

“僵尸企业”破产 亟待突破执法瓶颈

洪鸿

“僵尸企业”成为热词,已经持续好长时间了。这几天,随着国务院常务会议提出,对持续亏损3年以上且不符合结构调整方向的企业采取资产重组、产权转让、关闭破产等方式予以“出清”,清理处置“僵尸企业”有了时间表。

“僵尸企业”主要指那些无望恢复生产、但由于获得放贷者或政府的支持而免于倒闭的负债企业。据财政部数据显示,2015年前11个月,国有企业利润总额20424.7亿元,同比下降9.5%,中央企业14650.6亿元,同比下降10.4%;石油、石化和建材等行业实现利润同比降幅较大,钢铁、煤炭和有色行业继续亏损。

此前召开的国务院常务会议明确指出,加强分类指导,对不符合能耗、环保、质量、安全等标准和长期亏损的产能过剩行业企业实行关停并转或重组,对持续亏损3年以上且不符合结构调整方向的企业采取资产重组、产权转让、关闭破产等方式予以“出清”,清理处置“僵尸企业”,到2017年末实现经营性亏损企业亏损额显著下降。

然而就现状而言,许多“僵尸企业”的破产之路,却走得十分艰难。根据法律规定,债务人因不能偿债或者资不抵债时,当事人可以诉请法院宣告破产并依破产程序偿还债务。

核心提要

根据法律规定,债务人因不能偿债或者资不抵债时,当事人可以诉请法院宣告破产并依破产程序偿还债务。同时,在上述条件下,债权人也可以向法院提出相同申请。我国也一直在鼓励破产法的推行。但专业人士发现,破产法有了,破产案件却少了,许多“僵尸企业”的破产之路,走得十分艰难。

同时,在上述条件下,债权人也可以向法院提出相同申请。我国也一直在鼓励破产法的推行。但专业人士发现,破产法有了,破产案件却少了。现实中,大多经营困难的企业很少走主动申请破产这条路。其原因何在?种种迹象表明,尽管各界对于淘汰“僵尸企业”的出路形成共识,但由于基本上都是国有企业,一些地方政府和企业自身对此也举措不一。对于一些上市的“僵尸企业”,地方政府和上市公司大股东更是千方百计地为其“续命”。

市场之外的人为因素,最终使得“僵尸企业”陷入“死不了、活不好”的怪圈。

有数据显示,2007年,企业破产案4200件,随后逐年下降,到了2012年,减少至2100件。与在工商行政管理部门吊销、注销的企业数量对比,进入司法程序的企业破产案件数量较少。

中国政法大学企业重组与破产研究中心主任李曙光提供的一组数据显示:我国适用破产程序案件的数量不足美国的0.2%,不足欧盟的

1.16%。我国2014年每千家公司进入破产程序的数量仅为0.11户,明显低于欧盟平均70户的数量。

有法学界人士认为,数字逐年下降,不一定是申请破产的企业少,也包括有的企业被一些法院拒之门外。

“不是法条有问题,而是运用当中出现了问题”。这就反映出一个不能回避的问题:审判力量不足。

今年全国两会期间,一位身为政协委员的央企负责人讲出了一则真实案例。两年前,这家央企下属的一家企业重组失败,向法院申请破产。尽管符合破产条件,但这家企业却被“拦”在了法院门口,法院给出的理由十分有趣——“地方政府不支持,法院不愿意受理”。后来,该负责人动用了省政府层面的关系,法院才受理了这家国企的破产案。

这一案例道出了破产法实施过程中的“无形之门”。按理说,在符合规定的情况下,企业申请破产是独立行为,与政府没有关系。但是,部分地方政府及企业主管部门却认为破产“不光彩”。有官员认为,企业申请破产将损害地方经济形象,官员的仕途也会

受到影响。因此,即便企业经营无以为继,一些政府也不愿意让企业破产,更不愿配合法院进行相关工作。

而从债务人角度来看,申请破产同样面临“玻璃门”。曾有一位主攻破产案件的律师表示,企业不愿申请破产的原因有三个:第一是费用问题,企业已经资不抵债,哪里还有钱诉讼;第二是一些民企申请破产是为了逃避责任,对于很多破产案件,法院一般不立案;第三是企业内部问题,破产程序走着走着就不愿意走了。

