

外资新政顶层设计正在酝酿

将由普惠制转向精准式,并更加突出市场化手段

吸收外资政策的顶层设计框架正在重构之中。记者日前获悉,为了适应近年来引资工作国际国内环境新的变化,商务部等相关部门正在酝酿新时期外商投资顶层设计思路,吸收外资政策将由普惠制转向精准式,并将在投资促进政策中更加突出市场化的手段。

“近年来吸收外资的环境发生了很大的变化。与此同时,法律层面、外资管理体制、吸收外资政策、投资促进政策、开发区等投资平台的发展等这些吸收外资的顶层框架也已经发生很大的变化,可以说是一个重构。”相关人士告诉记者。

具体而言,在法律层面,“外资三法”(外资企业法、中外合资经营企业法、中外合作经营企业法)修订正在进行中,外国投资法草案已公开征求意见。除了内外资法律统一这一目标之外,现阶段外资三法修订的核心内容就是适应“准入前国民待遇加负面清单”的外商投资管理模式。

外资管理体制方面,作为对现行外商投资产业指导目录模式的突破性创新,“准入前国民待遇加负面清单”模式正在中美、中欧双边投资协定谈判中采用,国内四大自由贸易试验区也已展开负面清单在投资领域

的先行先试。

外商投资促进政策层面,也已经从早期的外资超国民待遇转变为国民待遇,新时期如何更好地支持外资发展是下一步要重点解答的问题。此外,作为吸收外资重要平台载体的开发区也面临转型升级的迫切需要。经国务院批准,苏州工业园区去年率先开展了开放创新综合试验,正打造中国开发区升级版。

也正是为了适应新时期吸收外资的新形势,商务部等部门正酝酿尽快推出这样一个顶层设计思路,这对于我国将来仍能够持续有效地吸收外资具有非常重要的意义。据了解,一直以来我国吸收外资层面的政策都是分散在不同的法律和部门规章之中的,没有一个顶层设计文件。

记者了解到,目前,顶层思路正在征求业内专家意见,已经初步成型,一个突出的亮点就是吸收外资政策将更加突出精准化和市场化。“将来的外资政策不再是普惠式的,而是更加精准的。投资促进方面则不再完全由政府主导,而是更加突出市场化手段。”相关人士告诉记者。

“我国利用外资已经进入一个‘选择性的,平等性的,综合商务成本优势弱化、新优势正在培育中’的阶段。‘精准式’和‘市场

化’是新阶段外资政策的合理选择。”对外经贸大学外国直接投资研究中心主任卢进勇对记者表示。

在他看来,精准主要体现在目标选择和效果检验两方面,对外资的选择目标性更强,同时也要检验政策是否落地、是否发挥了作用。市场化是要突出企业的主体性,以前招商引资、开发区等这些工作都是政府主导,今后更多借助市场力量。

业内专家指出,外商直接投资顶层设计思路的变化是为了适应我国利用外资内外部环境“新常态”,也与我国经济深化改革的新进程和“十三五”开放发展的新要求密切相关。

2015年5月我国发布的《中共中央国务院关于构建开放型经济新体制的若干意见》就对创新外商投资管理体制作出了新的部署,明确提出“改善投资环境,扩大服务业市场准入,进一步开放制造业,稳定外商投资规模和速度,提高引进外资质量。改革外商投资审批和产业指导的管理方式,向准入前国民待遇加负面清单的管理模式转变,促进开发区体制机制创新和转型升级发展。”

联合国贸发会议经济事务官员梁国勇表示,中国经济发展阶段、全球经济环境和

国际竞争格局都在变化。从国际化视野来看,一是可使国内立法与国际协定的协调。外国投资法草案征求意见稿反映了外资管理体制的大变革,而若中美、中欧投资协定等重要谈判取得突破性进展,则意味着相关领域国内法律、法规、政策的进一步调整。二是伴随以 TPP 为代表的“新区域主义”崛起而形成的国际经贸新规则涉及范围非常广泛,投资不再是独立问题,应具备全面的视野,注意各领域的协调。

