



跨国聚焦

钢企“走出去” 法律来护航



■ 本报记者 栾鹤

2014年3月23日, GMT 航运公司凤凰号远洋货轮徐徐停泊太仓武港码头, 这是武汉钢铁(集团)公司(以下简称武钢)第一船自产矿石从利比里亚回国。利比里亚邦矿是武钢主导开发的第一座海外矿山, 也是武钢“走出去”战略的标志性工程。近年来, 武钢大力实施“走出去”战略, 加大海外

资源投资开发力度, 在利比里亚、加拿大、巴西等国拥有多个铁矿石项目。武钢“走出去”也是中国钢铁企业实施“走出去”战略的一个缩影。近年来, 我国铁矿石进口量不断增加。2011年, 我国进口铁矿石 6.86 亿吨, 进口额高达 1124 亿美元, 在进口的所有大宗产品中仅次于原油。受矿石价格高企等因素的影响, 包括一些央企在内的钢铁企业出现了大面积经营亏损。与此同时, 国际三大铁矿石巨头必和必拓、淡水河谷、力拓的利润都创下历史新高。虽然, 我国是铁矿石进口大国, 但一直无法改变“多对三”的铁矿石供需市场格局, 没有定价话语权, 仅仅是国际铁矿石价格的接受者。为了应对铁矿石涨价, 中国钢铁工业协会(以下简称中钢协)、五矿商会等做了种种努力, 比如规范铁矿石进口秩序、实行进口资质、推行代理制等, 这些做法起到了一定的改善作用, 但难以从本质上解决中国钢铁企业依赖于三大矿的格局, 无法让进口铁矿石价格回归到合理的区间。中国钢企“走出去”成为必然之举。中钢协党委书记刘振江表示, 这些年, 不少钢企在实施“走出去”战略中取得了一定的成绩, 也交了不少“学费”。刘振江表示, 企业在项目的可行性研究, 在不同

的社会制度、经济文化、法律环境和自然环境下开展投资合作、项目建设和运营管理, 都会因文化、经济、法律以及风俗习惯之间的巨大差异和沟通障碍造成损失。我们缺乏对其法规政策的深入了解, 缺乏体制、机制和国际化人才的支持保障, 缺乏在项目运营管理过程的磨合以及双方商业文化的融合, 上述差异和矛盾会逐步暴露、积累, 不及时化解将会直接转化为法律风险。“走出去”企业面临着合同风险、安全事故风险、市场营销、重组并购上市等资本运营风险、以及知识产权风险、诉讼纠纷风险、人力资源和税收、环境保护风险等。其中, 法律风险一旦发生, 企业自身难以掌控, 往往带来相当严重的后果, 有时甚至带来颠覆性灾难。因此, 建立健全法律风险防范机制, 是加强企业“走出去”风险管理最基本的要求。近日, 中国钢铁工业协会企业法律事务分会在京成立, 中国钢铁工业协会企业法律工作组组长、武钢总经理助理、总法律顾问刘新权当选会长, 刘振江被推举为名誉会长。刘新权表示, 企业法律事务分会成立后, 拟组建 10 个专家组, 在国际贸易争端解决、劳务用工、环境保护、并购重组、公司治理与合规运营、融资与证券、知

识产权保护与管理、境外投资及风险管理、社会责任与公共危机管理、诉讼与非诉讼及仲裁业务指导与代理等方面, 为会员单位提供专业建议和解决方案。据悉, 钢协企业法律事务分会是我国经济产业领域里首家成立的行业性企业法律社团组织。世界钢铁工业已经发展成为全球性产业, 很多钢铁企业以资源的全球利用为基础, 以扩大市场份额为目标, 积极开展国际化经营, 建立了覆盖全球的贸易网络, 在本土以外的国家和地区投资设厂, 全球化水平越来越高。国际大型钢铁企业积极构建战略联盟趋势也越来越明显。业内专家表示, 铁矿石连年涨价, 原因就在于三大矿山对于资源的垄断。打破垄断的办法是给对方培养竞争对手, 日本钢企一般不投资当地最大铁矿企业, 而是投资于其竞争对手。比如在巴西, 日本投资了第二大的 MBR 铁矿, 有效防止了卖方的垄断。澳大利亚和南美的新兴矿山企业, 中国钢企应该予以一定的扶持。要真正做大做强武钢乃至我国钢铁业, 目前“走出去”的规模还远远不够, 争取铁矿石谈判中的话语权也仅仅是个开始。

