

通胀肆虐，温州鞋业祈望孽海重生

□ 中国鞋业品牌观察员 谭儒

人工成本涨了，用电成本涨了，原材料料涨了，银行贷款利息涨了……2011年，通胀肆虐，“飘红涨幅”从股票市场逃狱出来，牢牢地纠缠住了传统制造业的生产成本，使温州鞋业发出了哈姆雷特似困惑的呐喊：“生还是死，这是个问题！”

跳楼，悲催的希望

9月27日下午1点多，温州天空暗淡的浮云遮蔽了太阳的光芒，鞋佬沈奎正矗立在温州市区顺锦大厦2203房间，目光透过了淡淡的云烟，漂浮在宽阔缓慢东去的瓯江之上。或许是痛苦、无奈、抑郁、恐惧、忧伤纠结在了沈奎正的心里；或许是数以亿计的高利贷无法偿还；或许是无法面对成百上千善良的员工；或许是惧怕楼下这些黑暗的角落躲藏着一些神秘人物黑溜溜的眼睛；或许是想到了电影《追捕》里的台词：“多蓝的天啊，一直往前走你会融化在蓝天里的，高昌不是跳下去了，唐纳也跳下去了，你也跳啊！”沈奎正瞟了这个时代最后一眼，毅然决然从温州望江路顺景大厦22楼跳下。

沈奎正没有融化在蓝天里，而是垂直地落在三楼平台的花园上，当场死亡。沈奎正是温州市鹿城区双屿鞋都温州正得利鞋业公司的老板，据说是因为“老高”问题（即高利贷），被逼无奈，选

择了跳楼！沈奎正的跳楼，引起了了社会一片哗然，也摧毁了温州鞋业悲催的希望。

跑路，扯痛了时代的神经

2011年，通胀哒哒哒的脚步声掠过了中国人幸福的感觉，直接挤压在中国鞋业的刀片利润上，把属于传统制造业的温州鞋企压迫得难以喘息，倒闭、外迁、利润下降，温州许多鞋企老板犹如困兽，在刀片上彷徨。

据一温州鞋企老板称，温州做鞋的人工成本比去年上涨了20%以上；平均每双鞋用电成本达1.5元，上涨了0.5元；企业信贷年利率已达12%，还要满足银行一些额外的要求。信贷利息支出相对去年翻番；原材料购进价格同比累计增长84%。

在这样的背景下，许多温州鞋起老板选择了跑路。从4月初江南皮革有限公司黄鹤江南皮革有限公司董事长黄鹤逃往国外开始，跑路的温州老板此起彼伏，前赴后继，源源不绝。7月，恒茂鞋业老板虞正林出逃；7月底，巨邦鞋业有限公司王和霞出逃；8月29日，耐当劳鞋材有限公司戴志雄出逃；8月31日，部落之神鞋业公司吴伟华跑了；综艺鞋业的老板跑了，国强鞋业的老板也跑了，温州90多名老板已经奔跑在大逃亡的路上。温州管理科学研究院院长周德文（笔者谭儒曾担任温州管理科学研究院副院长）忙得不得了，天天被媒体

采访，都是有关温州企业“老高”问题和“跑路”问题。他告诉笔者谭儒，现在外面的供货商每天都在交流哪个厂的老板今天又跑了，哪个厂的老板想跑了。

温州，作为“中国鞋都”，却成为了“老高”问题的重灾区，温州“中国鞋都”品牌在渐渐地苍老，在渐渐地衰退，鞋企老板出逃，已经扯痛了时代的神经。那么，温州制鞋业还能坚持吗？温州鞋佬还能不出逃吗？温州制鞋业的出路在何方？

嬗变，将重划温州鞋业格局

今年年初，笔者谭儒曾经在《温州中小企业倒闭潮给鞋服业三点警示》一文中警示了温州鞋业：一、不要盲目转型升级，二、要善待员工，三、杜绝非正规的融资手段。笔者谭儒认为“老高”成本高，非正规的融资是压垮企业的另一座大山。要解决普遍产生了资金焦虑症问题，中小鞋企须深练内功，科学决策，以人为本，脚踏实地，不走偏锋。一些温州鞋企恰恰是这样做了。

据悉，2011年，巨一集团在待遇留人方面，具体问题具体分析，面对通胀，巨一工人最高加薪30%；在养老保险上，采取10年以上工龄全免，5年以上减半；在应对成本上涨上，巨一近3年通过投入2000多万元，进行流水线技术改造，提高生产效率，降低单位成本。

