

中铝中远受制行业困境 一季度亏损居A股前两位

■ 本报记者 赵玲玲

日前,A股上市公司第一季报披露全部收官。排在一季度亏损榜榜首的是中国铝业,归属于母公司的净利润为亏损 21.57 亿元,较 2013 年同期增亏 11.81 亿元。而排第二的中国远洋亏损 18.8 亿元,亏损额小幅收窄,较去年同期减少 5.43%。

中铝公告显示,受制于电解铝产能严重过剩,电解铝和氧化铝的销售价格持续下滑,这已经成为中国铝业亏损的最大掣肘。

自 2009 年以来,为了摆脱亏损困境,中铝启动了多轮改革,以期通过调整发展战略、强化运营管理以及产业产品结构等措施来降低成本,实现企业扭亏脱困,但是由于愈演愈烈的行业结构性产能过剩以及工业用电价格的持续上涨等因素,使得包括中铝在内的多数电解铝企业苦不堪言。

据统计,2013 年,全国形成的电

解铝产能为 3200 万吨,总量约占全球产能的近 50%,远远超过国家“十二五”规划的 2400 万吨目标。2013 年,全国实际生产电解铝 2194 万吨,产能利用率为 68.56%,过剩率超过 30%,产能过剩甚至超过了钢铁行业。

在销售价格方面,与去年同期相比,今年中国铝业的主要产品氧化铝和电解铝的销售价格分别下降 5%和 10%左右,直接导致公司亏损增加近 13 亿元。尤其自 2014 年以来,铝价一度跌落到 12500 元以下并持续在低位徘徊,迎来铝业近 20 年历史上的罕见“寒冬”。与此同时,不断攀升的人力、物料和运输等成本,使得中铝公司只能吞下巨额亏损的苦果。

相比之下,中国远洋似乎早就预料到了一季度的亏损局面。在今年年初的业绩媒体说明会上,中远集团董事长马泽华表示,2014 年国际航运市场会有好转,总体需求将会继续温和增长,但运力过剩局面短期内难有根本性改变。与去年可以通过资产操作

实现盈利的情况相比,中国远洋在资产可运作的机会和空间都很小,能不能保持继续盈利、改善财务状况,难度很大,预计航运市场复苏仍将是一个比较缓慢的过程。

从中国远洋一季报来看,除主营业务依旧低迷外,其亏损的原因还包括期内发生汇兑损失以及处置退役老旧船舶产生较大幅度的净损失。2014 年第一季度,中远财务费用支出为 7.8 亿元,同比增加 2.5 亿元,增幅为 47.95%。其中,由于期内美元兑人民币升值,期内发生汇兑损失 2.6 亿元。而去年同期的汇兑收益为 4725 万元。

除去汇兑损失外,中国远洋今年一季度处置老旧船舶的净损失近 8 亿元。期内公司拆解退役的 16 条老旧船舶,老旧船处置损益合计为净损失 7.94 亿元。

然而,相较于报表数字,两大巨头的实际经营情况似乎并没有想象的那么糟。

据悉,中国铝业的现金流和成本

费用等生产运营指标较去年同期均有了明显好转。第一季度,中国铝业的现金流为净流入 1.55 亿元,较去年同期增加了 12.46 亿元;而其自身的主导产品氧化铝和电解铝的制造成本以及销售费用、财务费用、管理费用等均较去年同期有了大幅降低;虽然中国铝业的一系列自救措施仍未有止住其亏损步伐,但是却极大增强了自身的市场抗压力与竞争力。

中铝相关人士表示,2014 年是中国铝业实现瘦身调整的紧要时期,中铝将会按照中央关于化解产能过剩的要求和中铝公司主动去产能化的安排部署,坚决关停淘汰一部分落后产能,调整优化一部分现有产能,加大自备电厂、直购电企业的电解铝投入,推进具有显著竞争力的优势项目,探索混合所有制等合作模式,积极向海外资源能源富集地区转移部分产能,在止住亏损点的同时形成多个新的利润增长点,力争通过调整改革实现公司 2015 年本质脱困目标。

