

企业现金管理业务 亟待突破创新“坚冰”

□ 邹 靓 盛理峰

历经 10 多年发展，在 27 家银行陆续展开，更有 15 家银行推出自有品牌……时至今日，企业现金管理业务已经成为银行中间业务的新增长点。十年磨一剑，现金管理业务亟待创新与突破。

企业现金管理业务引入国内十余年，目前中国已成为国际市场现金管理业务的核心区域。然而，包括三跨（跨银行、跨币种、跨境）平台、盈利模式、创新不足、监管滞后在内的内外部壁垒，正限制现金管理业务的发展。专家指出，现金管理业务要取得突破，必须加快金融机构电子化建设步伐，提供综合性现金管理产品，这还需要商业银行、企业以及技术第三方共同合作。

企业现金管理业务，是银行为企业提供的本外币资金账户管理、集中收付款以及投融资和风险管理等资金周转的专业化服务。该业务自 1999 年由花旗银行引入国内，经过十余年的发展，已成为公司业务中战略性的

布局。作为一项重要的中间业务，为银行带来了新的增长点。

近几年，随着我国经济的快速发展，企业集团公司数量激增，业务规模不断扩大，导致企业集团对资金管理的需求日益提高。同时，经济全球化不断加深，我国经济对外开放程度日益增加，企业所处环境的风险因素也在增加。记者从上海多家大型企业集团处了解到，企业在规模扩大、现金流增加、跨国业务比重提高之后，对现金的使用效率、运营成本和风险管理越来越重视。

目前，中农工建四大行已经整合完成“结算与现金管理部”，国内已有 27 家商业银行陆续开展现金管理这项业务，15 家商业银行推出了各自的现金管理品牌。现金管理业务不仅增加了中间业务收入，也带了庞大而稳定的集团存款，加深了商业银行与企业的合作。如中国工商银行，该行今年的现金管理业务增势强劲。上半年，该行现金管理客户已超过 44 万户，较年初新增 15 万多户，增幅达 54%。

业内人士表示，中国目前已经成为国际市场现金管理业务的核心区域。但是在行业高速增长的同时，也面临不少棘手的问题。

上海银行对公业务相关负责人表示，随着企业业务规模扩大，现金管理业务需要实现从资金管理向综合理财、从本土服务向全球服务、从单体客户向供应链金融的重要转变。银联信总经理符文忠则认为，国内现金管理业务发展尚处初级阶段，一系列的内外阻碍和壁垒仍在限制现金管理业务的发展，其中包括三跨平台、盈利模式、创新不足、监管滞后等等。

业内专家指出，当前现金管理业务要取得创新和突破，就要加快金融机构电子化建设的步伐，提高企业资金使用效率，帮助企业提高内部控制能力和决策的准确性。同时，要及时捕捉和研究客户个性化需求，提供集结算、投资、融资、咨询于一体的综合性现金管理产品。而这些，都有赖于商业银行、企业以及技术第三方共同加强研讨与合作。

(上海证券报)



西安工商 4 项措施 助企业融资近 24 亿

今年 1—8 月，西安市工商系统采取积极措施，通过办理动产抵押登记，为企业融资 23.7366 亿元，较去年全年增长 38.57%。

今年西安市工商部门通过“指导帮助企业充分运用动产抵押方式解决生产经营中资金短缺问题，扩大动产抵押登记对象，简化办理动产抵押登记所提供的相关材料，拓展动产抵押登记范围”四项个性化服务措施来帮助企业融资。据统计，1—8 月，西安市工商部门共办理动产抵押登记 120 件，为企业融资 23.7366 亿元，较 2009 年全年的 17.1161 亿元，增长 38.57%。从企业类型来看：加工制造业 85 件，占总数的 70.8%。从区域分布来看：办理动产抵押登记企业主要分布在高新开发区、未央区、临潼区、户县等区域，仅高新开发区就融资 10.1420 亿元，占到全市 42.7%。

(西安日报)



□ 段海涛

企业网上银行正成为各家银行竞相争抢的“香饽饽”。经济导报记者近日从多家银行了解到，为鼓励企业用户注册和使用网上银行，各银行纷

纷推出免年费、降开户费、降交易手续费等多种促销手段，争相在企业网银市场跑马圈地。

8 月 23 日，导报记者在工商银行山东省分行了解到，该行目前正在进行开户馈赠、交易有奖的企业网银

银行争抢企业网银“蛋糕”

