

## 南非劳动力市场对中国企业投资的影响

黄梅波 任培强

**内容提要** 南非劳动法规沿袭英联邦国家制度，劳工法律制度比较健全，工会势力发展迅猛。中国企业对南非的投资近年来发展较快，为南非的经济增长和增加就业起到了一定的促进作用。中国企业的投资和经营不可避免地受到南非劳动力市场的影响，突出表现为：人力成本高昂、罢工频繁、劳工制度僵硬、有经验或有技术人才稀缺等。对中国企业而言，一方面要不断努力适应并遵守南非劳动法规，另一方面也要呼吁南非政府重新调整劳动法规，加强职业技术教育，更多地考虑投资者的利益。

**关键词** 南非 劳动力市场 中国投资企业

**作者简介** 黄梅波，厦门大学经济学院国际经济与贸易系教授、博士生导师（厦门 361005）；任培强，厦门大学经济学院国际经济与贸易系博士生（厦门 361005）。

与撒哈拉以南非洲其他国家大多劳动法规名义上完善、实际实施情况不尽人意相比，南非劳动法规不仅健全，而且在现实中能够有效地得以实施。<sup>①</sup>在梳理南非劳动力市场现状的基础上，本文结合 2012 年 6 月底笔者前往中国驻南非大使馆经商处关于中国企业投资南非情况的访谈，以及对 16 家在南非约翰内斯堡投资的中国企业的实地调研内容，以期探讨南非劳动力市场对中国企业投资南非的影响。

---

<sup>①</sup> Anthony Yaw Baah and Herbert Jauch eds., *Chinese Investment in Africa: A Labor Perspective*, African Labor Research Network, 2009.

## 南非劳动力市场的特点

新南非政府成立以来, 加快社会经济发展与扩大就业成为其首要任务。尽管经济发展较快, 但南非的失业率一直居高不下 (见表 1), 成为南非政府的头号难题, 并长期困扰着新南非政治、经济和社会的发展。

新世纪以来, 伴随着南非经济的发展, 其就业人数不断增加, 但其狭义失业率一直在 25% 的高位徘徊, 广义失业率也超出了 34%。与此同时, 南非的产出就业弹性下降趋势明显, 即每一百分比的经济增长能带动的就业量增长不断减少。这主要是因为南非现有制造业的就业乘数不断下降, 并且南非失业主要是由结构性失业引起的 (周期性失业占总失业的比重未超过 15%), 导致南非的产出就业弹性偏低。<sup>①</sup>

表 1 南非的劳动力市场情况 (1995 ~ 2012 年)

年 份	就业人数 (千人)	失业率 (%)		经济增长率 (%)	产出就业弹性
		狭义	广义		
1995	8 069	17.0	29.0	3.0	1.267
2000	8 790	25.4	34.3	4.4	0.917
2005	9 425	26.7	40.5	5.0	0.500
2010	13 061	24.9	36.4	2.8	-0.561
2012 第二季度	13 447	24.9	37.8	3.2	0.008

说明: 广义失业率的统计还包括了“受挫的求职者” (Discouraged Work - seeker)。产出就业弹性指的是就业增长率与实际经济增长率之比。

Source: D. Hodge, Growth, “Employment and Unemployment in South Africa”, *South African Journal of Economics*, Vol. 77, 2009; Statistics South Africa, *Labour Force Survey*, Quarter 2, 2012; South African Reserve Bank, *Annual Economic Report*, 2012.

南非高企的失业率引起众多学者的关注。我们通过分析发现, 它与南非的劳动力市场的结构、劳动法规和工会组织等密切相关。

### (一) 劳动力市场结构失衡

南非劳动力市场存在着结构性缺陷, 即长期稀缺的技能劳工和大量的无、

<sup>①</sup> Marina, M & Jean - Pierre, G, “Cyclical Unemployment and Cyclical Output: An Estimation of Okun’s Coefficient for South Africa”, *South African Journal of Economics*, Vol. 75. No. 3, 2007, pp. 373 - 390.