中国美国商会：在华美国企业认为中国改革鼓舞人心

■ 本报记者 高洪艳

在与中美两国政府多次对话交流以及对 1000 多家会员企业进行调查后, 中国美国商会 4 月 22 日在京发布了《2014 年度美国企业在中国白皮书》(以下简称《白皮书》)。今年的《白皮书》聚焦中国改革议程, 不仅阐述了美国企业在华面临的各种困难, 还围绕投资环境、知识产权、透明度和标准体系四个方面, 对中美两国政府提出了政策建议, 为不同行业领域存在的非一致性、效率低下和不公平待遇等问题提出了切实可行的解决方案。中国美国商会表示, 中国政府在过去一年宣布的经济改革蓝图, 为目前其式微的经济模式转向更为强劲、有活力、可持续的模式提供了重要契机。中国美国商会的会员企业对这些雄心勃勃的改革议程感到鼓舞, 也对上海自贸区的设立、十八届三中全会的决议以及中美双边投资协议重启谈判等一系列进展感到振奋。然而, 《白皮书》也强调, 落实改革充满挑战, 中国在

如何克服在华外企经商障碍方面依然存在许多不确定性。中国美国商会主席葛国瑞(Greg Gilligan)指出, “中国领导层也承认落实经济改革存在挑战, 因此某些在华外资企业短期内会面临困难。”葛国瑞援引中国美国商会 3 月份发布的《2014 年度商务环境调查报告》数据称, 虽然有超过 70% 的受访在华美企欲追加对华投资, 但更多会员企业开始相应缩小在中国的扩展计划, 且第一次出现大多数受访企业计划在中国的投资增长为 10% 或以下的情况, 而没有增资计划的公司所占比例也有上升。“经济增长减缓和制约外商的市场准入壁垒是导致投资减少的主要原因。”葛国瑞说。除此之外, 不断增长的劳动力成本以及合格员工和管理人员短缺成为外企在中国运营的风险。尽管如此, 认为中国商务环境恶化的受访企业不到 20%, 仍有 80% 以上的在华美企认为中国商务环境有所改善或未有变化。对于中国的投资环境, 中国美国商会前副主席金永益(Kim Woodard)分析指出, 中国已宣布了一些鼓舞人

心的信息, 比如十八届三中全会决议对外资项目审批采取“准入前国民待遇加负面清单”的管理模式, 上海自贸区将进一步推进金融自由化, 外商投资管理制度改革规定对投资额在 3 亿美元以内的项目审批权下放至省级或地方部门, 中国商务部和国家发改委在制定外商投资法规时不断征求中国美国商会以及一些外资企业和投资者的意见, 不断提高新法规规定的透明度等。“中国正处于艰难的转型期, 政府锐意改革的计划使中国美国商会 3/4 的会员企业对今后两年的业务前景保持乐观态度, 44% 的受访者相信中美双边投资协定会对各自的企业产生积极或非常积极的影响。所以, 中国仍然是绝大多数美国企业的优先投资地。”葛国瑞还指出, 中国美国商会优先考虑的创造健康开放的投资环境、保护知识产权、加强信息透明度和参与度、推进标准体系合理化发展等问题与中国政府的改革议程存在多方面的一致性, 中国美国商会对改革成果寄予厚望, 并将坚定地致力于支持在华的美国工商企业, 加强中美两国经济界联系与交往。

法国企业签订新劳动协议 劳工福利令人羡慕

■ 本报记者 袁远

近日, 英国媒体一则“法国出台新劳动法”的消息称, 在法国“晚上 6 点到早上 9 点之前的非正常工作时间, 公司不允许向员工发送邮件, 也不可以给员工打电话。”这则报道在国内社交媒体上引起疯转, 也引起了国内很多外企员工对法国人高劳动福利权的羡慕。

法国“新劳动法”震撼国人

经记者了解, 这则消息其实是该媒体在报道法国劳动新闻时出现的“乌龙事件”, 其将法国《回声报》报道的法国一家雇主协会“Syntec”与两家法国工会 CFTD 和 CGC 在 4 月 1 日签订的谅解备忘录, 理解成了劳动法, 这个谅解备忘录虽然是为了保障公司管理人员法定每天 11 小时休息时间, 但既不是强制性法规, 也不包含其他行业工作者。不知道是语言障碍还是以讽刺法国人“懒惰”为目的, 被英国一些媒体断章取义之后, 这则自愚人节当天提出的协议便成了惠及所有员工的“新劳动法制度”。虽然不是强制性的法规, 享受此待遇的人也不包括公司管理人员, 仅限于普通员工, 但法国的几家企业代表和两大工会签订的这项协议还是“震撼”了中国国内包括公务员在内的白领、蓝领们, 下班后不允许向员工发邮件, 不可以向员工打电话……在这项协议的保护下, 员工可以自由地在下班后关闭手机, 公司必须确保他们的雇员在毫无压力和干扰的情况下, 在办公桌前查阅与工作相关的邮件或文档。法国经理人联盟主席米歇尔·德拉·福斯表示: “我们必须测出数字时代的工作时间。我们承认在一些特殊情况下需要加班, 但通常情况下我们必须有一个正常的工作时间和短暂休息, 避免总是在工作。”不过, 这项

协议并没有将公司的高管们纳入保护范围。即这些高管们还需下班后处理繁杂的公司事务。米歇尔说: “谁让高管们的工资是普通员工的数倍, 甚至数十倍呢?”

