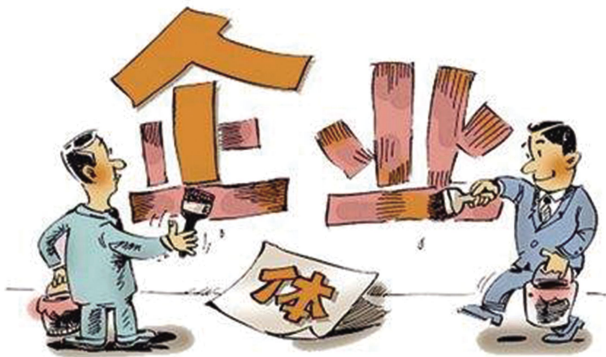


破解企业注销难不仅仅是政府的事儿



注册容易注销难,是不少企业面临的痛点。简化注销手续,既能快速准入又能便捷退出,实现“进退自如”成为企业的集中诉求。

虽然国家市场监督管理总局等部门已于今年年初共同起草了《关于推进企业注销便利化工作的通知》,不少省市也出台了相关措施。但是,从实际情况来看,注册容易注销难的问题依然存在。特别是一些关系比较复杂的企业,需要用大量时间来厘清关系,才能满足注销的条件。企业“生易死难”,可能不是哪个部门能够解决的问题,而必须通过系统化的资源共享和责任共担,才有可能破解这道难题。

确实,现在注册企业的时间已经很短很短。特别是小微企业,更是通过“并联式”注册,人不见面就能很快把相关手

续办理齐全,将营业执照拿到手。即便是手续相对繁琐一些的,也最多不超过10天时间,就能完成相关的手续。这也意味着,从“生”的环节来看,已经相当简化和快捷。显然,这是非常有利于居民创业和创新的,有利于激发社会资本的投资欲望和居民的创业创新动力。因为,注册就像孩子降生一样,干干净净、清清爽爽、明明白白、简简单单。

但是,注销企业就不一样了。特别是经历了长时间运行的企业,身上是很不“干净”的,欠税、欠贷、欠债、欠薪、欠保等,都或多或少地存在。因为,没有这些方面的问题,企业是不需要注销的。而一旦注销,就必须把这些方面的问题解决好。否则,会引发许多新的矛盾。近年来,在处置僵尸企业过程中,就遇到了很多这方面的现象,出现了无法注销或注销时间拉得很长。

尤其值得注意的是,在各地接到的企业注销难的投诉中,绝大多数投诉者都只反映企业注销难,却从不反映自己在经营

过程中的失信行为,从不反映自己还欠税、欠贷、欠薪等方面的问题。俨然一种我可以失信、你们不可以不让我注销企业。如果有关方面不严格把关,不杜绝企业通过注销来逃税逃费逃薪,各种社会矛盾就会立刻爆发,并引发更多企业采用这样的方式破坏社会诚信。

实际上,企业注销也是信用建设的一项重要内容。一般情况下,守信的企业是不大采用注销手段的。因为,注销是对企业市场价值的摧毁。一旦注销,不管原来企业的价值有多少,都将随着注销而消失。如果企业经营得好,谁愿意把企业注销呢?所以,凡需要注销者,都是有这样或那样问题的。尤其是欠税欠贷欠薪等方面的问题,是企业注销绕不过的坎,也是必须解决的问题。

那么,这是否就意味着这是一道无解问题呢?显然不是。因为,企业反映的是注销难、注销慢。前者的关键是企业自身如何对待注销问题,如何解决企业在注销过程中存在的问题。如果这些问题解决不了,再长时间也不能注销。不仅不能注销,还要提醒有关方面,企业有可能出现悬空债务、薪酬、税收等方面的问题,必须加强跟踪检查。

后者则是能够通过一定手段,提高效率、缩短时间、化解矛盾的。其核心,就是资源共享,亦即建立统一的信息服务平台,将相关的信息资源全部集中于这一平台,由负责注销的部门及时将相关信息发

布给职能部门,由职能部门商企业解决。

就眼下来看,这一信息平台多数地方已经建立,关键就看信息互通、资源共享了,看部门与部门之间如何联动。如果联动得好,效率是能够大大提高的,注销时间也能大大缩短的。有的地方通过互动,多数企业的注销时间已经缩短到一个月之内。不仅如此,还能有效防止企业借注销逃废债权、偷逃税收、逃废员工薪酬等,从而达到维护社会稳定的作用。因此,在注销问题上,除了相关职能部门之外,还必须与公安机关联动,关注那些通过注销企业逃废债务等的企业,避免产生不良后果。