优惠活动。据悉，企业客户注册网上银行证书版时，一次性申请多个证书的，工行只收取第一张证书的工本费和服务费，其他证书都免费并免首年服务费。为了鼓励企业客户使用企业网银，工商银行还进行抽奖，交易数达到一定比例的客户就有机会获得价值约 500 元的工行如意银章两份等奖励。

中国银行针对山东企业网银客户推出“当月网银交易量达到 1000 万元以上，并且在当月交易量较上月交易量超过设定的增幅，每月给予 200 元 / 户的宣传品奖励；交易量排名前 400 名的，操作员可获赠 150 元 -300

元不等的宣传品”等优惠活动。

不仅国有银行重视企业网银客户，股份制银行也不甘落后。据了解，兴业银行的客户使用企业网上银行进行代发工资交易可参加抽奖，奖品最高价值 2000 元。招商银行则把原本 60 元的网上银行工本费降至 35 元，并免去年费、管理费等其他相关费用。民生银行在抽奖鼓励的基础上，还对企业网银转账交易手续费予以 8 折优惠。

除了提供优惠活动外，银行也把增加功能作为卖点。导报记者从深圳发展银行了解到，该行联合用友集团旗下核心企业伟库电子商务公司，共

同推出企业网银在线 ERP 系统服务，提出打造中小企业在线“首席财务官”概念，升级后的网银系统可为中小企业提供业务管理、财务管理、现金管理和网上支付一体化的在线金融财务解决方案。

导报记者了解到，银行对企业网银如此重视，正是看到了这个市场的巨大潜力。据统计，仅今年一季度，中国网上银行交易额便已经达到 86.78 万亿元。其中企业网银交易额为 7875 万亿，在整体交易额中占比为 90.7%。不难看出，中国网上银行市场正在步入一个复合式增长的阶段，而企业网银也被诸多银行确定为

新的盈利增长点。

对于银行而言，客户选择通过网上银行渠道办理业务，意味着相应的银行营业网点的业务量减少，可减少银行铺设营业网点以及维系营业网点的众多费用，这对银行压缩成本具有重要意义。而企业网银节省交易时间、节约交易成本的优势，强大的现金管理功能，方便了企业财务人员用简单的操作完成复杂的财务处理，正在受到越来越多企业的认可。

业内人士表示，各银行在企业网银方面的竞争越来越激烈，为了拥有更多客户，甚至从其他银行争取客户。

民营企业劳资纠纷的原因及对策研究

□ 河南工业职业技术学院 吴希慧

【摘要】当前，民营经济已取得了长足发展，其对国民经济的拉动作用和影响力与日俱增，是我国经济增长的重要动力，也是解决劳动力就业的生力军。但同时也应看到，由于多重因素的影响和制约，民营企业未来发展仍然面临着许多挑战，其中十分突出的矛盾之一就是如何看待和解决日益增多的劳资纠纷，本文通过对劳资纠纷产生的原因进行分析，有针对性地提出解决对策，为创建和谐社会作贡献。

【关键词】民营企业 劳资纠纷 原因 对策

近年来，一些民营企业由于支付的劳动工资低、社会保障不足和安全生产条件差等原因，所引发的劳资关系矛盾与纠纷不断增多，一部分甚至已演变成劳资冲突，影响社会的和谐稳定，因此，如何正确处理劳资纠纷已经成为我国民营经济健康发展的一大挑战。

一、劳资纠纷的表现

劳资纠纷是指企业劳资双方主体及其代表，在涉及到与劳动相关的经济利益和其他合法权益时所产生的矛盾及其激化的外在表现形式。

1、解雇纠纷：解雇即解除雇用，是指用人单位解除与员工的劳动关系，不再雇用该员工。由此引起的纠纷在劳资纠纷中比较普遍和突出，绝大多数企业都遇到过此类纠纷。

2、开除纠纷：开除是指企业解除劳动合同的行为。通常容易发生纠纷的开除是企业不按规定开除员工或者开除员工时没有掌握足够的证据材料。

3、加班工资纠纷：按照《劳动法》规定，“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时。”在实际执行过程中，不少企

业都超出上述规定加班时间，因加班而发生纠纷主要是一方面职工不愿意加班而老板要求加班否则扣工资；另一方面职工加班后老板没有按照法律的规定支付足够工资。这是劳资纠纷中最为普遍一种。

4、工伤待遇纠纷：工伤待遇是指员工因工伤亡后相关主体所享受的医疗、伤残补偿、工伤辞退补偿等方面的待遇。近几年来，工伤待遇纠纷已成为占比例最大的劳资纠纷。

二、民营企业劳资纠纷的外部因素

(一) 劳动力市场供过于求。目前我国人力市场上劳动力的供给大大超过需求。由于城市下岗失业人员及农村富余人员输往城市，使得劳动力市场非常拥挤，而民营企业多是劳动力密集型企