国庆节，被誉为鞋业黑马的印心鸟鞋业有限公司董事长黄高武告诉笔者

谭儒，温州制鞋业在产业规模、优势企业、研发创新、服务平台、品牌建设、管理发展、地域特色等方面有着先发的优势。从这一基础来看，形成“企业总部、研发、销售在温州，生产基地在市外的价值链格局”业已形成。我们要用辩证的视野去看通胀，决不能人云亦云，盲目地转身，更不能选择小猫钓鱼似的创业之路，要学会在逆境中成长，用心处理企业和时代的关系。温州一向是以真皮男鞋为自豪，我们印心鸟鞋业选择了做PU女鞋。

10月4日下午，温家宝总理在温州主持召开会议时强调，中小企业在扩大就业、推动经济增长等方面具有不可替代的作用，支持中小企业发展具有全局和战略性的重要意义。要认真落实并完善对小微企业贷款的差异化金融监管政策。二要明确将小微企业作为重点支持对象，支持专为小微企业提供服务的金融机构。三要加大财税政策对小微企业的支持力度，延长相关税收优惠政策的期限，研究进一步加大政策优惠力度。四要切实防范金融风险。对中小企业的金融支持，要遵循市场原则，减少行政干预，降低市场风险和道德风险。

毫无疑问，温总理的表态给了那些饱受通胀肆虐的温州中小鞋企光明，也给了温州鞋业孽海重生的希望。笔者谭儒断言：温州鞋业的明天一定是美好灿烂地孕育着勃勃生机。

新形势下扶贫送温暖工作常态化的几点认识

□ 何玉梅

把扶贫解困工作纳入“随时掌握情况、及时解决困难”的常态化工作模式，最大限度地维护特困职工的合法权益，是新形势下促进工会保障工作和谐发展的新要求，也是落实工会维护职能的具体体现。现就如何把扶贫送温暖工作常态化，谈几点粗浅的认识。

一、科学统筹，突出重点，第一责任人职责常态化

首先，要对扶贫送温暖工作科学合理准确定位，这是实施送温暖工作常态化的前提。工会实施送温暖工作，是对党政工作和社会保障体系的“拾遗补缺”，对特困职工的“雪中送炭”，是第一知情人、第一报告人、第一帮助人。其次，要在党委和行政的支持下，动员企业各方面力量和职工群众，群策群力，为特困职工排忧解难，多办实事、好事。在健全完善起以帮困救助、互助合作、促进就业为主要内容的职工合作保障体系，推动送温暖工程向经常化、制度化和社会化方向发展，使之成为帮扶困

难职工的一条重要渠道。再次，要明确责任和突出重点。主要是帮扶那些因职工本人丧失劳动能力或本人及家庭主要成员患病或家庭遭到意外灾害，致使基本生活难以为继的特困职工，给予切实保障。第四，要采取多种形式和手段，对特困职工家庭实施有效帮扶。要建立干部联系困难职工制度，确定联系点、联系户，做到定期走访了解情况，解决特困职工的实际困难。第五，要以浓厚的感情，急特困职工之所急，想特困职工之所想、帮特困职工之所需，实实在在地为特困职工服务，承担第一责任人的职责。

二、措施得当，全面覆盖，自上而下的组织网络体系化

加强体制建设，健全各级组织网络，是实施送温暖工作的重要基础。要形成以党委领导牵头、行政措施到位、工会组织实施的组织领导体制，确保送温暖工程的顺利实施。一是党委高度重视，做到政治上保证、组织上健全，使这项工作真正纳入到党委的重要日程。同时，带头对特困职工实行扶贫结对活

动，并对扶贫结对活动实行协调和监督。二是行政积极支持，做到所需资金到位，落实措施保证，确保特困职工基本生活。三是工会工作到位，做到真情投入，责任保证，主要承担起“第一责任人”的职责并落到实处。四是实行分层管理，分类实施，上下联动，共同负责，做到上可参与到位，下可有效实施的全面覆盖的网络体系。在加强送温暖工作组织网络建设的同时，着力培养和形成一支忠于职守、活跃在基层、与职工打成一片、有高度事业心和责任感的基层车间工会干部队伍，成为职工的主心骨和贴心人。

