

外国人为何也有“返乡潮” 空气污染报酬减少

■ 朱晓培 报道

摘要

“今天太给力了。”孙嘉璞说的是天气,1月12日北京空气质量很好。孙嘉璞是华辉国际运输公司的业务发展经理,平时喜欢户外活动,去年雾霾天气常常打乱他的计划。但雾霾却给他带来了更多的生意。华辉国际是全球搬家服务公司 SantaFeRelocations 在中国的分公司,客户主要是在中国的外国人。2012年春天爆发雾霾以后,孙嘉璞明显感觉到离开的外国人变多了,“2013年,我们的业务非常繁忙,单量达到了最高峰。”这只是意外的收获,华辉国际的另一个业绩高峰出现在2008年。那一年跨国公司派入中国的人员特别多,“当时中国是全球第一大人力资源流入市场。”孙嘉璞也是在2008年加入华辉国际。实际上,2008年前后,华辉国际的业务主要来自于跨国公司外派到中国的项目组,

那些时间较长的项目,跨国公司一般会给外派人员提供搬迁费用,“有些人拖家带口,会把他们在国外的家具和生活用品一起搬过来,走的时候再一起搬走。”从2009年下半年以后,增长的趋势越来越小,“因为跨国公司在华开始控制人力成本,外派员工时变得更加谨慎了”。2013年,这个搬家公司再次忙碌起来,除了被雾霾吓走的人,大型跨国公司传出裁员消息的前后,孙嘉璞也都能接到一大批订单,而在几年前,大多数在华外企忙于扩张,极少裁员。实际上,在 SantaFeRelocations 设在全球的120多个分公司中,中国区去年的业绩最好,“我们全球去年有10万单的搬迁业务量,中国占了最大头。”孙嘉璞说。没错,选择离开中国的外国人越来越多。

“末日空气”,走还是留?

大约从2012年末开始,一个专门为中国创造出来的单词出现在全球媒体的报道中。airpocalypse—末日空气,特指中国主要城市中极其严重的空气污染,也就是中国媒体报道中的雾霾。一波一波含有硫等污染物的毒雾降临中国城市,特别是北京。每一位采访对象,都对此表达了不同程度的恐慌,大多数人有过立即打包行李登机逃离中国的念头。IBM中国全球服务执行中心总经理马修没打算离开中国,“我确实担心环境和健康问题,但我的事业在这儿,中层管理者和普通职员离开比较容易,高层很少因为空气的原因离开。”马修说。和这些身居高位的人不同,安娜?肯从2013年下半年就开始认真考虑是否离开。在北京国贸的一栋公寓中,她望着窗外灰黄色的天空,显得忧心忡忡,“我的母亲很担心我的健康,她希望我圣诞节前能回美国。”安娜是一名非政府组织派驻中国的志愿者,2011年来到北京,原本打算在这里工作个五六年,“但最近我的喉咙总是发痒,我们把这个称为‘北京痒’。”到中国工作的危险性被空前提高,为了让外国雇员继续留在中国,美国驻华大使馆甚至为美国员工家里订购了数千台空气净化器。

好日子没有了

就在许多人犹豫是否留下的同时,有一些人却不得不离开。“这次裁员里面也有不少外籍员工。我听说有一个星期,一个部门一下子就走了3个老外,其中2个是中层管理者,都回国了。”进入2013年末,几家知名外企再次宣布裁员,惠普的李杨(化名)也加入了被裁员大军的行列。2006年,李杨研究生毕业进入惠普时,还是一份让所有室友羡慕的offer。李杨自己也没有想到变化会这么快,“PC行业急剧下滑是不可避免的,这是整个行业的问题。”惠普在提交给美国证券交易委员会(SEC)的文件中表示:由于持续的市场和商业压力,惠普预计将在2.9万人裁员的基础上额外裁员15%,裁员总数将约为3.4万人,估计中国区裁员比例高达20%。实际上,由于行业衰退引发的跨国公司在华裁员潮,从2011年就开始了。通信公司诺基亚、摩托罗拉,风电设备制造商维斯塔斯、歌美飒,软件和设备服务公司微软、IBM、思科都先后加入到了裁员大军的行列。现在,名单里又多了强生、联合利华等新一批跨国巨头。每一次裁员,都会涉及到外籍员工。思科公司大中华区副总裁程迈越直爽地告诉记者,2014年第一财年开始的思科裁员中,就