而 *ST 远洋在 3 月 28 日发布 2013 年年报的同时也发布了“关于申请公司股票撤销退市风险警示的公告”,进入了“摘帽”倒计时。经审计,截至 2013 年 12 月 31 日,*ST 远洋归属于上市公司股东的净资产为 242.23 亿元,2013 年度实现营业收入 619.34 亿元。公司称,2013 年,公司航运主业较 2012 年大幅减亏 36 亿元。另一方面,通过取得资产处置收益 65 亿元,最终实现归属于上市公司股东的净利润 2.35 亿元,实现扭亏。

有分析师认为,*ST 远洋主业经营继续好转,公司计划于 2014 年退役 41 艘船舶,再加上老旧船拆解补贴预计贡献约 10 亿元营业外收入,目前运力更新计划持续进行,短期业绩负面影响不可避免,公司有望在 2014 年继续盈利。

能达到这一要求。自 2011 年以后,大庆油田的公司业绩就在一路下滑,2013 年净利润降至 573 亿元。而且,随着员工薪酬支出快速攀升,已经成为中石油发展的一个掣肘。在这种情况下,压缩人员,增强员工素质是提高业绩的重要措施。

目前,大庆油田以产量、成本与安全为核心对职工进行考核,已经建立了内部员工的末位淘汰制考核,一次人员事故会影响到整个部门、大队或者工厂的成绩。因此,对一线操作员工的要求,较以往相比,会更加的具体与细致,这也是此次大庆油田把二本非石油专业、三本的学生都先送往指定学校去培训的原因所在。站在企业的角度来讲,企业需要人才,引入优胜劣汰的机制,优中选优,让更多的年轻力量进来就更能壮大企业的力量,为了避免已经臃肿的机构人浮于事,在市场竞争激烈的情况下,只有一个选择,就是优胜劣汰。

听说大庆油田在今年近 1100 人的毕业生签约中,90%都是外部招聘过来的,而且整个大庆油田职工子女中近 2 万人还在待业。可以看出,大庆油田的用工是相对公平的,是走向市场化的。

建立现代企业用工制度 不能后延

《中国企业报》:大庆油田近年来推行现代企业制度,出现老员工诉求与现代企业制度的碰撞,如何解决两者之间的矛盾是应当重视的问题。对此,您有什么建议?

李锦:大庆油田在用工问题上已经出现过两次事了。一次是 1999 年 20 万人买断工龄,一次是这次大学生分配政策调整问题。

(下转 G04 版)

国资一周要闻 (2014.5.2—5.8)

1.财政部发文提高央企红利上缴比例

关注指数:★★★★传播指数:★★★★

事件:财政部网站 5 月 6 日消息,财政部决定从 2014 年起,适当提高中央企业国有资本收益收取比例,更多用于保障和改善民生。调整后的央企红利上缴比例为:第一类企业中国烟草总公司为 25%;第二类企业包括中国石油天然气集团公司、中国移动通信集团公司等 14 家为 20%;第三类企业包括中国铝业公司、宝钢集团有限公司等 70 家为 15%;第四类企业包括中国核工业集团公司、中国航天科技集团公司等为 10%;第五类企业中国储备粮管理总公司和中国储备棉管理总公司两家免缴当年应缴利润。

点评:提高央企红利上缴比例是人心所向,众人所盼。不过对于多数老百姓而言,这些红利有多少能真正用于老百姓身上才是他们真正关心的问题。提高上缴比例只是第一步,建立合理的红利使用机制,确保其真正用在老百姓身上,或许才是今后更为重要的问题。

2.上海国资流动平台将实质性启动

关注指数:★★★★传播指数:★★★★

事件:《中国证券报》7 日消息,备受关注的上海国资流动平台方案基本成熟。上海国盛集团已经成为上海市确定的两个国资流动平台之一。国盛集团被要求在 9 月底之前完成内部的整合清理工作。上海目前确定的另外一个国资流动平台是上海国际集团。两者分别是上海国资的产业投资平台和金融投资平台。上海市日前召开的二季度工作会议提出,上海要实质性启动国资流动平台,抓紧推进与竞争类企业密切相关的各项改革。按照此前公布的计划,上海要建立“一对多”的国资流动平台,在未来几年内形成 2—3 家充分发挥投融资和国资流动平台功能的资本经营公司。其中,至少有一家将在今年进行实质性运转。