实际上,在成熟的企业管理制度中,破产环节必不可缺。在一个成熟、完善的市场经济社会中,企业破产是最为重要的退出机制。一旦企业无法持续经营,通过法律程序申请破产是天经地义的做法,地方政府必须明白这一道理。如果企业出现问题,首先想到的不是通过法律途径解决,而是采取行政干预或政策扶持,这样只会对企业的信誉和名声产生更大的伤害。政府如果不会在市场经济条件下依法执政,即便没有企业破产,经济发展恐怕也难以繁荣。

人本论

“干事少薪水高”于私于公都很可怕

丁是钉

对于老板来说,最大的成本不是给合格的员工发了高工资,而是给不合格的员工发了低工资。

那么,对于员工来说呢?最不值得的事,不是干了很多活拿了很少的钱,而是干了很少的活却拿了高工资。

钱多事少离家近,曾经是对理想化职位的一种描述,大多数人都当成美差,为什么我们反而认为这是一种可怕的情形呢?

现实中,钱多事少的工作很难找到,但钱少事多的情况却很常见。先从这里切入,问题会更容易理解。

拿什么钱干什么事,拿多少钱干多少事,是很多人对待这一现实的态度。员工觉得钱少,不卖力干;老板觉得员工干事不行,不肯给员工加工资,慢慢地也就陷入了一种恶性循环,无论对企业还是对员工潜在的伤害都很大。

员工的积极性都不高,创造力发挥不出来,企业就会失去发展动力,老是处在一种半死不活的状态中。而企业没有发展,员工的能力和收入得不到提升,越干越没劲头,一点点地失去

职场竞争力。

曾经有一位高学历的小伙子,本来是作为重点人才引进的。由于单位的实际情况和他最初的想象有很大差距,所以他天天抱怨单位的工资少,老板的能力差,同事的水平低。然后在单位里半干不干的,更多的时候是用来向同事发牢骚。

后来有人看不过去,问了他一个很尖锐的问题:你觉得大家水平都很差,那么哪项工作你做到全单位第一的水平?既然所有的事你都没有和同事拉开差距,你凭什么说你比别人水平高?一句话问得小伙子哑口无言。

一个人的才华和能力一定是通过成果反映出来的,而不是通过抱怨和牢骚反映出来的。

一种可能是单位就此发现了你的价值,开始欣赏和重用你,把你提拔到更重要、更有价值的岗位;另外一种可能是单位给不了你更好的机会,但你自己的水平和能力已经得到了很大的提升,当你去寻找新的职业机会时,你可以拿出更好的业绩和实力证明自己,并因此获得更好的职位。

这是一个开放的时代,每个人的

价值都可以在市场上得到检验和体现。如果你培养了自己的水平和能力,即使你在自己的单位拿不到高工资,也一定会有其他单位愿意给你高收入。

那么,回过头来,我们讨论最初的命题,为什么最可怕的是干了很少的事却拿了高工资。

拿到一份超出自己期望的高工资,第一时间的感觉一定是兴奋和惊喜。但用不了多久,你就会习惯于这种状态,不只是最初的惊喜变得荡然无存,反而觉得一切都是理所当然。这个时候你和你公司相伴而生的风险已悄然而至。

朗讯、克莱斯勒、宝利来、柯达、世通、雷曼兄弟,这些耳熟能详的名字,都是近10年中倒闭的世界500强企业。据美国《财富》杂志报道,一般的跨国公司平均寿命为10—12年,世界500强企业平均寿命为40—42年,1000强企业平均寿命为30年,只有2%的企业存活达到50年。这也就意味着,一个人从25岁到65岁的职业生涯,恰恰和世界500强公司的平均寿命是一样长的。如果你从一参加工作