三、健全完善，科学规范，运作有效的工作机制常态化

一要摸清特困职工底数，建立切实有效的特困职工动态管理制度。在管理对象上，确定以特困职工户为重点，合理界定家庭成员患重大疾病或丧失劳动能力，致使基本生活难以为继的特困职工户的动态范围和数量；在管理层次上，要建立健全特困职工动态管理网络，做到统一管理、分级负责、联动考核

和追究的管理责任；在管理手段上，对特困职工的生活状况全部建立档案，并在此基础上输入微机，统一编程，形成对特困职工户的动态管理微机网络，做到特困职工户随时发现，随时输入，随时变化，随时调整，随时脱困，随时注销。二要责任明确，建立上下联动的特困职工生活帮扶结对制度。在领导体制和工作机制方面，形成“党委领导、行政出资、工会动作、各方参与、层层负责、联动管理”的工作格局；在目标管理方面，按照组织网络，分级分类落实党政工的具体帮扶结对责任，要以层层签订帮扶结对责任制的形式，把特困职工的帮扶结对责任落实到单位、个人，做到不漏一户、不少一人。在资金、物质来源方面，形成行政出大头、工会尽全力和发动职工捐助三条渠道。三要发现问题，及时沟通，建立多方协调制度。为了及时解决帮扶结对联系中发现的实际问题，工会要与行政建立行之有效的多层次、多方位的协调制度。四要建立为特困职工办实事制度。

（作者单位：肥矿集团白庄煤矿）

竞聘上岗是企业选用人才的重要举措

□ 白庆涛

如何选用人才，怎样发挥人才效应，一直是企业生产经营迫切需要解决的问题。这项工作做好了，干部职工不但实现一岗多能、激发工作热情，而且还有利于降低成本、增加效益，实现企业可持续发展和稳定。我们本着积极稳妥、有利于调动干部职工积极性的原则，在企业内部人事制度改革方面进行了有益探索，认为竞聘上岗是企业选用人才的重要举措。对此，笔者谈几点粗浅的认识和体会。

一、坚持以人为本，制定竞聘上岗方案。竞聘上岗涉及到干部员工的切身利益，不是一蹴而就的，是企业历来面临的热点、难点、最为敏感的问题，能否公开、公平、公正地抓竞聘，直接关系到竞聘上岗的成败。因此，必须从实际出发，坚决克服“拍脑袋”、“想当然”、“一刀切”等不良倾向，坚持以人为本，“先开渠”，“后放水”，按照程序一步步走。一要加强领导。如成立企业竞聘上岗领导小组、宣传学习、制定具体实施方案、方案落实、管理素质能力培训等，组织干部职工进行深入学习、宣传竞聘上岗实施方案，从而对竞聘上岗提高认识、达成共识。二要接受监督。对竞聘职位、人员需求等进行全面公开，接受干部职工监督，听取各个层面对改革的认识、意见和建议，对方案进行相关梳理、充实、完善、优化。三要积极稳妥。按照企业运营模式和企业文化，科级干部原则上从基层车间、科室内部选拔的要求，积极稳妥地抓好竞聘上岗工作，做到竞聘上岗方案既适应当前，又放远长远，保持政策的连续性和长期性，让竞聘上岗者胜任工作，落聘者看到努力方向，让广大干部职工在工作上有想头、有干头、有奔头，始终保持企业朝气蓬勃、充满活力的战斗团队。

二、从严规范程序，确保公开公平公正。企业竞争说到底是人质的竞争，是干部职工综合素质质的竞争。抓好竞聘上岗，根本在规范程序，关键在公开公平公正，选出群众公认的有思想、钻业务、懂营销、善管理的复合型人才。在落实方案时，包括指导原则，竞争职位、报名

资格和审查，时间安排和纪律要求等都需要向企业干部职工公告，广泛征集干部职工的意见。在竞聘者笔试时，企业分管领导及人力资源、组织、纪检等部门负责人要严格保密纪律，明确监考阅卷责任，落实责任追究制。在竞聘人员答辩时，实行公开答辩，公开竞聘上岗衡量化指标，评委现场打分，当场公布分数，全面、准确、清楚地反映竞聘者情况。在竞聘者录用时，严格组织干部职工测评、考核、考察、座谈等环节，根据竞聘结果、民意测验、组织考察情况，初步确定岗位人选，提交交委会、党政联席会研究确定，并将各竞聘岗位初选人员的基本情况、履历，公开公示，征求大家的意见和建议，广泛接受职工群众监督，形成企业内部竞聘上岗公开公平公正的浓厚氛围。