点评:支持有条件的国有企业改组为国有资本投资公司,日前已被国资委全面深化改革领导小组写入 2014 年工作要点。期待国资流动平台的启动能为国企混合所有制改革、实现国资保值增值带来更多利好。

3.山东国资“红利”6 年收了 55 亿元

关注指数:★★★★传播指数:★★★★

事件:《第一财经日报》5 日消息,山东省财政厅相关人士在日前山东省政府举行的新闻发布会上亮出了省级国资上缴红利“账单”:山东省级国有资本经营预算从 2008 年到 2013 年的 6 年间,收入累计完成 55.42 亿元。上述人士介绍说,山东省国有资本收益收取比例不仅低于央企,也大幅低于上海、广东、江苏、浙江、深圳等地,收取比例低,收支规模小,很难发挥国有资本经营预算的宏观调控功能,与山东省作为国有经济大省的地位很不相称。今后,山东省将继续提高国有资本收益收取比例,在省级国有资本预算收入支出方面,将主要用于支持现代金融服务业加快发展、海洋经济加快发展、钢铁产业结构调整、企业转方式调结构和省属企业改革改制。

点评:去年,仅山东省省管企业的资产总额就达到了 21440 亿元。6 年收了 55 亿元,这一比例确实偏低。提高上缴比例势在必行。不过在提高的同时也要注意“好钢要用在刀刃上”,更多用于保障和改善民生,避免国企红利体内“循环”,提高上缴比例才真正有意义。

4.中央所属 19 家文化企业转制

关注指数:★★★★传播指数:★★★★

事件:财政部网站 8 日消息,按照《财政部、国家税务总局、中宣部关于转制文化企业名单及认定问题的通知》的规定,《中国建材报》社、《中国纺织报》社、《中国服饰报》社、《中国县域经济报》社、《中国花卉报》社等 19 家中央所属文化企业已被认定为转制文化企业。转制文化企业按照《财政部国家税务总局关于文化体制改革中经营性文化事业单位转制为企业的若干税收政策问题的通知》的规定享受税收优惠政策。

点评:文化企业转制已经进行几年了,成效显著,减轻了财政负担,增强了企业活力。这一次转制企业的一个明显特征是多数是行业类报刊社,标志着文化单位转制改企过程中又一个领域取得新突破。

5.监管部门摸底涉房央企

关注指数:★★★★传播指数:★★★★

事件:《甘肃经济日报》7 日消息,监管部门近日正委托市场化机构,对央企的“涉房”状况进行摸底调查。待摸清家底之后,将试点混合所有制改革,积极吸纳社会资本进入,加快部分央企“退房”步伐。此次摸底的对象主要涵盖涉房央企,内容包括房地产业务的类型、范畴、比重、从事时间、“退房”进展等。报道指出,在这轮改革中,部分“涉房”央企将纳入到试点之中。通过对央企的重新组建,实现业务职能的重新划分,并起到改变现有业务格局的效果。

点评:央企退房令已经喊了不止一次,希望这次不再是只见打雷,不见下雨。在吸纳社会资本进入过程中,一些央企的房地产业务应有所强化,另一部分央企的房地产业务则应加速剥离。

(孟书强,中国社会科学院博士研究生)

【图片新闻】



川气东送管道工程通过验收

2014 年 4 月 22 日,川气东送管道工程竣工验收会在武汉召开。历经 3 年建设、4 年试运行,该工程顺利通过中国石化组织的竣工验收,正式进入运行阶段。截至 4 月 28 日,川气东送管道安全平稳运行 1895 天,累计输气 268.53 亿立方米。图为川气东送湖北恩施野三河峡谷双管道天然气输送管道。胡庆明/摄

热点访谈

从大庆“包分配”风波看国企改革之艰

■ 本报记者 赵玲玲

近日,中石油旗下大庆油田的数千名职工及其家属聚集示威,抗议公司欲打破“铁饭碗”,调整职工大学毕业子女包分配制度。

对于建立时间较长的国企,如何调和老员工诉求与现代企业制度的碰撞,并解决两者之间的矛盾,是难以回避的问题。中国企业研究院首席研究员李锦对此进行了深层次解读。

“包分配”的思想至少落后 20 年

《中国企业报》:您对大庆油田员工抗议子女不包分配这一事件有何看法?