低技能劳工共存。<sup>①</sup> 而南非就业结构从第一产业（农业、矿业）向第三产业（金融业、批发零售业等）转移，以及产业自身内部的调整，导致了用工需求类型从无、低技能向有技能转移。<sup>②</sup> 劳动力市场的供求矛盾导致南非存在大量的结构性失业。因此，南非经济增长引致的劳动力需求无法吸纳同期劳动力供给的大幅度增加（劳动力数量从1995年的1 160万人增至2012年第二季度的1 790万人），特别是大量低技能的南非妇女和年轻人。<sup>③</sup>

此外，与撒哈拉以南非洲其他国家如加纳、乌干达和坦桑尼亚相比，南非劳动密集型的非正式部门规模很小，同样无法吸纳大量的就业人群。<sup>④</sup> 据南非统计局统计，2012年南非的非农业非正式就业人数占总就业的比重仅为17%。究其原因，南非商业环境及其正式部门在经济中的广泛渗透，以及非正式部门缺乏生产联系，导致南非非正式部门的发展受限。<sup>⑤</sup>

## （二）劳动法规完善并执行严格

1994年以来，新南非先后颁布了《劳工关系法案》（Labor Relations Act, 1995）、《雇工基本条件法案》（Basic Conditions of Employment Act, 1997）、《雇佣平等法案》（Equity Employment Act, 1998）和《技能发展法案》（Skills Development Empowerment Act, 1998）。这些法案在雇员权利、就业条件、雇员技能发展等方面做出了明确的规定，并在很多方面加强了工会和雇员的地位。与此同时，南非谈判委员会（Bargaining Councils）和工资委员会（Wage Boards）为很多产业制定了最低工资和就业条件（见表2），并将这些条款强制推广应用到产业内或区域中的所有企业，涉及企业若没能遵守这些条款将受到严厉的惩罚。<sup>⑥</sup>

此外，2004年南非正式实施了《广义黑人经济振兴法案》（Broad - Based Black Economic Empowerment Act, B - BBEE），并依据该法案细化各行业的章

① Johann Maree, "Trend in the South Africa Collective Bargaining System in Comparative Perspective", *South African Journal of Labour Relations*, Vol. 35, No. 1, 2001, pp. 1 - 37.

② Abhijit Banerjee, Sebastian Galiani, Jim Levinsohn, Zoe McLaren and Ingrid Woolard, "Why Has Unemployment Risen in the New South Africa?" *IPC Working Paper Series*, No. 35, 2006.

③ D. Hodge, "Growth, Employment and Unemployment in South Africa", *South African Journal of Economics*, Vol. 77, No. 4, pp. 488 - 504, 2009.

④ G. Kingdon, J. Sandefur and F. Teal, "Labour Market Flexibility, Wages and Incomes in Sub - Saharan Africa in the 1990s", African Development Bank, 2006, pp. 392 - 427.

⑤ M. Altman, "Employment Scenarios to 2024", <http://npconline.co.za>, 2012 - 08 - 29.

⑥ G. Kingdon and J. Knight, "Unemployment in South Africa: The Nature of the Beast", *World Development* Vol. 32, No. 3, 2004, pp. 391 - 408.

程,为南非弱势群体在企业中所占的股权和管理层的比重设定了目标,并提高了他们接受技能培训的机会等。继2000年石油和液体燃料业黑人经济振兴章程出台以来,现今南非矿业、农业、金融业、旅游业、建筑业和信息通讯技术业的经济振兴章程相继被批准,该政策正逐步渗透到南非各个行业中,对企业的用工要求越来越严格。

### (三) 工会覆盖面广,力量强大

自1979年南非政府赋予黑人工会合法地位以来,南非工会进入了迅猛发展阶段,通过整合行业中的子工会迅速发展成为全国行业总工会,并迫使区域劳资委员会合并成全国劳资委员会,使集体谈判集中化。这与全球集体谈判分散化的背景形成鲜明对比。<sup>①</sup>南非注册工会数从1994年的213个增至2000年的464个,到2010年降至200个;工会成员数也从1994年的247万人增至2010年的306万人;工会成员数占总就业人数的比重在1997年达到45.2%,但到2010年降至23.3%。<sup>②</sup>这主要是因为南非的非常规就业(Atypical Employment)数量不断增加,如临时性就业、受雇于劳务经纪人再由其介绍给雇主、非正式就业。由于工会很难招收或保留这些劳工的会员资格,所以随着非常规就业的增加,工会成员的比重日益下降。<sup>③</sup>

南非工会因其庞大的会员规模及其在经济和政治的重要影响力,对南非行业工资的演变和劳动市场均衡起着关键的作用<sup>④</sup>(见表2),南非工会的存在对其经济的影响较大。据研究,南非工会的强大势力导致南非就业数量大约下降了6.3%。<sup>⑤</sup>首先,在对工资的影响方面,南非工会势力强大,导致南非实际工资增速高于劳动生产率的增速,二者之间的错配导致大范围的就业机会丧失。<sup>⑥</sup>在控制劳工特质的基础上,工会对南非非洲裔的平均工资溢价水平(Wage Premium)为20%,对南非白人为10%<sup>⑦</sup>。其次,工会的某些行为

① Johann Maree, op. cit., pp. 1-37.