业，对技术要求不高，劳动力的可替代性比较高，在劳动力大量富余的情况下，劳动者是没有讨价还价余地，这导致双方地位严重不对等，很容易产生劳资纠纷。

(二) 劳资关系体制原因。劳资关系的核心问题是平等和公正，但目前我国对确保社会平等和社会公正的制度建设仍处于缺损状态，也尚未建立起一套与市场经济和民营企业发展相适应的以劳资双方自治为核心的劳资关系体制，而是由市场自由的调整，但市场在这方面往往是失灵的，使得员工的权利容易受到侵犯，出现劳资纠纷。

(三) 部分政府部门认识不足。一些地方政府为了获得有利的竞争地位，为了吸引更多的民间资本进入当地，而有意无意地忽视了对相关社会政策、员工权益的维护。从政府角度看，出现了重保护鼓励、轻引导规范的现象，不能履行职责依法办事。遭遇民营企业劳资纠纷的时候，地方政府往往倾向于企业利益，而忽视职工利益。从民营企业角度看，部分企业有唯企业发展，片面追求短期经济利益，无视法律制度，肆意损害职工合法权益，人为地制造劳动纠纷。

三、民营企业劳资纠纷的内部因素

(一) 经营管理的“家族化”行为。民营企业多采用“老板”或“家族化”经营管理模式，企业中往往是家族人占领重要岗位，其他非家族人员无论多有才干和能力，也只能长期屈居次要职位或部门，形成常见的“职业经理人副职制”，经营的“家族化”行为，反映在人力资源制度上就是不重视人力资源的投入，没有为员工制定职业生涯的计划方案，企业缺乏吸引留住人才的内在机制，导致劳资纠纷。

(二) 劳动安全保护措施欠缺。一些民营企业缺乏保险意识和社会责任，企业不为职工办理相关劳动保险；不按规范和标准来配置劳保用品；没有配置专职的安全管理人员；没有安全生产应急预案；忽视安全生产及劳动保护的宣传，企业安全生产培训工作流于形式。使员工的生产安全得不到有效保护，容易导致劳资纠纷。

(三) 招聘、解雇手续不完善。从劳动法和劳动合同的角度看，招聘员工需要签订劳动合同，但许多企业不与员工签订劳动合同；有的即使签订合同，但合同的格式、内容极不规范，甚至包含与法律、法规相悖的条款；有的民营企业不依法履行合同，存在随意辞退、解雇员工的现象，难以保障劳动者的权利，也更容易导致劳资之间的纠纷。

(四) 利益分配强化了劳资纠纷。由于民营企业的“老板”多数白手起家，对于企业的利益十分看重，对员工采取的多是“少给马吃草，多让马快跑”的薪酬激励制度，往往忽视企业员工在利益分配上的合理要求，“不公开、不透明、不公正”的三不分配政策，让许多员工痛切地感受到了实实在在的劳资利益矛盾所产生的劳资纠纷。

四、解决民营企业劳资纠纷的对策

采取切实有效的措施解决民营企业

业劳资双方的矛盾和冲突，建立完善的劳动力市场管理机制，不仅有利于民营经济的健康发展，也关系到社会公平公正目标的实现。具体来说，应从以下几方面采取措施：

(一) 政府行政措施。以培育和建立市场导向就业机制，建立功能齐全、流程规范、高效的劳动力市场服务体系；建成上下贯通、内外相连的劳动力市场信息网络；形成运行规范、调控有力的劳动力市场管理机制，妥善解决结构性就业问题。

第一，就业机制市场化。进一步改革劳动用工制度，建立劳动者就业登记制度，劳动者依法在市场中自主择业，企业依法通过市场自主用人，劳动合同成为劳动者和用人单位确立、维系、解除、终止劳动关系的主要依据。通过市场化的就业机制促进民营企业的进一步发展。

第二，信息网络现代化。通过就业服务、失业保险和劳动力供求状况分析，实现计算机管理，利用电视、广播、报刊、显示屏、公告栏等多种形式和现代化手段，公开发布劳动力供求信息，有效发挥工资指导价位在 市场中的信息导向作用，实现劳动力市场信息共享。网络化的信息服务有利于民企健全科学的薪酬评价制度，保证劳动者获得应有的工资收入，有利于建立和谐的劳资关系。