梁国勇表示,外资要更符合中国经济转型升级的需要。从总体目标看,稳定外资数量仍有现实意义,但着眼高端、提高质量才是关键。相应地,将提高外资质量作为战略重点,政策上要加大“选择性支持”的力度。应从优化营商环境、扩大市场准入、加大选择性支持的力度和灵活性等方面着手,努力吸引具有高技术 and 知识含量、价值链高端、高附加值“三高”特征的外资企业和项目落地。

“国际经验表明,应针对具体的产业机会和技术前沿确定具有前瞻性的政策目标,并采取有针对性的措施加大招商引资力度——这方面新加坡的经验尤其值得借鉴。”他表示。

(来源:经济参考报)

这样的行为不应当

■ 周安才

日前,笔者驱车路过一家工程单位,只见二、三十余人围着大门口吵吵嚷嚷要工钱,大门口两边还拉起了“还我血汗钱”横幅。凡路过此地的行人都要驻足观看,好不“热闹”。“欠账还钱,有理有节,怎么非得拉横幅,影响多不好?”。笔者的好奇心油然而生,便停了车加入了看热闹的人群。

这家单位相关领导告诉笔者:“来要工钱的是单位原劳务施工队,他们所干的工程费用已经全部结清,但他们非得说承包的工程单价低了,工程干亏了,欠农民工工资了等等,就邀约了一帮人来到这里拉横幅、围堵门口、大吵大闹,严重影响了机关的正常工作秩序。我们请他们到法院去起诉,单位给他们出诉讼费都不去。其实农民工的工资单位都早已全部结清了的……”听了这位领导讲的情况后,笔者又找到吵得最凶、吼得最凶的那位“头”,并和颜悦色地对他讲到:欠账还钱,有理有节,有什么事情双方派代表坐下来好好谈嘛,你们来这么多人吵得这么凶、吼得这么凶,还拉横幅,影响多不好,这也不是解决问题的办法,反而会更加激发矛盾。他们确实欠你们工钱,他们确实不给钱,你们可以拿起法律的武器到法院告他们呀,也不至于在这么冷的天气里受冻挨饿……面前的这位“头”根本听不进笔者的劝说,声音更大地吼道:“我们不管这么多,我们就是不去法院告他们,我们就是要找他们给钱,他们今天要不不给钱就不让他们的领导走出这个大门,就不让楼里上班的人走出大门……”其他的男男女女也跟着这样吼道,看热闹的人是越聚越多,直到当地派出所警车赶来才散之。

这些年来,在党中央、国务院的高度重视下,在化解农民工欠薪问题上,上上下下做了很多努力:“恶意欠薪罪”入刑了,行政执法更主动,监察执法与法律援助联动更通畅,工资保证金等制度也在完善之中……有各方的重视、有法律的保障、有治理的给力、有制度的支撑,欠薪问题相对过去有所缓解。关于进一步规范农民工工资发放问题,前不久国务院办公厅也印发了《关于全面治理拖欠农民工工资问题的意见》,人力资源社会保障部副部长邱小平就相关问题也作出了解释。为了维护社会稳定,让农民工回家好好过年,各施工企业单位哪怕本单位正式员工的工资迟发,也要想一切办法,尽最大努力先解决农民工的工资问题,这种人性化的做法无不令农民工感动。

可是,有个别施工队老板趁年末农民工放假回家、趁国家三令五声重视农民工工资发放问题,跑到工程单位拉横幅、堵门口、围机关,大吵大闹,声称“讨要工钱”,其实所邀约的围堵全是社会上的闲杂人员。据了解,这家企业农民工的工资,施工企业项目部都是按施工队提供的人员名单,对照身份证、对照工资表,按人头、按标准,按要求发到了个人手中,根本不存在拖欠农民工工资情况。那么施工队老板为什么无理取闹呢?究其原因,就是想采用不正当手段达到个人牟利的目的。