② Thabi Leoka, Shireen Darmalingam and Nomvuyo Guma, *Labour pains*, [https://research. standard-bank.com](https://research.standardbank.com), 2012-09-15.

③ Johann Maree, op. cit., pp. 1-37.

④ Abhijit Banerjee, Sebastian Galiani, Jim Levinsohn, Zoe McLaren and Ingrid Woolard (2006), op. cit.

⑤ D. Mahadea, "Employment and Growth in South Africa: Hope or Despair?" *The South African Journal of Economics*, Vol. 71, No. 1, 2003, pp. 21-48.

⑥ Thabi Leoka, Shireen Darmalingam and Nomvuyo Guma, op. cit.

⑦ Butcher, K. and C. Rouse, "Wage Effects of Unions and Industrial Councils in South Africa", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 54, No. 2, 2001, pp. 349-374.

如频繁罢工导致了南非紧张的劳资关系。2011年，南非因罢工损失的工作日为620万天，2010年更是高达1460万天<sup>①</sup>，而2000年仅为50万天<sup>②</sup>，这导致企业在生产中有意用资本替代劳动力，采用资本密集型生产技术，以克服劳动力不稳定对生产造成的消极影响。<sup>③</sup>

表2 南非行业工会及其工资协议

主要部门	代表工会	2011年最低工资（兰特）	2011年工资涨幅协议
食品或农业	食品劳工联盟（Food and Allied Workers Union）、南非团结工会（Solidarity）	2 533	7.5%
建筑业	全国矿工总工会（National Union of Mineworkers）、南非联合协会（United Association of South Africa）	2 612	7.0%
化工业	化工、能源、纸业、印刷和木材劳工联盟（Chemical, Energy, Paper, Printing, Wood and Allied Workers Union）、南非化学工人工会（South African Chemical Workers Union）、南非团结工会	6 723	8.3%
卫生	劳工协会（Staff Association）	5 073	7.4%
金融业	萨斯波（Sasbo）	6 109	6.7%
食品加工工业	食品劳工联盟、南非商业餐饮劳工联盟（South African Commercial, Catering and Allied Workers Union），南非团结工会	5 012	7.3%
金属与工程业	南非金属工人总工会（National Union of Metalworkers of South Africa），南非团结工会	5 380	8.5%

① Thabi Leoka, Shireen Darmalingam and Nomvuyo Guma, op. cit.

② SARB, The South African Reserve Bank Quarterly Bulletin, Pretoria, No. 223, 2002.

③ CH. Schoeman, I Botha and PF Blaauw, "Labor Conflict and the Persistency of Macro Underemployment in South Africa", SAJEMS NS 13, No3, 2010, pp. 272 - 292.

矿业	全国矿工总工会，建筑和矿业劳工联盟 (Building Allied Mining and Construction Workers Union)，南非团结工会，南非联合协会	6 476	8.7%
市政和公共事业	全国矿工总工会，南非金属工人总工会，南非团结工会，南非市政工人工会 (South African Municipal Workers Union)	5 794	6.5%
批发和零售业	南非商业餐饮劳工联盟，南非纺织和服装工人工会 (Southern African Clothing and Textile Workers Union)	4 390	8.3%
运输业	南非运输业劳工联盟 (South African Transport & Allied Workers' Union)，航空业工人工会 (Aviation Industry Workers Union)	3 626	8.0%

说明：2011 年的汇率为 1 美元兑换 7.2531 兰特。

Source: Thabi Leoka, Shireen Darmalingam and Nomvuyo Guma, "Labour Pains", <https://research.standardbank.com>, 2012 - 09 - 15.

## 中国企业在南非的投资及其就业效应

中国企业在投资非洲时，大多首选南非作为投资目的地。究其原因，相对于非洲其他国家，南非是一个更具吸引力和更加发达的市场，被视为进入撒哈拉以南非洲的“桥头堡”。<sup>①</sup> 在市场潜力的吸引和中南政府的积极推动下，目前每个月几乎都有中国企业到南非投资。

### (一) 中国企业投资南非概况

早在 1994 年南非结束种族隔离统治之前，就已经有中国企业在南非投资。例如，中国海外工程有限责任公司、上海广电南非电子有限公司和中国一汽等企业在 1994 年前就已在南非投资。据中国驻南非使馆经商处资料，截至 2012 年 6 月底，在经商处审批的中国企业有 160 多家，与经商处经常联系

<sup>①</sup> Anthony Yaw Baah and Herbert Jauch eds, op. cit.