三、狠抓岗前培训，加强思想政治工作。人事改革面临竞聘上岗和部分人员转岗分流的问题，尽管多数干部职工对企业用工制度有一定的了解，但要尽快进入角色，积极主动开展工作，必须加强岗前培训工作，熟练掌握工作的全过程。一是加强政治理论培训。重点学习掌握马列主义毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观重要论述等，引导干部职工正确处理企业改革与稳定、竞聘上岗与转岗分流、集体与个人利益的关系，彻底解放思想，更新观念，想问题、办事情、做决策，符合客观实际，尊重客观规律，不盲目从众，实现决策的科学化与民主化相统一。二是突出专业知识培训。抽调人力资源、工程技术、业务骨干人员等对竞聘转岗人员进行岗位技能和现场实践培训，熟练掌握本岗位的工作流程是什么，重点工作有哪些，如何解决疑难问题，达到较短时间内适应工作的目的。三是严格综合考核。要严格参训人员闭卷考试，并组织人员进行“百分制”写实评价，分数低于90分的严格进行补考后上岗。同时，要坚持“一把钥匙开一把锁”，及时做好一人一事的思想政治工作，提高干部职工队伍的凝聚力和战斗力，确保企业又好又快发展。

（作者系山东能源肥矿集团泰山铝业公司党总支书记）

反垄断：经济学与法学的互动与融合

□ 王玉学 程民选

反垄断理论和实践的发展演变证明，要克服反垄断法本身具有的不确定性，必须在反垄断的执法和司法中引入反垄断的经济学理论和知识，对反垄断法进行经济学解释。

反垄断法的缺陷：较大的不确定性

法律作为一种行为规范，是包含权利、义务为基本内容的规则体系。法律概念与法律规则的确定性是法律的应有属性，不断寻找精确化的结论和解释是法律发展的目标。成文法典的基础就是对违法行为进行详细的分类，依据不同的情况来确定违法构成要件，不同的构成要件之间形成一个完整的符合逻辑一致性的整体。但是，今天我们已经认识到，法律本身具有一定的不确定性。首先，法律的载体——语言文字的表述可能与现实世界是相分离的。而成文法规则则具有一定的滞后性，法律规则则不可避免地存在漏洞、法律解释不尽如意等原因也决定了法律规则具有不确定性因素。

与其他法律规则相比，反垄断法的不确定性更加突出。波斯纳说，从根本上讲，反托拉斯法调整的是经济现象，基本的现象是垄断或者垄断化的现象。由于调整对象是具有很大复

杂程度的经济现象，法官的知识储备受到挑战，单纯的法学思维和逻辑判断很难解决反垄断问题，所以在早期的反垄断法执法过程中，法庭的执法总是左右摇摆，甚至相互矛盾，反垄断执法因此受到广泛的诟病和质疑。总体上看，反垄断法的不确定性主要表现在：关键术语的模糊，法庭判例的相互矛盾，以及反垄断执法目标的混乱。

两种不同的反垄断思路

当国家出台法律对垄断问题进行规则的时候，反垄断就进入了法学研究的视野，随着产业经济学的兴起，垄断问题继而被经济学关注。最初，由于学科范围、研究兴趣、重点的不同，对反垄断的经济学研究与法学研究，是各行其是、互不相扰的，这就自然造成了经济学与法学对垄断问题的认识的差异，在反垄断领域也存在经济学与法学思路的差异。

譬如对于共谋的判断，经济学与法学就存在迥然不同的进路，分歧很大。某一行为，若按照经济学的思路，可能不构成共谋；但按照法学标准进行判断，却完全可能已构成违法。波斯纳指出，阻止共谋的最好方式是集中收集共谋者共谋价格行为存在的证据——经济上的证据，而不是经过诸如秘密的宾馆会议或者暗中的电话会谈而商讨形成的“书面协定”。

他认为，这些传统意义上的“共谋”是否存在，或者说，是否存在共谋的（法律）形式要件，并不重要，重要的是最终结果的认定，即市场价格是否被抬高到了竞争水平之上。反之，即使找不到法律上要求的证据——形式上的“共谋协定”，只要能够收集到经济上的证据——证明市场价格实质上被抬高到市场竞争水平之上，就可以认定共谋的存在。在共谋问题上，体现了法学进路与经济学进路的差异。传统思路重视表面证据而忽视了实质结果，经济学思路则更强调“共谋”对市场带来的实质危害结果。