有些人在2013年搬去了上海、广州等城市,但不能解决问题。“我在中国一直生活在上海,以前没有太关注过雾霾。但最近我发现,上海的雾霾好像变得比北京还严重。”马修说,雾霾严重影响了他的户外运动。安娜赶在圣诞前搬回了美国,“这里的天很蓝。”她在邮件里说,“但是,在搬家公司打包的时候,我还是有点难过。”“有很多外国人,尤其是已经在这里住了几年、有小孩的家庭,出于成本和健康的考虑,不得不离开了。”孙嘉璞说。在北京待了三年以后,2013年诺基亚的销售经理拉尔斯及其妻子米歇尔带着孩子回到丹麦。米歇尔说:“孩子们不能到外面玩,出去的话不得不戴口罩。这有点像科幻小说里的事情。”“一般人们会在中国待五六年,然后回到自己的国家,但是2012年1月的那场雾霾之后,走的人明显多了。”霍毅说,他是中普恒咨询的合伙人,这个德国人站在北京银河SOHO的办公室里朝窗外望去,经过前一夜的大风,外面天气晴朗,视野开阔——对于久居北京的人来说,这是一个难得的好天气。但他上班时还是顺手拿起了口罩,“有时候,我会故意戴着口罩走在街上,想提醒人们注意空气的质量和环境保护。”

涉及到了不少在华外籍人士。而在几年前,这些跨国公司的裁员名单上,大多不包括中国区,那时中国区的关键词是扩张。中投顾问轻工业研究员朱庆骅认为,低迷的行业市场和激烈的市场竞争,是在华外企利润下降进而裁员的主要原因。对于那些技术含量不高的制造业来说,市场已经逐渐被中国本土品牌占领。由于自有技术缺失,中国曾从国外引进了13套大型化肥生产线,托普索贸易是当年参与的国外厂商之一。“当年参与引进的国外厂商都撤走了,就只有2家还留在中国。”托普索贸易总监常新杰说,随着生产技术的成熟,中国的科研机构逐渐垄断了中国的市场,而托普索也把业务的重心转移到了脱硫、脱硝等环保和新能源领域。压力有时并非来自对手,在许多拥有竞争能力的跨国公司看来,这个市场更大的困境来自政策限制和国企垄断。“最重要的问题是国有企业垄断。”一家参加过国家电网项目招标的欧洲电力设备制造商企业的负责人刘强(化名)说。中国国家电网在收购了许继电器、国际新能源等公司后,基本上形成了一个完整的上下游产业链,虽然说民企、外企都可以参与招标,但从2010年后,几乎所有项目最后都落到了其子



公司手里。由于项目减少,公司外派到中国的项目组也就自然而然的少了许多,“2010年前后,由于许多特高压项目,有时候总部会一个月连续派两个项目组过来,现在,两个月也未必有一个项目组过来。”刘强说。

跨国公司总人数中的占比一般会超过10%。例如,在1995年东大古可口可乐成立时,外籍员工比率为10%,当时爱立信中国外籍员工比率为12%,现在都已经降低到了1%以下。本土化不仅涉及到公司内部。跨国公司初到中国时,大多将供应商、销售商一起带到中国,但现在流行的做法是将投资、建厂、研发、供应链全部本土化。一直服务于霍尼韦尔的公关公司负责人王法说:“霍尼韦尔现在正在推行E4E(eastforeast),就是做中国式的竞争者。”王法解释说,一般跨国公司初到中国,先是WesttoEast——把西方产品直接搬到东方来用,减掉一些高端不适用的功能。但一般国外开发一个新产品需要2至3年时间,再加上本土化时间,最终可能已经不再适合市场需求。