的有 49 家（直接带动的就业人数保守估计有 1.3 万人）。<sup>①</sup> 此外，更多的中国个体企业到南非投资没有到经商处备案。在 42 家投资南非年份明确的企业中，有 10 家企业是 2000 年之前进入南非的（见表 3）。中国“走出去”战略在 1999 年底开始实施，这些企业正是在这一时期进入南非，究其原因一是它们视非洲为地球上“最后一块未开垦的土地”，且不被西方国家所重视；二是国内市场竞争激烈也是推动企业特别是家电企业对外投资的重要因素，如上海广电南非电子有限公司、海信、厦华先后到南非投资。更重要的是，南非是一个充满吸引力（尤其是矿产资源开发）的市场，且被中国企业视为进入非洲其他国家和发达国家的“跳板”。<sup>②</sup> 不过，在 2000 年之前投资南非的中国企业大多倾向于制造业，且投资规模不大。

表 3 中国企业在南非投资的时期和行业分布

投资时期	企业数量	行业分布					
		矿业	制造业	基建业	金融业	通讯业	商业与客户服务业
截至 1994 年	3		2	1			
1995 ~ 1999 年	7	1	4		1		1
2000 ~ 2005 年	5		1		2	2	
2006 年至今	27	5	8	7	3	1	3
不详	7		2	1			4
合计	49	6	17	9	6	3	8

资料来源：笔者根据中国驻南非大使馆经商处 2012 年 5 月 30 日提供的资料整理。

在“走出去”战略及中国同南非两国先后于 1997 年和 2000 年签署的《双边投资促进和保护协定》和《避免双重征税协定》的推动下，2000 年以来进入南非的中国企业数量较前期增长较快。这一阶段中国的企业以大型企业为主，如中国银行、建设银行、酒钢集团、中港公司和 中水电等。华为和中兴则利用其国内总部的规模经济效应、相对成熟的通讯技术和较大的融资优势在南非开发市场。这一时期的投资按企业数量统计，主要集中在制造、

① 作者 2012 年 6 月 28 日在南非比勒陀利亚对中国驻南非大使馆经商处的访谈。

② Christopher B, Sanusha, N. and Aron, N., “Scoping Study on China’s Relations with South Africa”, <http://www.aercafrica.org/publications/category.asp>, 2012-08-24.

基建、商业与客户服务、矿业、金融和通信等领域。

2012年6月底,作者前往中国驻南非大使馆经商处和中国企业在南非的聚集地——约翰内斯堡进行了为期两周的调研。此次调研考察了16家<sup>①</sup>中国企业,辅以其他相关公开信息,了解到了一些具体的投资情况。

### 1. 经营现状

早期投资南非的企业多因较弱的风险管理能力,导致企业经营处于亏损状态,被迫退出了南非市场。<sup>②</sup>此次调研的中国企业均为在南非成功立足的企业,尤其是家电企业,体现了中国企业国际化水平的提升。但中国企业在南非各个行业中均未占据重要的地位,南非本土企业和西方发达国家企业在南非有着更强的影响力,这与某些外国学者的研究结论相似。<sup>③</sup>

### 2. 产业联系

从投资活动可知,中国企业与南非产业联系不紧,这在制造业上尤为明显。南非工业基础较弱(汽车业除外),特别是家电业上游产业发展不足,以及中国产品的价格优势,导致生产型制造企业一般从国内进口生产设备和产品全散装件,没有就地采购;未涉及生产的制造企业,在南非投资的目的是销售国内产成品,与当地企业也几乎没有产业关联。不过,这直接导致了中国企业在南非投资具有积极的出口带动效应。矿业投资缺乏上下游产业联系,基建业投资以“建设-移交”(Build-Transfer)方式将建设项目承包给南非基建商,也导致中国企业与当地企业缺乏联系,无法将项目承包经验、高铁技术等转移给南非企业。