李锦:也许是天气寒冷反应迟钝的原因,30 年前推行农村联产承包改革时,黑龙江是落在最后的一个省份。这次要求继续对职工子女大学毕业包分配的游行,使人想起 30 年前的那场“落后”。流动的历史似乎在这里常常停步,容易凝固。

在石油系统,有一句响亮的口号——“我为祖国献石油,献完青春献终身,献完终身献子孙。”这句口号激励着一代又一代人,前赴后继地为我国石油行业的稳定发展艰苦奋斗。在计划经济年代,这种子承父业的做法的确为我国石油行业的稳定发展起到了积极作用。然而这是一种政治理想,而不是经济规律。随着市场经济体制的建立,国企职工及其子女的“铁饭碗”已经严重影响了社会的公平正义,也影响了市场效率。

其实,早从 1986 年开始,国家就规定国有企业废止子女顶替、招用工人必须实行劳动合同制等制度,大庆油田也已经不再“包分配”了。此次大庆油田出台的政策,并不是彻底地把

职工大学毕业的子女推向市场,只是对职工子女大学毕业分配大包大揽的做法做了适度调整与改革,不再像过去那样随时可以上岗,而是需通过委托培训一年的方式择优录取。换句话说,油田职工子女一上大学毕业生、二本油田专业大学毕业生还是包分配的。二本非油田专业和三本大学毕业生经过本公司的技师学院培训还是包分配的。大庆油田的职工,为了子女的工作着急急切,可以理解,但是,认为企业为子女安排工作理所应当,并聚集示威反对公开招聘的行为是不可取的。在市场经济的今天,绝大多数大学生都要走入市场面对激烈的就业竞争,而一些大学生却因为有条件的“包分配”不肯去闯市场,确实是很难让人认同。这件事也让人清醒,企业改革居然落后到如此地步,何况这又发生在中国最大的油田,发人深省。

“大庆风波”不是偶然的

《中国企业报》:此次大庆油田职工子女的包分配问题只是进行了微调,就引起了如此大的反弹,您觉得有何必然性?

李锦:从这次大庆风波,我们要看到国企改革的一些深层次的东西,充分认识国企改革的长期性、复杂性与艰巨性。实际上,少数国有企业这种“安排子女工作”的现象从来没有真正消失过。要注意到国企改革“体制外搞活,体制内衰落”现状,企业活力不足是国企存在的一个大问题。“安排子女工作”被职工看成内部福利,前些年还不太明显,由于近年来的就业趋势越发困难,使得体制内的职工有了强烈的回归福利的愿望。而且,大庆石油公司长期有职工子女安置工作的传统和承诺,加上大庆地

处黑龙江西部偏远地区,石油化工之外的行业多不发达,突然改变就业制度,会造成很多职工子女难以就业。此外,内部职工觉得自己及其祖辈父辈都终身为了祖国的石油发展做出了很大的牺牲和奉献,国家应对其有一些“政策红利”上的补偿。

当然我们也要看到,由于国企自身财源充足,使其具备职工子女内部消化的能力,使得这种封闭的计划体制弊端得以继续生存。在垄断性强的国有企业中,例如铁路、电网、银行、移动等内部职工子女“子承父业”的现象也很普遍,大庆油田的事情不过是个缩影,是“国企病”的一种反映而已。

企业用工改革“长痛不如短痛”

《中国企业报》:您觉得是什么原因促使大庆油田在职工子女用人制度上做出了调整?

李锦:如果是出于市场体制压力而主动调整,是值得赞许的。然而大庆的调整似乎与两点原因有直接关系。一是业绩的压力,一是为提高全员素质、推行绩效考核所打的前战。

目前,大庆油田可能是中石油旗下唯一的一个还在采取内部消化方式解决员工子女毕业生就业问题的子公司。中石油年报显示,集团在册正式职工 544083 人,临时工 319741 人,薪酬一年共 1164.22 亿元,人均年薪 13.48 万元。近年来,由于公司利润增长速度下降以及人员数量和成本的上升,中石油已经多次提出要“减员”。此前,国家有关部门出于对石油的企业性质和利润考虑,要求中石油用工数量要从之前的 180 万降至 140 万,但每年的用工递减还远远不