美国最高法院在1897年Trans-Missouri Freight Association案中确立了无论所固定的价格有无“合理性”，卡特尔和其他固定价格的协议都属非法这一司法原则，这就是后来的本身违法原则。法院同时强调被指控的共谋行为对市场价格的影响，即被告可能会把市场价格抬高到竞争水平之上。其理由正好吻合了经济学原理，即合理的价格是竞争价格，共谋会导致竞争的减少、市场价格被抬升至垄断价格，从而损害消费者利益，也使得竞争者之间的竞争懈怠下来，而减少了整个社会创新成果的获取。在后来的执法过程中，这一正确的思路却没有得到继续贯彻。

特别是在1940年的麦迪逊石油案（Madison Oil case）中，对于被

指控的固定价格的行为，法庭认为不需要证明其对市场价格可能发生真正的影响，也就是说只要能够证明存在索取垄断价格的共谋和企图，而不需要证明这种企图可能会得逞，就足够定罪了。依照这样的思路，政府就可以仅仅依据竞争者之间的开会、电话或者电子邮件的联络这些表面证据来判断固定价格的共谋行为，这就是典型的反垄断的法学思路，而不是经济学的思路。照此逻辑，竞争者之间的合并，其目的就被简单化以便于进行价格合谋，在1904年北方证券案中，虽然申请合并的两个铁路公司并不具备市场控制力，法院根本没有考虑合并可能带来的经济效率的提高，作出了否定的判决。该案体现了反垄断中忽视经济学知识的后果。

反垄断实施必须借助于经济分析

之所以会有这样的结果，究其原因，恐怕是法律更多的强调形式理性。形式理性注重的是概念、可预测性以及严谨的规则适用；实质理性注重的是把符合人的需要和人的权利的价值、原则内化为法律。如果在强调形式理性的同时又能做到实质理性，当然是最理想的结果。应该说在多数情况下、多数领域里，法律的形式理性都体现了实质理性，也就体现了公平正义的要求，二者合二为一。这也

是为什么法律至今还信奉形式理性的原因，形式理性也是法律最显著的特征。

反垄断领域是一个特殊的领域，反垄断法律规则的不确定性、模糊性和笼统性，决定了反垄断法的规则很难完全满足形式理性性的要求，更难把适用法律的过程看成是一个从抽象到具体的演绎推理的过程，并以逻辑自洽性作为评判标准。在该领域形式理性和实质理性会发生一定的分离，符合形式理性判例不一定符合实质理性。

反垄断的实践证明，反垄断的经济学分析及反垄断的经济学进路，对反垄断司法判例中形式与实质理性的满足具有重要意义。

互动和融合：反垄断不确定性的克服

反垄断法中占支配地位的违法确认原则是以行为的效果为违法的标准，因而难以形成一般法律所具有的由权利、义务、责任构成的规则等级体系，而使反垄断法缺少一般法律所具有的语义逻辑性，这一方面增强了反垄断法的不确定性，另一方面也增加了反垄断法的经济性，使经济分析方法成为反垄断法必不可少的确认事实因素和行为违法性的工具。

反垄断法立法之初，立法者没能
 在法规中写进一些标准，使法官能够

据以协调不同的执法目标，并把他们转化成一致的、可以运用的法律规则而又不给经济带来严重的、人们不希望的损失。法院在无奈之下，只能转向别处寻找指引。经过一个多世纪对反托拉斯法规的司法实施，“指引必须到经济学中寻找”已经成为共识，没有哪条被人们广为接受的成文法解释原则表明法院误入歧途了。这一趋势直到现在都没有丝毫改变。

由于反垄断必须借助经济学成为共识，反垄断机构中自然少不了经济学家。以美国为例，其反垄断机构除了法院以外，还有联邦贸易委员会、司法部反托拉斯局等行政机构。联邦贸易委员会本身就是一个管理经济、贸易职能的综合功能的机构，而司法部反托拉斯局却是司法行政机构，顾名思义应该由法学家人才组成。但是，自20世纪60年代以来，随着产业经济学的不断发展，一些杰出的学者被任命为两部门的首席经济学家，促使更多经济学家进入这个两个机构，经济专家阵容不断加强，经济学家的大量加盟，反过来强化了反垄断执法中经济学的作用和影响，从而推动了反垄断经济学和法学的进一步融合，也有利于克服反垄断的不确定性。

（作者分别为广州中医药大学人文社科学院副教授、西南财经大学经济学教授）