### 3. 就业效应

通过对比生产型企业和非生产型企业,我们发现前者能够给南非创造更

---

<sup>①</sup> 包括8家生产型企业:海信南非发展有限公司、厦华南非分公司、一汽南非车辆有限公司、中钢萨曼可铬业有限公司、南非波斯马士堡(PMG)矿业有限公司、酒钢集团南非基萨公司、A矿业公司、中国中材国际工程股份有限公司南非分公司;8家非生产型企业:中铁国际鹰谷投资有限公司、B基建公司、三一南非有限公司、柳工南非公司、C汽车玻璃经销商、中行约翰内斯堡分行、中兴南非子公司、中远非洲有限公司。此结果源于笔者2012年6月26日至7月7日在南非约翰内斯堡对有关企业的调研。

<sup>②</sup> Stephen Gelb, "Foreign Direct Investment Links between South Africa and China", Paper Prepared for African Economic Research Consortium Project on China - Africa Economic Relations, <http://www.aercafrica.org>, 2012-08-24.

<sup>③</sup> Raphael, K and Mike, M, "Chinese FDI in Sub-Saharan Africa: Engaging with Large Dragons", *European Journal of Development Research Special Issue*, Vol. 21, No. 4, 2009, pp. 551-569.



多的就业机会，特别是矿业投资中的中钢萨曼可铬业有限公司和酒钢集团南非基萨公司，二者分别给当地带来了1 098个和1 797个的就业岗位。考虑到海信、一汽和三一重工等企业正在南非扩大投资规模，预计今后能为更多的当地人创造就业机会。作为企业国际化战略中的重要环节之一，中国企业在员工本地化上的表现较为突出。在16家受访企业中，有14家企业的员工本地化率在50%以上，其中11家企业超过了70%。<sup>①</sup>

## 南非劳动力市场对中国企业经营的影响

南非属于英联邦国家，劳工法律制度比较健全。在问及“南非劳动力市场现状对贵企业经营的影响”时，受访企业均表示有较大影响。归纳起来，南非劳动力市场影响中资企业的因素突出表现在以下几个方面。

### （一）人力成本高昂

与其他中等收入国家，如中国、巴西和波兰相比，南非制造业企业中各类员工（经理、高级雇员、技术人员和非技术人员）的薪酬均位居头筹。<sup>②</sup>表2中所所示的南非各行业2011年的最低工资标准是例证之一。中国企业在南非经营深受人力成本高昂的困扰。如海信、厦华等家电企业，其劳工成本一般比国内高50%，个别关键岗位（如研发人员、质量工程师和性能测试人员）工资比国内高1~2倍；中钢萨曼可铬业有限公司每年工资成本占企业总成本10%以上，而国内这一数值则在5%以下；在工程机械领域，南非普通维修工的月工资为7 000~8 000兰特，而国内仅为2 000~3 000元；在通讯业中，中兴南非子公司按照南非市价招收各类员工，南非员工的工资高于中方员工。在一些高端职位上，如项目副经理、售前岗位年薪都可能超过百万兰特，而中方人员薪水不到其一半。<sup>③</sup>更为严重的是，近两年南非的物价大幅上涨，而每年南非各行业的工资都会根据通胀率上调，这给企业的经营造成

① 笔者根据2012年6月26日至7月7日在南非约翰内斯堡对有关企业的调研整理。

② George R. G. Clarke, Benn Elfert, James Habyarimana, Mike Ingram, Washeelah Keperly, David Kaplan, Matthew Schwartz and Vijaya Ramachandran, *An Assessment of the Investment Climate in South Africa*, The World Bank, Washington DC, 2007, p. 60.

③ 作者在南非约翰内斯堡对厦华南非分公司（6月27日）、中兴南非子公司（7月2日）、中钢萨曼可铬业有限公司（7月2日）、海信南非发展有限公司（7月4日）柳工南非公司（7月7日）等企业负责人的调研内容。

了不小压力。此外，南非技能发展法案要求雇主关注对雇员的培训和教育，所有雇主主要将雇员工资的1%交给部门教育和培训局（Sector Education & Training Authorities）。那些提交合理计划或其他有利于业务培训措施的雇主，将有资格得到回报。但很多企业发现很难获得这一回报，并将这一项目视为税收，相应地提高了企业的培训费用。<sup>①</sup>

## （二）罢工频繁

多数受访中国企业表示，南非工会势力强大，一般会按照工会条例保护工人的利益。由于很多中国企业把自身定位为当地企业，所以都会努力适应并遵守南非劳工法律，与工会就劳工权益进行协商，尽量避免罢工现象的出现。不过，中资企业也反映工会的运作有时也会干扰企业的正常运营。例如，工会去工厂招收会员，为了体现工会的力量和作用，在宣传上就有夸张成分，比如宣称“加入工会、劳工工资可以涨”等。与此同时，对中资企业施压，一旦不满足要求，就号召罢工。