去年8月,也曾有一包工头承包了一家施工企业的一段公路施工的涵洞、水沟、边坡等附属工程,承包合同20万元左右。工程结束后,包工头声称自己投入机械费、人工费、转场费、误工费、抢工费、安全费、建场费等亏了80多万元,非得向施工企业索要这笔钱。施工合同是严肃的,没有依据,国家的钱也是不可能随便给的。个别包工头在没有达到个人目的时,就邀约社会上的闲杂人员,跑到单位拉横幅、堵门口、围机关。同时把“工地上偷工减料”的照片发到新闻媒体、新闻网站投诉,最后通过权威部门进驻现场实地检查,结论是:纯属于虚乌有。过后又将“工地上偷工减料,存在严重质量问题”举报信投向各级纪检监察部门,最后通过严肃调查,结论:纯属一派胡言。在还不甘心的情况下,又起诉到地方法院,判决结果是:“施工企业不承担任何责任,驳回诉讼请求……”。

笔者以为,党中央、国务院高度重视农民工工资发放问题,并出台了一系列重要举措确保农民工工资发放,这充分体现了党的温暖,全国人民双手赞成拥护。如果一个企业,随意欠薪,应依法处理,而个别包工头打着索要农民工工资的幌子,跑到施工企业无理取闹,扰乱单位正常的工作和生活秩序,也应依法予以严肃处理。

川煤集团广能公司举办《准则》《条例》知识抢答赛

为深入学习宣传《中国共产党廉洁自律准则》和《中国共产党纪律处分条例》,教育引导党员干部树立道德高线、坚守纪律底线,进一步强化纪律规矩意识,引领广大职工群众攻坚克难、加压奋进,推进公司各项工作目标顺利实现。1月29日上午,川煤集团广能公司举行了学习《中国共产党廉洁自律准则》和《中国共产党纪律处分条例》知识抢答赛。来自龙滩煤电公司、李子垭南煤矿等基层8个代表队24名选手参加了必答、抢答和风险答题三个环节的比赛,万丰物流公司夺得一等奖,总医院和救护大队获得二等奖。(贺全明)



华丰煤矿以“五问”机制牢筑反腐防线

今年以来,山东能源新矿集团华丰煤矿在党风廉政建设中,完善了“五问”工作机制——通过“问学”治惑、“问政”治失、“问效”治庸、“问廉”治腐、“问责”治渎,形成可靠的监督防范体系,营造风清气正、和谐干事的矿区环境。

完善“问学”机制,提升干部整体素质。华丰煤矿创新廉洁文化教育体系,增强廉洁文化的影响力和渗透力。按照“继承加创新”的原则,从“精神、制度、物质”三个层面进行提炼、整合,按照系统论的观点,实施廉洁文化教育“十三法”,形成具有华丰特色的廉洁文化教育体系。在观念形态文化上,运用“理念引导法、主题教育法、廉政宣誓法、公开承诺法、内省修炼法”进行内化于心;在制度行为文化上,运用“效能目标管理法、制度约束法、失职问责法、述职述廉法、提醒谈话法”

使其固化于制;在物质形态文化上,运用“媒体传播法、亲情感染法、案例警示法”进行有效教育,外化于行。

完善“问政”机制,畅通员工诉求渠道。为及时了解、解决员工关注的热点、焦点问题,华丰煤矿积极采取各种方式,畅通诉求渠道,认真听取职工群众的建议和意见,探索建立了以管理建议卡、矿长与班组长联系书、党委书记与党员联系书、政工例会、廉洁听证会、道德评议会、职工座谈会为内容的“一卡、两书、四会”制度。实现了基层信息的快捷、高效、准确传达,动态掌握了员工的所思、所为、所难,为将各类苗头性问题有效化解在萌芽状态奠定了坚实基础。