第三，实现就业服务制度化。建立四项具体公共就业服务制度，即失业人员登记和免费就业服务制度，就业困难群体再就业援助制度，政府出资购买服务和培训制度，公共就业服务统筹管理制度，通过制度化解决公共就业服务的长效机制问题。

第四，推动就业服务专业化和社会化。通过开展人本服务和专业化的技能提高就业服务的效率和质量，提高求职者 and 用人单位的满意度。通过整合服务资源，形成开放市场的就业服务社会化。面向社会服务、动员社会资源、接受社会监督，推动就业服务工作在全社会普及，建设统一、开放、公平、诚信的劳动力市场。

(二) 企业应采取的措施。第一，改革企业管理模式，建立绩效考核体系。

建立科学管理制度，改变以往人治为主、“家族化”的落后管理模式。企业首先要从观念上转变，认识到企业绩效考核是改革管理制度、增加企业效益、改善紧张的劳资关系的重要措施。绩效考核制度的构建应体现“以人为本”的思想，以人为本就是要体现员工的利益，为员工利益着想，企业利益的实现建立在每一个为做出贡献的员工获得实际利益的基础上，实现劳资关系的双赢。

第二，健全劳动安全制度，树立正确的劳动保险观念。企业应足额提取相关专项经费，定期检查安全生产设施状况，切实培训合格的专职安全监督人员，健全劳动保护监督机构，做好维护职工合法权益工作。

第三，建立企业内部纠纷处理机制，完善纠纷处理部门的机构建设，端正劳资纠纷处理观念，积极主动的参与纠纷协调，平等对待企业职工。改革民企内部人员升迁制度，抛弃“任人唯亲”，企业以员工的实际工作业绩和表现来决定人员职务的升迁，重要岗位和管理决策层对所有员工开放，还可以积极探索以企业实际股权奖励有重大贡献的优秀员工，增强他们对企业的归属感。正确有效的企业人事制度能够降低员工的某些不满情绪，减少对抗心理。最大限度的控制劳动纠纷的发生范围，同时防止冲突的升级。

(三) 员工在签订、履行劳动合同时，应提高维权意识，劳动合同是民营企业与劳动者确立劳动关系、明确劳资双方权利和义务的协议。一份合法有效的劳动合同必须具备期限、工作内容、劳动报酬、劳动保护和劳动条件、违反合同的责任等基本条款并向政府劳动行政部门备案。针对目前劳资纠纷所反映的实际情况，应该重点做好以下几点工作：

第一，明确劳动合同的期限。对于符合法律规定的人员应该签订无固定期限的劳动合同，充分保障其合法权益。第二，对于存在有害、有损劳动者人身安全和健康的岗位，必须在劳动合同中订立相关的保护措施。第三，在合同中不能缺失社会保险内

容，应明确企业和劳动者在缴纳保险费用中各占的法定份额。第四，劳动报酬包括工资、津贴、奖金、各种福利等，应该体现同工同酬、男女平等、按时发放的原则，尤其是针对民营企业普遍存在的超时加班问题，须在合同中明确加班工资条款并体现自愿原则。第五，合同试用期限、劳动者的待遇条款不得违反法律强制性规定，明确试用期满的考核、正式用工程序，维护劳动者权益。通过劳动合同规范劳动用工行为，要明确安全生产、劳动保护、劳动期限、工作内容、劳动保护、劳动条件、劳动报酬以及违约责任条款。其中有关劳动报酬的条款，应明确工资支付标准、支付项目、支付形式及支付时间。切实规范解雇遣散行为，用人单位不得在合同期内随意解除与用工人员的劳动合同，确需解除劳动合同的，应依法支付经济补偿金。

最后，应建立由政府倡导、企业主导、员工参与的企业文化，让企业所有员工与企业共生存，同发展。企业文化建设的强大力量，可以将企业所有成员认同同一个目标和价值，遵循同一个行为原则和选择理论，追求同样的企业发展效果，有时甚至形成相似的生活目标和生活方式，利益和文化的差异被缩小，劳资双方都置身于同一个发展方向，员工就会愿意承担更多的责任，更加热心地投入工作，这符合企业的长远利益，有利于企业形成融洽的劳资关系。

参考文献

- [1]朱必祥：《加强我国劳动力市场秩序建设的思考》【南京理工大学学报(2006) 】
- [2]孙静：《构建和谐
- [3] 黄孟复：《中国民营企业劳动关系状况调查》【中国财政经济出版社(2008.7)】
- 注：河南省政府决策研究招标课题《河南省民营企业和谐劳资关系问题研究》(B079)阶段性成果