工会的存在保护了劳工的利益，但另一方面运作不当也会助长劳工一味的索取心态，造成劳资双方的矛盾激化。在南非，工会以罢工作为集体谈判和解决劳资纠纷的手段历来已久。自2010年举办足球世界杯以来，南非工会的要求越来越高，罢工也愈发频繁，已成为了中资企业重大担忧。按照南非非洲裔的逻辑，南非政府和很多行业在世界杯期间获利颇丰，但穷苦的他们却没有受益，再加上种族隔离统治期间被压抑的情绪逐渐抬头，所以他们就以罢工方式谋求自身的利益。

从表4可知，较非生产型企业而言，生产型企业更易受到工会的影响，其员工工会参与率也较高。一些企业因总员工人数未达到50人，所以企业未设工会。中资企业与工会谈判的内容集中在工资和福利上，一旦谈不拢，工会一般会采取罢工应对。此外，很多中资企业还深受其他行业罢工的影响，主要表现在物流行业罢工上。考虑到海信、一汽、三一和五矿等企业正在扩大投资规模，以及基建企业今后放弃建设—移交方式而直接进入南非基础设施市场，未来南非工会对企业经营的影响必然会进一步扩大。

不过，中国企业学会与工会处理好关系是企业国际化中重要的环节之一。

---

<sup>①</sup> George R. G. Clarke, Benn Elfert, James Habyarimana, Mike Ingram, Washeelah Keperly, David Kaplan, Matthew Schwartz and Vijaya Ramachandran, op. cit., p. 69.

企业一方面要尊重工会的作用和利益，保证劳工的基本待遇。同时要与工会进行沟通，让他们理解企业的发展需要工人和工会的支持。企业发展的更好，才能更进一步保护工人就业和创造更多的就业。一旦工会要求不符合企业的发展需要，影响到企业的发展，最终损失的是工会和劳工。

表 4 中国企业与工会之间的关系

企业名称	南非员工行业 工会参与率	谈判内容	若谈不拢，工 会采取的行动	其他行业工会 罢工的影响
海信南非发展 有限公司	生产工人的工会 率为 29%	工资	罢工	港口工人、汽车 司机和市政人员 罢工对企业经营 有影响
厦华南非分 公司	生产工人的工会 率超过 80%	工资	罢工	港口工人、的士 司机和加油站员 工罢工对企业生 产有影响
生产型 企业 一汽南非车辆 有限公司	超过 80%	工资、福利	罢工	物流工人罢工对 企业生产有影响 ；由于当地采购 较少，当地供应 商罢工的影响不 大
中钢萨曼可铬 业有限公司	D 级别（含） 以上员工为 2 - 3%；D 级别以 下为 90%	工资、福利	罢工	铁路和港口工人 罢工对企业生产 有影响
南非波斯马士 堡（PMG） 矿业有限公司	80%	工 资、福 利、培 训、 工作时长	工人照常上班	周边其他工会罢 工工会会要求或威 胁企业员工参与 罢工，导致员工 不能正常上班， 对企业运营有影 响

生产型企业	酒钢集团南非基萨公司	超过 70%	工资	罢工、消极怠工	运输行业罢工对企业经营有影响
	A 矿业公司	超过 80%	工资、福利	罢工	港口工人、卡车司机罢工影响锰矿石的运输
非生产型企业	中铁国际鹰谷投资有限公司	没有工会	—	—	—
	B 基建公司	没有工会	—	—	—
	中国中材国际工程股份有限公司南非分公司	没有工会	—	—	—
	三一南非有限公司	没有工会	—	—	港口工人、汽车司机等罢工使产品无法及时运送
	柳工南非公司	没有工会	—	—	同上
	C 汽车玻璃经销商	60%	工资、养老保险	罢工	运油司机、加油站工人和港口工人罢工对企业经营有影响
	中行约翰内斯堡分行	行业协会成员	—	没有受到行业工会的影响	—
中兴南非子公司	没有工会，但南非员工有个人律师	工作合同纠纷	—	建筑业罢工导致项目施工进度推迟；出租车司机罢工影响活动安排	

非 生 产 型 企 业	中远非洲有限 公司	略高于 50%	工资、福利	尽量与工会协调 达成一致，避免 罢工事件发生	港口、公路和铁 路的工人、市政 人员罢工对企业 影响非常大
----------------------------	--------------	---------	-------	------------------------------	--

