深部开拓矿体,目前以深采矿为主(最深采矿区约970多米);矿区总开采面积地上部分约41平方公里,地下部分约90平方公里。从矿山规模看,该矿在当地属中、小矿山,由于其矿石品位较我国国内高(铜矿石含量约1.9%~2.9%,而我国国内铜矿石品位仅为0.4%左右),经济效益较好。该矿山的合同开采期限为99年。

目前,该公司所雇用的当地员工总数约2200多人,中方技术和管理人员约180人,双方员工比例约为100:8。公司在生产经营方面遵守当地政府相关法律、法规,尤其近年来该公司在安全生产方面采取了更为严格的措施,在采

* 本文作者系中国社会科学院西亚非洲所副研究员。

① 考察团成员包括:崔建民(中国社会科学院西亚非洲所副所长)、张宏明(中国社会科学院西亚非洲所副所长)、解莉莉(中国社会科学院国际合作局亚非处处长)、陈玉来(中国社会科学院西亚非洲所副研究员)、张永蓬(中国社会科学院西亚非洲所副研究员),以及美国公谊委员会代表2人。

矿作业面和工人的劳保用品供给方面接受当地有关部门的监督检查,符合相关标准。在工资待遇方面,受公司雇用的当地员工最低工资超过赞比亚政府规定的最低月工资标准(约105美元),且每年工资涨幅在20%~30%之间。一个非技术性工种工人的最低月薪约合138美元;当地管理人员的月薪约合800~1000美元;高级管理人员月工资超过2000美元。该公司遵守所在国劳动法,重视保障劳工权益问题,如员工可充分享有依法休息的权利、临时加班时可得到额外报酬,等等。该公司还从2007年开始向所有当地员工提供免费午餐,增加员工的福利。

(二) 湿法冶炼硫磺制酸公司

湿法冶炼硫磺制酸公司于2004年11月开工建设,2006年6月投产,总投资额2000万美元。目前,该公司年产阴极铜约8000吨、硫酸4万吨。公司雇用当地员工325人,中方技术和管理人员约40人,双方员工比例约为100:13。鉴于产品在生产过程中易造成环境污染,因此,该公司在生产建设中重视环保工作,采取了一些净化措施,预先安排建设了污水治理项目。生产过程中所产生的污水,都先要经过净化处理再行排放。该企业的环境治理设备经赞比亚相关机构验收认可,达到了当地政府规定的环保标准。

(三) 铜冶炼厂

铜冶炼厂于2006年底开工建设,该项目正在建设中,预计2008年底建成投产。铜冶炼厂预计总投资额为3亿美元,目前已完成投资额8950万美元。预计年产粗铜约15万吨。由于该项目正处于建设阶段,在此施工的中方人员较多,约300人,当地员工约530人。双方员工雇用比例较为接近的原因主要是:在基础施工阶段,中方出于项目成本与效率的考虑,工程进度和质量的考量(下文将作详细介绍),中方不得不大量使用国内施工人员。

(四) 海信南非公司

目前,南非的中资家电生产企业主要有3家:海信、夏华和上广电。其中,海信南非公司是南非中资家电企业中具有自主品牌的龙头企业。该公司是海信集团属下的海外公司,1997年底在南非建立第一条生产线,公司位于南非约翰内斯堡。

海信南非公司现已具有年产20万台彩电的生产能力,其电视机产销量在南非居首位。该公司产品还有家庭影院、数字激光视盘(DVD)播放机、冰箱和微波炉等,主要通过南非各地经销商经销。当时海信集团进入南非市场时,总投资额约1200万美元(按当时汇率,约折合1亿元人民币)。经过不懈努力,公司规模不断扩大,该公司现雇用当地员工约170人,其工资待遇为:一般工人月薪1500~3500兰特(约合230~538美元),这一工资水平与西方国家在南非建立的合资公司的当地工人工资水平相当;当然,当地中层管理人员的工资还要高些。绝大多数工人对工资表示满意。

中资企业

在履行社会责任方面的努力

我们在考察、调研中了解到,在赞比亚和南非的中资企业(主要指国有企业)已经开始意识到企业经营中所应承担的社会责任,及其对企业未来发展与保障中非关系友好健康发展的重要意义。例如,在赞比亚中国经济贸易合作区,截至2007年11月,中资企业已拿出相当资金资助当地公益事业,用于改善当地人民的生活设施,包括修路、改善居民生活饮用水条件等。此外,在赞比亚中国经济贸易合作区内,中方还建立了一所拥有70张病床的中赞友谊医院。该医院主要服务对象是矿区的当地员工,同时也向当地居民开放。医院招聘的医生主要来自中国河南省,护士则在当地招聘。据悉,在这所医院工作的当地护士,其平均工资收入高于当地其他医院同岗位工作的护士工资。中资企业在履行企业社会责任方面的各种努力,不仅使当地居民的生产和生活条件得到一定程度的改善,也优化了企业的经营环境,从而有利于企业长期发展。