就进入一个世界500强公司,很大一种可能就是你还没到退休年龄,你所在的公司已经倒闭破产。

对于职场人来说,一生中换几次工作是一种常态,一生中从没有换过工作几乎不太可能。当你寻找新的工作机会的时候,曾经事少钱多的职位就可能带给你更多的困惑。

如果你过去的工作是事多钱少,你很容易就找到一个比过去更好的、让自己满意的工作。但事少钱多的经历,可能永远无法让你找到一个称心的工作。在这种情况下,你要么是为了生计“委屈”自己,去干一个“不值得”的工作;要么你觉得所有的工作都不理想,为了面子自己去创业。即使你勉强干了一份自己不情愿的工作,巨大的落差所产生的失落感,也让你很难投入全部的热情和精力,大部分情况下很难有理想的结局。

曾经沧海难为水,除却巫山不是云。这句形容爱情的诗,用在职场上也同样适用。如果能有一份与自己价值相当的工作,对于年轻人而言是最理想的一种状态。要是不能够,稍微吃一点“亏”也是不错的选择。

本书中,作者立足竞争优势获取,进行前台界面的优化与控制。作者从界面管理的视角,对“差距模型”进行了新的诠释,提出命题:前台服务系统的优化与控制是企业各层次界面优化的结果和最终目的,它来自企业内部一系列的管理支持和资源;界面管理,直接活化了企业的资源结构,支持形成新的竞争优势。

纵览《服务界面绩效:基于顾客偏好的视角》,从顾客偏好切入,关注服务运营的前台界面,深化和延伸了既有的服务管理理论,因而具有一定的学术价值。

(作者单位:清华大学经济管理学院)

图解国务院常务会议

国务院总理李克强4月27日主持召开国务院常务会议



部署加快中西部教育发展补“短板”
夯实发展基础促进社会公平

一是促进县域义务教育均衡发展。

二是大力发展职业教育。

六是加大对少数民族和民族地区政策倾斜力度,加强民族地区“双语”教育,增强学生发展能力。搞好特殊教育学校和特教资源中心建设,提高残疾儿童入学比例。

三是加快普及高中阶段教育。

四是支持建设一批高水平大学和学科,扩大中西部学生接受优质高等教育的机会。

五是办好农村学前教育,支持普惠性托儿所和幼儿园尤其是民办托幼机构发展。

会议要求,要强化地方教育发展主体责任,通过改革创新留住人才、用好教育资源。

确定推动文化文物单位文化创意产品开发的措施
提升社会文明水平和国家软实力

一要选一批不同类型的国有博物馆、美术馆、图书馆开展试点示范,允许在确保公益目标、保护好国家文物、做强主业前提下,依托馆藏资源,采取合作、授权、独立开发等方式开发文化创意产品。

二要大力培养创意研发、营销推广等人才,完善引导扶持机制,畅通国有和民营、事业单位和企业之间人才流动渠道。

三要推动优秀文化资源与创意设计、旅游等跨界融合,与新型城镇化紧密结合,更多融入公共空间,丰富城乡文化内涵。加强品牌建设、知识产权保护 and 交易。推进文化资源数字化进程。

四要强化政策支持,将文化创意产品开发纳入文化产业投融资服务体系支持范围。国有文化文物单位要积极探索合理的收益分配机制,吸引社会力量参与文化创意产品研发、生产和经营。

通过《农田水利条例(草案)》

《草案》坚持科学统筹、建管并重、节约用水、加大扶持等原则。

对农田水利规划建设、运行维护和农田灌溉、排水等作了具体规定。

鼓励社会力量参与建设和经营,并对不依法履行监管职责等行为了严格的法律责任。

交锋

如何真正杜绝 童工现象发生?

辜沁

连日来,一名14岁童工在广东佛山南海猝死的事件,引发社会广泛关注。佛山南海区人力资源和社会保障局有关负责人4月24日对外称,涉事企业与童工家属经过协商解决此事,双方签署了赔偿协议,企业目前已向家属支付赔偿款15万元。公众对此质疑声,并不因为达成赔偿而消弭。

猝死的男童工于2001年6月17日出生,湖南祁东县人。据该死亡童工家属称,死者每天主要是做内衣加工,工作时间每天大概十一二个小时。事发后,佛山南海人社局介入调查,查证上述公司存在招用童工事实,并作出罚款1万元的处罚。该局还称,经过调查,未有证据显示该公司存在超时加班问题。