资料来源：笔者根据 2012 年 6 月 26 日至 2012 年 7 月 7 日在南非约翰内斯堡对有关企业的调研整理。

### （三）劳动制度僵硬

多数受访中资企业表示，南非的劳动法规偏向于雇员，对他们的保护超过了雇主，导致劳动制度僵硬，影响了企业的经营。

#### 1. 工资难以向下调整。

工会的高工资溢价水平和集体谈判集中化是南非劳动市场僵化的集中表现。<sup>①</sup> 有研究发现，1993 ~ 1999 年南非工会的工资溢价水平持续上涨：工会劳工的工资实际水平只有稍许降低，而非工会劳工的工资水平下降幅度很大。同时，工会工资对失业率的变动缺乏敏感度，而非工会工资敏感程度相对较高。<sup>②</sup> 为此，工会劳工较非工会劳工而言，更不易受到劳动力市场竞争所引发的工资收缩效应的影响<sup>③</sup>。集体谈判制度似乎能够产生“实际工资坚挺”（Real Wage Resistance）效应。不过，集体谈判集中化（谈判发生在国家层次）会降低工资谈判的灵活性，无法达到相应标准的企业将被迫裁员或关闭，进而引发失业潮，这在南非纺织业体现得尤为明显。而这种情况在集体谈判分散化（谈判发生在区域内部或企业内部）的情况下是有可能避免的<sup>④</sup>。南非严苛的劳动法规妨碍了工资向下调整的机制，最低工资标准向南非各个行业的扩展也限制了劳动密集型企业的就业创造能力。<sup>⑤</sup>

① Butcher, K. and C. Rouse, op. cit.

② Kingdon, G. and J. Knight, “How Flexible are Wages in Response to Local Unemployment in South Africa?”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 59, No.3, 2006, pp. 471 - 495.

③ Kingdon, G., J. Sandefur and F. Teal, “Labour Market Flexibility, Wages and Incomes in Sub-Saharan Africa in the 1990s”, GPRG - WPS - 030, Centre for the Study of African Economies, University of Oxford, 2005.

④ Johann Maree, op. cit.

⑤ Darma Mahadea and Richard Simson, “The Challenges of ‘Low Employment Economic Growth’ in South Africa: 1994 - 2008”, *SAJEMS NS* 13, No. 4, 2010, pp. 391 - 406.

## 2. 难以辞退不能胜任工作的员工。

南非劳工关系法案详细规定了解雇员工的条件。一是要有合理的解雇原因；二是解雇程序要公平。解雇员工的合理原因包括：雇员在某些方面的不端行为、雇员不能胜任工作和因经营的原因而裁员。不过，举证责任和大部分费用均由雇主承担。根据受访中国企业反映，假如一位南非员工在工作中犯错，企业首先要给他发第一封警告信，告诉他犯错的理由，并对他进行教育和培训。如果没有改善，企业会发第二封警告信，给一个时间期限让他必须改正。若再犯错，企业会举行内部听证会，提前通知他在规定的时间内离职，这样才能合法地将其辞退。如果辞退没有严格按照法定程序办理，劳工会通过律师或工会去法院起诉。假如法院裁决企业输了，企业还要再把他雇回来，赔偿一年或两年工资。冗员不好辞掉，再加上工资每年都要上涨，导致企业在雇用员工时很谨慎，尽量少雇用员工。其实，南非很多行业的企业是可以雇佣短期员工的。据一汽南非车辆有限公司负责人估计，如果企业雇用短期工的话，大概可以再增加5%的就业量。但所有的企业都尽量不雇。假如企业雇佣一个3个月的短期工，如果企业觉得做的不错或活没做完，可以再延一次（3个月）；假如工作还没有做完，企业就必须把他转为长期合同工；如果过了一段时间，工作完成，又很难辞掉员工，企业就等于白白增加成本<sup>①</sup>。

## 3. 底层员工流动性较大。

在受访中资企业中，中高层员工稳定性比较好，这得益于企业的薪酬具有竞争性和员工对企业文化的认同。但底层员工很不稳定，对企业忠诚度和归属感较低，随时都在寻找更好的就业机会。这也和南非劳动法规过度保护劳工有关。南非员工跳槽时，工资通常会更高，所以他们没有能否胜任新工作的顾虑。即使企业觉得他们不好，企业答应的薪水也要付，想辞掉他们非常困难。企业在员工去留方面没有主动权，这对一些企业的影响很大，直接导致企业很慎重对南非员工提供专门培训。因为员工接受培训后，可能觉得技能有长进了，要求涨工资。如果企业不接受，他们可能会跳槽到待遇更好的企业。企业没有法定渠道保护自身的利益。