同样,海信南非发展有限公司在经营中也较重视履行企业的社会责任。该公司从2004年开始,每经销一台电视机就拿出一兰特捐献给南非红十字儿童医院。此外,该公司还在大型商业中心无偿提供了大屏幕视频设备,为众多尚无电视的家庭,以及往来过客提供视频服务。据悉,在一些重大橄榄球比赛实况转播时段,一些购物中

心大屏幕前最多时曾聚集有上千人观看。毋庸置疑,这些企业行为体现出一种对社会的责任和回馈,同时也起到了较好的企业宣传效应。

海信南非公司还将对当地员工的人文关怀纳入制度化管理。例如,当地员工家中若出现重病人,公司领导都会委派相关负责人到医院慰问,或提供补助;当公司职工因大病住院或需要接受手术治疗等特殊情况时,公司领导也会酌情提供力所能及的帮助。海信南非公司在经营运作时,结合南非的具体国情与传统文化,采取了一些因地制宜的举措。例如,该公司规定,生产型工人每天上、下午各有15分钟茶歇时间。这一方面体现出公司对劳动者权利的尊重,同时也使劳资双方的关系进一步融洽。

中资企业面临的问题和困扰

(一) 如何处理推进属地化经营战略与提高效益的矛盾

我们了解到,当地政府为保护就业,对中资企业劳务派出的限制越来越严格,特别是对一些技术含量较低的从业人员的人境规定非常苛刻。以赞比亚为例,目前西方公司和印度公司的当地人雇员与本国雇员的比例一般不超过100:6.8,而中国公司的这项比例则大致在100:10左右。这种情况也引起了当地政府的关注和微词。我们对于上述情况的成因进行了调查,发现这主要有以下几方面的原因:

1. 中国企业是后来者,在非洲投资建厂的时间短(大多始于20世纪90年代以后),缺少跨国经营的经验。在非洲国家经营的中资企业虽已提出并努力实施属地化经营发展战略,最大限度地雇用当地员工,但由于中外员工在生产经营中“磨合”时间不充分,因此,对于中方管理者来说,无论从文化传统、行为方式,以及管理或成本上来看,雇用我国工人比雇用当地人更得心应手。

2. 中资企业员工的勤恳精神独树一帜。中国在非洲的工程或投资建设项目,之所以取得了高速度、低成本、高质量的奇迹,与中国员工的勤恳精神密不可分;他们所经受的生活与工作的压力是其他国家包括当地非洲人所难以承受

的。例如,赞比亚正在建设中的“铜冶炼厂”的两位中方项目经理,其中一位是毕业于清华大学的双学士,另一位是曾在美国留学的硕士,他们作为企业高层管理人员负责与当地政府的谈判和协调,以及项目的组织和施工,目前是合住一间约12平方米的宿舍,办公条件也很简陋。其他中方人员大部分住在4~5人一间的集体宿舍,统一在集体大食堂用餐。正是在这种条件下,中方员工按时、保质地完成了各项任务。

3. 中资公司所能雇用的当地人(南非情况较好),其技术水平(尽管是无太大技术含量的工种)和劳动能力与工程所需的要求存在差距。

例如,“铜冶炼厂”建设中需要打一口水井。该工程最初承包给一家当地公司,承包额为1万美元,工期两周。但60天过去了,工程仍未完工。无奈,中方只好中断合同,转而找到一家中国打井队。花费同样款项,中方打井队只用了短短两天时间,即成功打出水,工效由此可见一斑。另一个项目是“铜冶炼厂”建设中要架设一条高压电缆,中方与当地公司签订合同工期为60天,但对方以种种理由拖延,并要求增加预算。最终这项较简单的工程拖至10个月才完成,工程预算增加了约30%。另外,有时出于工程进度需要加班,当地雇员受劳动法规定的工作时间限制,以及交通、补贴等问题制约很难做到,而中国劳务人员基本上不存在这个问题。应当说,上述问题是中资公司在非洲国家经营中所面临的普遍问题。