对于有网民质疑对企业的处罚偏轻,南海人社局相关负责人表示,该处罚是依法依规作出的决定。南海人社局表示,将对至雅公司非法使用童工和工作时间情况进一步深入核查,一旦发现有违法问题,依法作出处理;对该公司招用未成年工未依法办理登记问题,依法进行处理。

此案例并非孤例。中国的童工现象从上世纪90年代打工潮就已开始。

笔者认为,在依法治国的当下,关键应深入类似案例的缘故,并倒逼强化法规和监管。

看看现有法规吧。2002年6月,我国批准加入了国际性的《消除最恶劣形式的童工劳动公约》。此前,中国已正式加入《准予就业最低年龄公约》,并承诺最低就业年龄为16周岁。按照《劳动法》规定,用人单位非法招用未满16周岁未成年人的,由劳动行政部门责令改正,处以罚款。情节严重的,由工商行政管理部门吊销营业执照。

2003年4月,劳动部、公安部等八部委又联合印发了《关于贯彻落实禁止使用童工规定的通知》。其中,有相关的规定,县级以上各级人民政府劳动保障行政部门负责本规定执行情况的监督检查;另外,还有规定,国家行政机关工作人员不履行监督检查职责,依法给予记大过或者降级的行政处分;情节严重的,依法给予撤职或者开除的行政处分;构成犯罪的,依照《刑法》关于滥用职权罪、玩忽职守罪或者其他罪的规定,依法追究刑事责任。

南海人社局于4月22日依法作出《行政处罚决定书》,对至雅公司的违法行为,仅罚款1万元。毫无疑问,这种以一条鲜活的生命为代价的1万元经济处罚标准,就未免太轻了。这样低的违法成本再加之相关的法律配套不够完善,谁敢保证今后能从根本上杜绝此类现象的再次发生?

为避免类似案件再度发生,政府部门和执法机关必须从严监管,同时完善相关法律法规,从制度设计上要加大处罚力度。作为企业自身,应好自为之,严禁招用童工;作为家庭,不要再让孩子走上童工这条路。同时,对于贫穷家庭,社会救助机构应伸出援手,以减少这种悲剧的发生。

视点

瞅准顾客偏好提升服务绩效

吴贵生

通过管理提升服务质量,进而提升服务绩效始终是服务管理的核心命题。在交互性服务业,如何管理交互行为?如何保障和实现交互行为的有效性?新作《服务界面绩效:基于顾客偏好的视角》(中国社会科学出版社,2015年4月出版)在继承以往学术研究的基础上,以顾客偏好为主线,进行了有益的探索。该书有以下特点:

该书对偏好进行解构,是前台界面管理的起点。这是进行服务体验化和顾客价值创新的前提。众所周知,在微观经济学中,一个内隐的基本假设是:

偏好稳定。但它由哪些变量来刻画,其函数形式是什么,至今尚不明朗。在营销学中,学者们研究的思路是需要、欲望、需求,实体商品的营销学止步于需求;在服务营销学中学者们进而研究期望,并止步于期望。实质上,随着消费者心理的嬗变和成熟,偏好在顾客需求中的分量越来越重,越来越能在左右顾客的最终选择。正是基于该商业事实和理论价值,该书作者以服务为对象,深入研究了影响或决定偏好的变量,进而尝试建立了方程,并运用经济学方法进行了分析。接下来,以偏好为核心设计了量表,进行了实证研究及模式研究,并用商业案例进行了印证,从而较系统

地阐述了该命题。

新出版的《服务界面绩效:基于顾客偏好的视角》,聚焦原创服务质量,研究服务质量与顾客偏好的耦合。该著作提出服务原创质量的构想以及原创质量指数,是关于服务质量研究值得关注的进展。作者以顾客偏好和原创服务质量为两个维度,建立了服务结构矩阵;并提出命题:服务结构是服务质量属性与偏好耦合的核心表现形式,也是企业实现界面管理的杠杆。它建立在以往学者们关于服务质量研究成果的基础之上,并深入到服务管理的源头,在继承研究传统的同时,进行了理论的新探索。