---

<sup>①</sup> 笔者2012年6月29日在南非约翰内斯堡对一汽南非车辆有限公司负责人的调研内容。

#### （四）有经验或技术的人才稀缺

1994年新南非政府成立时，南非受教育的白人因看不清新政府的前景而纷纷移民。现在的就业政策要求企业在资历相等的情况下，先选黑人，其次有色人，最后才轮到白人。这加剧了“脑力”外流现象。而南非大量的黑人因种族隔离时期的教育歧视，导致他们在教育和技能方面处于劣势，无法胜任岗位的技术要求。南非人才供求的结构性矛盾，使中资企业发现很难招收到所需有技术和懂管理的人才。现有中资企业一般采取两种方法克服南非人才稀缺难题：一是企业培训当地员工，二是从国内派遣人才到南非。由于企业难以保证培训员工的成果，促使企业对培训员工很谨慎。同时，由于南非黑人缺乏基础教育，仅能通过“边干边学”的方式传授基本技术，无法传授更为深奥的技术和管理知识。从国内派人员过来，一方面面临着成本压力，因为企业要负责国内员工的各方面费用；另一方面也面临着南非对外籍劳工越来越严格的限制。南非失业率很高导致南非政府对引进外籍劳工严格限制，原则上能在当地找到合适人选的就业机会是不能向外国人提供的。因此，南非内政部确定的基本政策为：在南非的各行各业，尤其是非技术和半技术领域，就业机会有限的不主张吸引外籍劳工来南非工作。<sup>①</sup>有些企业反映，出现过在南非有项目急需国内人来处理，但因为签证问题耽误项目的进度的情况。鉴于南非严重的失业状况，以及南非持续需要投资以创造就业机会，南非政府需要放宽对外国技术和管理人才的签证限制，这既可以保障外国企业的正常投资，更能为南非民众创造更多的就业机会。

作为中国企业投资撒哈拉以南非洲的“桥头堡”，南非吸引的中国投资势必会进一步增加。鉴于南非劳动力市场环境较为健全和强势工会的存在，未来南非劳动法规对中国企业经营的影响也必然会进一步扩大。在调研过程中，我们发现，由于国内劳资关系相对融洽，导致企业刚“走进”南非不太适应。不过，受访企业都有在南非长期扎根发展的战略，把自身定位为南非当地企业，努力适应南非劳动力市场的环境，并遵守南非劳动法规。同时，南非也应该重新调整劳动法规，改善基础教育并提供在职培训计划，更多地考虑投

---

<sup>①</sup> 商务部国际贸易经济合作研究院：《对外投资合作国别（地区）指南：南非》，2011年版，第43页。

投资者的利益<sup>①</sup>，吸引其经济发展急需的稳定的外商投资。此外，在对非投资迅猛发展的背景下，中国企业在投资之前一定要做好充足的前期考察。并不是所有非洲国家的劳动法规都是投资友好型的，非洲国家的劳动力也不都是“充裕、廉价且适用的”，南非就是例证之一。

## South African Labor Market and Its Effect on Chinese Investment in South Africa

*Huang Meibo & Ren Peiqiang*

**Abstract:** The labor law of South Africa inherits the institution of the British Commonwealth and is comparatively developed. South African trade union develops very rapidly. In recent years, Chinese investment in South Africa has boosted rapidly and made some contributions to South African economic growth and job creation. However, the operations of Chinese enterprises have been inevitably affected by South African labor market, which can be summarized as follows: high labor cost, high frequency of strike, rigid labor institution and lack of experienced or skilled workers. Chinese enterprises on the one hand have to comply with the labor law. On the other hand, they can call for the South African government to adjust its labor law, improve vocational and technical education for its people, and pay more attention to the benefits of foreign investors.

**Key Words:** South Africa; Labor Market; Chinese Investment Enterprises

(责任编辑:詹世明 责任校对:樊小红)

---

<sup>①</sup> G. Kingdon and J. Knight, "Unemployment in South Africa, 1995 - 2003: Causes, Problems and Policies", *Journal of African Economies*, Vol. 6, No. 5, 2007, pp. 813 - 848.