而随着企业在注销过程中出现的“难”和“慢”问题,除了相关职能部门需要改进工作方法、提高工作效率、简单注销程序之外,企业如何改变,也是非常重要的方面。如果一家企业,从注册开始就账目混乱、管理混乱、关系混乱,那么,一旦遇到注销这样的问题,可能就会十分艰难和缓慢。所以,对企业来说,如何干净诞生的同时,能够干净死去,也是需要认真思考的。注销难,难就难在企业不干净。不干净,就不能注销,这是规则,也是法律。特别是股价制企业的注销,必须是所有股东共同意志的体现,有一方不同意,有关方面都不可能予以注销。否则,会成为被告。企业注销要“死”得干净,有关方面则要做得干净,两者必须有机统一。

(中华工商时报)

降低社保缴费基数纾解企业困难

与到手工资息息相关,社保缴费的话题一直被人们广泛关注。梳理发现,目前全国各省份已全部公布2019年社保缴费基数,其中大部分地区社保缴费基数比去年下降。江苏、云南两省2019年社保缴费基数降幅居前两位,降幅均超15%。

今年5月1日以前,缴费基数上下限按各地上年度城镇非私营单位在岗职工平均工资的300%和60%来核定。今年5月1日起,改为将城镇非私营单位和城镇私营单位就业人员平均工资加权计算的全口径城镇单位就业人员平均工资,作为核定职工缴费基数上下限的指标。正如人社部相关负责人介绍的,由于非私营单位在岗职工平均工资的统计范围小,指标水平高,以此来确定缴费基数上下限,实际操作过程中会出现水平过高而导致负担过重问题。而全口径的城镇单位就业人员的平均工资,则能更合理地反映参保人员实际平均工资水平,将其作为确定缴费基数上下限的指标,工资水平较低的

职工缴费负担就会减轻。

虽然要不断努力提高职工的各项福利待遇,但只有职工的福利待遇与企业的承受能力与发展水平相适应,才谈得上稳步提高职工的福利待遇。就拿社保缴费来说,如果社保缴费负担过重,令企业难以承受,企业就可能通过裁员方式来降低成本,这样一来失业人员就可能增多,部分劳动者就可能不单退休待遇不能提高,现阶段还可能失去赖以谋生的工作,失去生活来源。

而随着采用新的计算方式确定缴费基数,社保缴费基数下降,企业的社保缴费负担得以减轻,则有利于企业降低成本,更好地谋求发展。而企业不断获得发展,就能更好地稳定就业,从而有利于民生获得保障。企业不断获得发展,也才会更有能力逐步提高职工的福



福利待遇,职工的各项福利待遇才能逐步得到提升。所以,唯有建立在经由减轻企业负担、促进企业发展基础上,职工的福利待遇不断得到提升,才能真正现实可期。

此外,社保缴费基数下降,对于低收入劳动者来说,等于增加了到手的可支配收入,有利于劳动者的生活质量得到改善。降低社保缴费基数,也能提高小微企业与个体工商户和灵活就业人员参加社保的积极性,从而起到扩大社保覆盖面与覆盖率的效用,更好地促进让所有劳动者“老有所养”目标实现。

(中华工商时报)

有七个人住在一起,每天共喝一桶粥,显然粥每天都不够。一开始,他们抓阄决定谁来分粥,每天轮一个。于是乎每周下来,他们只有一天是饱的,就是自己分粥的那一天。后来他们开始推选出一个道德高尚的人出来分粥。强权就会产生腐败,大家开始挖空心思去讨好他,贿赂他,搞得整个小团体乌烟瘴气。然后大家开始组成三人的分粥委员会及四人的评选委员会,互相攻击扯皮下来,粥吃到嘴里全是凉的。最后想出来一个方法:轮流分粥,但分粥的人要等其它人都挑完后拿剩下的最后一碗。为了不让自己吃到最少的,每人都尽量分得平均,就算不平,也只能认了。大家从此才能平安地活下去。

体制

·小故事大道理·

【启示】管理的真谛在“理”不在“管”。管理者的主要职责就是建立一个像“轮流分粥,分者后取”那样合理的游戏规则,让每个员工按照游戏规则自我管理。游戏规则要兼顾公司利益和个人利益,并且要让个人利益与公司整体利益统一起来。责任、权利和利益是管理平台的三根支柱,缺一不可。缺乏责任,公司就会产生腐败,进而衰退;缺乏权利,管理者的执行就变成废纸;缺乏利益,员工就会积极性下降,消极怠工。只有管理者把“责、权、利”的平台搭建好,员工才能“八仙过海,各显其能”。