(二) 如何避免发生劳资纠纷

由于种种原因,中国在非洲经营的企业雇用当地长期合同工的比例不断减少,在技术含量较低的岗位上大量使用临时工,这造成当地员工的社会福利及保险难以得到应有保障。这种状况在南非,特别是赞比亚的中国企业中均不同程度存在。在赞比亚,极个别中资企业(多为民营或个体企业)漠视赞比亚《劳动法》,长期雇用临时工,雇工时间超过6个月(依法最长不得超过6个月)。由于临时工为非工会会员,因此,无法通过工会组织要求正当权益,在劳资纠纷面前往往处于弱势,造成当地雇员心理失衡。据赞比亚有关方面反映,中国的投资促进了赞比亚经济发展,带来了就业机会,但一些当地员工认

为,自己得到的工资待遇与企业的实际效益不相称。这在某种程度上构成引发劳资纠纷的重要诱因,也成为当地工会组织批评中方企业的理由。

(三) 如何加强中外员工的沟通与理解,营造更为和谐的企业氛围

我们感到,一些中资企业的中方员工在与当地员工的交往中,常常是局限于工作接触,不善于用平和的方式或采用非正式、随和的方式交往,由此使双方产生心理上的距离感。加之,中外文化背景的差异,或者中方人员或多或少的自我优越感,引起当地员工的不快。他们由此会自认为对企业的贡献和所创造的价值并没有得到充分的认可与肯定。这就需要企业对中方员工的思想、行为进行有益的引导,加强中外员工的沟通与融合,从而产生企业的主人翁意识。

(四) 如何进一步强化企业社会责任感,造福当地社会和人民

在履行企业的社会责任方面,相对而言,在非洲经营的国营大企业比小企业做得要好些,一些目光短浅的微型企业往往更多地追求经济效益,而忽视社会效益。我们在赞比亚了解到,中国政府和人民在广大赞比亚人心中仍留有美好记忆,特别是中国援建的坦赞铁路和帮助赞比亚修建的体育场馆仍被当地人广为称道。然而,随着一些新情况的出现和变化,少数中国企业在非洲从事经营活动中过多追逐经济利益的现象有所显现,这种局部行为造成了不良影响。一些当地非洲人士对此颇有抱怨,希望中资企业进一步加强承担社会责任方面的力度,包括对当地基础设施、教育、环境保护、人民生活等诸方面的投入。

推动中资企业健康发展的相关建议

(一) 中国政府应采取措施,将发展中非友好合作关系的良好意愿与企业的经营行为、效果之间的关系更加紧密地联系起来

为了实现“互利合作,共同发展”,中国政府一方面要加大对赴非洲经营企业的宣传和教育力度,强调要将对非洲人民的尊重放在企业经营

中的重要地位,强调对非洲历史、文化与传统的认识和理解,引导企业将企业行为置于中非关系的战略高度来认识;另一方面,要加强对企业的监管,强调规范企业的经营行为,督促企业提高中方员工整体素质水平,建立科学有效的企业管理体制和制度。

(二) 在非洲经营的中国企业要加强自律,在追求收益的同时应勇于承担社会责任

企业作为中非经济合作的主体和实施者,在履行社会责任方面有不可推卸的责任。但政府作为市场监管者,对此应有更明确的指导意见,特别是对国有企业要制定切实可行的指导性措施。对那些非国有经济体,要在政府的指导下,以行业协会形式加强对它们经营活动中的管理,使它们提高自律能力。

(三) 加强对外宣传力度,避免外界对中资企业经营状况的曲解

我们在强调“互利合作,共同发展”的同时,不回避中国企业在非洲的利益所在,正视存在的问题。中非传统友谊在走向一条寻求平等互利和共同发展之路。这是一条与西方国家对非洲的援助和支持完全不同的道路,也是中非双方基于历史、立足现实、着眼未来共同选择的道路。目前,多数非洲国家的经济发展水平与中国相比还存在差距,因此,我们在与非洲国家的合作中更应注重友谊,应把与非洲国家“兄弟般的情谊”落实到经济活动中。中国应对中非合作的现状及问题进一步给予客观介绍,让世界更多、更深切地了解和理解中国,以消除国际社会,特别是一些西方媒体对中非关系的负面影响。

(四) 加速实施企业属地化经营战略

为了中非友好合作关系长期、健康地发展和企业经营的可持续发展,中资企业要在政府指导下加快属地化经营的战略实施和政策落实。企业可以通过加大在非洲当地教育和培训的投入,不断增加当地非洲人的就业机会。与此同时,企业加大向非洲技术转移的力度,帮助非洲国家和人民逐渐摆脱长期经济较为单一的发展模式,促进非洲实现经济多样化和可持续发展。

(责任编辑:安春英 责任校对:詹世明)