完善“问效”机制,强化团队工作效能。该矿健全完善岗位廉洁风险防范机制,在全矿管理人员中施行“岗位廉洁风险管理描

述”廉洁管理模式,完善管理人员岗位廉洁风险防范管理机制,提升管理队伍素质,强化企业管理;严格廉洁效能风险控制程序考核,对确定的受控范围、对象和受控要素,进行廉洁效能风险要素的辨识、控制,加强监督考核,规范岗位行为,实现廉洁高效。

完善“问廉”机制,夯实反腐倡廉根基。该矿采取重点岗位解剖检查和其他岗位不定期抽查的方式进行监督,真正把监督关口前移的重点放在落实各项制度规定上,促使党员干部认真执行制度规定,从而减少违规违纪行为的发生;组织好党员干部“廉洁自省日”活动,按照全矿各单位每名党员的入党时间督促党员按时进行廉洁自省,对党员个人自省材料的报送情况进行督促和考核,定期组织全矿各级管理人员进行警示教育,提高领导干部遵纪守法的自觉性。

完善“问责”机制,增强干部责任意识。该矿形成了“有权必有责、用权受监督、失职必问责”的监督闭环机制。对领导干部可能出现的苗头性、倾向性问题,根据领导干部出现问题的严重程度,实行过程问责,分别下达提醒书、质询书和警告书,进行警示。对领导干部出现的因失职渎职给企业造成重大损失、侵害企业利益、利用各种方式克扣截留职工工资奖金等侵害职工利益、出现群体性上访事件和单位内出现违法违纪等问题的单位,对单位党政负责人和责任人按照问责程序,实行结果问责。在问责的同时,对责任单位给予“黄牌”警告。受到问责和“黄牌”警告的单位,给予一票否决,一年内取消单位评先树优资格,单位党政负责人年内不予提拔任用。

(陈良栋)

金龙入海,李长杰何以啸吟九天?

美的、格力等老客户不但在价格、付款方式上给予雪中送炭般的支持,而且还向金龙扩大了产品的采购量,其中,仅美的一家就增加了3万吨订单。

遭受此次劫难,金龙铜管看似“寒冬”到来,实则迎来“春天”。正因如此,李长杰对向金龙伸出橄榄枝的海亮股份,自始至终表现出真诚欢迎和强烈尊重:“在我眼中,他们是最恰当的合作伙伴,因此当海亮提出换股的时候,我当场就同意了,现在重组进入实质阶段,我们会全力配合海亮进行重组,不挑剔,不出难题。”

“平稳发展的局面塑造了新常态”

逆境促人冷静和思考。

对金龙铜管来说,虽然在目前经济下滑的大环境下实现了惊人的一跃,以重组焕发了生机,但其发展中的问题却并不会因此而消弭。李长杰比谁都更为明白,历经此逆境劫难,目前是企业最清醒的时期,“过去与现在,优势与劣势,问题与短板,一切暴露得清清楚楚”;如果这些顺境看不见的问题被锁定与消化,那么,这可能就是金龙铜管在逆境中“翻牌”的起跑线!

他把企业现在面临的局面称之为“新常态”。在金龙铜管新乡本部的厂区,目前悬挂着一条横幅,上书“新常态,新常态,新作为,新发展”。

这样的新常态,对金龙铜管来说,具有非常重要的意义,其目的也十分明确,那就是新的作为和新的发展。首先是发展模式,由过去单一的扩大实业规模向包含资本运营、实业经营在内的“双轮驱动”策略迈进,融资上不再过度依赖银行贷款;其次,学会遵从资本和大股东的意志,金龙铜管将要和海亮股份彻底融为一体;第三,面对世界经济的低迷和行业的景气,金龙铜管也要学会过紧日子,在成本、管理等方面“苦练内功”了。

所以,李长杰会说:“昨天,不平常的事情发生了,守着习惯与希望生活的朋友,自然为自己熟悉的金龙铜管与别人重组而心痛费解;今天,纵观国内外经济环境,好像真的有不同寻常的事情发生了,而金龙集团通过近一年的自我蜕变,以稳定的发展局面塑造了新的常态。”