如今,W2E时代已经远去了,E4E才能与本土公司竞争。对于大多数行业,这都是必然的选择。这也意味着,跨国公司在中国需要的外国人越来越少。

想走也不容易

跨国公司已经走下神坛,但外企员工们无需过多忧虑,尽管近几年不断有公司宣布退出中国,但其实离开这个国家并不容易,无论是对于跨国巨头还是小型工厂。2013年4月,来自韩国的朴雪元将自己的工厂从青岛搬迁到越南河内,这不是他第一次搬家。1984年以后,韩国生产成本急剧上升,已与日本相差无几,朴雪元把工厂搬到中国。他的公司主要产品是手套和箱包,典型的劳动密集型产业,但是从几年前开始,他发现自己青岛根本招不到合适的工人,“工人的工资越来越高,但还是不能缓解用工荒。最主要的是,房租也越来越高,黄岛经济开发区的房价已经涨到了10000元每平方米。”50多岁的朴雪元说着一口流利的山东话,“在中国生活了20多年,什么还学不会啊。”朴雪元不是个案。自2005年以来,中国制造业工资年平均增长超过19%,山东、珠三角、长三角等传统的制造业基地,过去几年都有大批外资工厂撤出,2012年阿迪达斯也把自己的生产线从中国迁至东南亚。但是,小工厂很难承担这样的搬迁成本。搬到越南后,朴雪元发现那里的条件比中国差很多,“只有在中国才有完整的产业链,现在相关的面料、纽扣和其他所需材料都必须从中国进口,再在当地组装。这样一来,工厂搬迁所能节约的成本实际微乎其微。”

假以时日,东南亚也会逐渐建立起自己的产业链,但是朴雪元觉得自己的小工厂等不起。而且,将工厂搬出中国也意味着远离中国市场。在中国还仅是“世界工厂”时,投资商主要是在当地组装、生产,然后将产品出口到美欧、日韩等地。但如今中国既是“世界工厂”也是“世界市场”——中国是最大的汽车生产国和市场,最大的电视和空调生产国和市场、最大的手机生产国和市场。没有谁能够忽视这个大市场,即使是那些

些发现自己在中国不受欢迎的公司。宣布离开的有日本明治奶粉。2013年10月24日,明治奶粉声明称:近来中国奶粉市场竞争激化和原材料成本上升,难以获得稳定的收益,决定暂时停止销售奶粉“明治珍爱系列”。然而,不到一个月,明治奶粉又宣布将以上海为中心,在中国东部沿海城市销售液态奶和乳酸饮料。巨头们声音撤出中国,多数情况下只一种短期策略。对于小型外资企业,如果不想直接卷款逃走,撤出的过程将十分复杂漫长。日本前驻华大使丹羽宇一郎曾撰文称,自从钓鱼岛问题引发过激的反日游行以来,考虑撤出中国的日本企业似乎正在增加,但手续并不简单,在日本讲授撤出经验的讲座受到企业的追捧。那些有关撤出中国的讲座无法告诉一个企业是应该撤出还是应该留在中国。原材料当地采购的便利性、基础设施建设的状况以及劳动者素质等因业务领域不同而有所差异,企业在考虑是否撤出时,需要综合考量各种因素和风险。当然,衡量中国机会与风险的天平一直把握在集团总部手中。现在,他们重估中国市场价值的原因不再是“竞争环境和不公正待遇”,而是对市场前景的判断。对那些过度依赖中国增长神话的公司,中国很可能不再是业务增长的保证,而成为潜在的定时炸弹,这种忧虑正在动摇总部的决心。“我任职3年以来最大的挑战就是2013年上半年。”来自德国的汽车零部件供应商博世集团中国区CEO陈玉东说,由于2013年外媒对中国的报道大部分都偏于负面,比如经济硬着陆,发展疲软等,作为博世中国区的主要负责人,“我要做的最重要的工作,就是如何说服全球董事会让他们更有信心继续在中国投入。”

消失的超国民待遇

2008年1月1日,新《劳动法》正式实施,给在华外企造成了用工和劳资关系压力。《劳动法》草案公布时,中国欧盟商会就提出:新法案将最终造成中国生产成本的提高,迫使外国公司重新考虑其新的投资或是否继续在中国的业务。2010年4月,中国发布了针对外资的文件表明,中国对高科技产业、服务业、节能和环保产业的海外投资表示欢迎,但对重污染和高能耗及产能过剩的产业的投资则加以限制。外企在中国的投资要从劳力密集、高污染的产业转型到技术密集、高效率的产业—这些产业对市场监管、知识产权保护等市场竞争环境要求较高,但中国目前的市场竞争环境还不能完全满足这种要求。

2010年12月1日起,中国统一内外资企业城市维护建设税和教育费附加制度,对外商投资企业、外国企业及外籍个人征收城市维护建设税和教育费附加。至此,外资企业在税收政策上享受的“超国民待遇”被彻底终结。