有病有痛,才能想到求医问药、刮骨疗毒。目前,金龙铜管内部的各项改革力度明显加大:所有未来有可能给企业带来亏损的工厂将被强行关停;所有基层非生产性工人及职能部门管理人员将被分流;所有享受年薪的管理者,除保证生活费和基本收入外,一切所得将同他给企业带来的收益挂钩。金龙铜管打算借此此次重组,把前几年一直想做而没有做成的事,一次性完成。

没有任何抱怨,寻找自己过去被掩盖的

不足,补上各方面的短板,这种借势去除“大企业病”的过程,真正要实现的,是企业的华丽转型。因此,此次经济运行的“逆境”,明显被他们“利用”了。

而纵观其他诸多还在歧途上彷徨的企业,它们能认识到自己的“幸”与“不幸”都是什么吗?

金龙的“基本价值面”仍然让人刮目相看

财务运营上,过去的金龙铜管的确存在短板。这一点,李长杰自始至终都极为坦诚:“我这个总裁是工程师出身,创新可以,领着工人干活可以,但不大会管钱,不知道有多少钱办多少事,就靠年轻时培养的雷锋精神,勇敢地向前进,不顾一切,但突然发现后续不对了,其实这是一个致命的弱点。”

长期以来,金龙铜管和各家银行、各家金融机构,保持着良好的合作互信关系。企业几十年长驱直入、高歌猛进,有顺利的时候也有困难的时候,但他们“宁愿牺牲自己,从来信贷不越期,也从来没有欠息的记录”,这使得金融机构和金龙铜管形成了鱼水关系,你离不开我,我离不开你。

虽然受青岛港铜事件的波及,银行出于政策性的“自保”原因,不得向金龙铜管催债,但他们也清楚金龙的实力与为人,依然给金龙铜管留了寻找合作伙伴的宝贵时间。而一旦重

组方案尘埃落定,他们又在有有关部门的协调下,大力向自己的大客户展开“雪中送炭”。

据悉,河南省政府也对像金龙这样有实力与影响的大企业开始以各种方式进行救助。政府部门深知像金龙铜管这样技术、市场等都很过硬的企业(区别于那些靠输血生存的“僵死”企业),绝对不能倒下——这些企业,培育过程繁芜,成长起来不容易,是河南经济脊梁和对外交流的“名片”。当这些企业一旦在干旱之中获得渴求的水源,未来对当地经济的贡献不可估量。且金龙铜管刚刚统计出的数据是:即使在极为艰难的经营状况下,2015年全年企业累计上交税金3.6亿元,比2014年增加1.43%。

金龙铜管向好发展的“势”,又重新立起来了。打铁还需自身硬,它自身固有的那些优势,应该是赢得政府、客户和各家金融单位青睐的主要原因:技术、人才、市场、品牌,等等。特别是创新性的核心技术,在当前中国以“创新”作为经济发展驱动力的背景下,尤其显得突出。

它俨然如一艘巨舰,已安然度过最为猛烈的惊涛骇浪,前面尽管仍然风不平、浪不静,但,丰富的经验、无畏的勇气、百折不挠的意志,会让它在护卫舰的簇拥下,破浪前行、勇往直前。

大海,此时真正向金龙铜管展开了怀抱。“金龙入海”,啸吟九天。

安徽淮北: 临涣焦化开展节前安全检查

春节临近,安徽淮北矿业集团临涣焦化公司开展春节节前安全大检查。该公司安全、设备、生产等类专业技术人员对消防设施、安全通道、关键设备、现场动态控制、环保设施运行情况等进行了梳理排查,共查出12项整改项,要求责任单位节前整改,不能整改的要做好安全防范措施,消除各类隐患,确保春节期间安全稳定生产。

图为2月2日该公司检查组人员在化产车间重大危险源区域进行安全检查。

魏玉东 摄影报道