严格的劳工保护制度

法国早就以宽松的工作环境和严格的劳工保护制度闻名于世, 且不说每周 35 小时工作制, 和每年 5 个星期的带薪年假, 根据法国劳动法, 如无必要原因, 公司晚间 9 点到次日凌晨 6 点加班, 商店在星期天开门, 原则上都属违法行为。在法国工作或旅游过的人不难发现, 周日在这里逛街, 是件非常无聊的事, 因为没有一家商场营业。无论有多少外国游客有购物需求, 也无论这将产生多大的购买力, 商店都不会为此特别开放。知名化妆品连锁店丝芙兰香榭丽舍大街旗舰店, 去年就被巴黎上诉法院裁定夜间 21 点后加时营业违法, 尽管为数不少的员工表示自愿值夜班也不被允许。不仅是法国本土企业如此, 即便是谷歌、德勤和普华永道等外企在巴黎的办公室也必须遵守类似规定。记者采访了法国食品协会驻北京办公室时发现, 那里的福利和休假制度也严格遵守法国本土的模式, 严格捍卫员工的“休息权”。曾经在这里工作的高小姐向记者表示, 不仅仅在休假方面, 中国企业员工频频被炒的现象, 在法国企业中几乎见不到。在法国企业中, 通常对员工实行终身制管理, 原则上不可以主动炒掉员工, 除非员工自己想辞职。否则要赔上大笔赔偿金不说, 还可能吃上劳动法的官司。高小姐还告诉记者, 他们有的同事在法国有亲友的, 北京公司都会酌情考虑他们个人的家庭状况, 在分配出差时, 尽可能让家里有法国亲友的人多去法国出差, 有时, 还能借出差的机会, 再回去休假, 好好和家人共度天伦之乐。法国老板并不会认为这是徇私舞弊, 反而认为是增加员工凝聚力的机会, 员工则会因为对老板和公司的感激之情, 而更多的把精力投入到工作中去。



防止雇主滥用权利

不仅仅是在企业内部, 法国劳动法还建立了全面的关于企业内部规章的一系列规范, 使雇主制定内部规范的行为有章可循, 并且要求雇主必须照章办事。这些规范可以看做是防止雇主滥用这一权力的预先防范。因此, 一方面, 法国劳动法承认制定企业内部劳动规则是雇主管理企业权力中的一项“规范性”权力, 允许雇主自主拟定内部规章; 另一方面, 法律又对这一权力的行使规定了一些限制条件, 如制定规则的内容、程序等, 并且设立了相应的行政监督和司法监督措施, 保证这一权力不被滥用。反观国内, 即使企业主加班超时现象严重, 特别是在一些劳动密集型的行业, 比如矿山、加工制造、餐饮服务等行业超时加班现象更为严重, 而对于此类现象, 劳动监察部门往往在监督和执法层面较难取证, 所以造成一些企业主有恃无恐。即便取得证据, 也都是企业被“责令”整改, 真正处以罚金或者被吊销营业执照的少之又少, 因为在很多人眼里, 即使是执法者的眼中, 超时加班可能只是小问题, 和克扣工资相比, 不值得那么重视和使用严厉的处罚手段。

景瑞无锡项目 引美私募公司入股

景瑞控股今日公布, 公司与私募股权公司美国世纪桥投资订立协议。公司将向美国世纪桥, 出售待售股份(相当于目标公司 Modern Jump 已发行股本的 43.24%), 代价为 3200 万美元(约合 2.48 亿元), 该款项将用于支付项目地块的土地出让金。预计 Modern Jump 将透过其全资子公司亮珀, 收购项目公司无锡景瑞置业的全部已发行股本。无锡景瑞置业于出售事项前, 由景瑞间接全资拥有。

东阳光铝欲联手日企 拓展移动互联机会

东阳光铝日前公告称, 公司坚持在主业电子新材料的基础上, 积极拓展信息产业特别是移动互联网、可穿戴设备产业的机会, 公司拟进行移动支付、可穿戴设备 NFC、无线座充领域用软磁铁氧体及配套产品的开发、生产和销售。公司在国际范围内寻找了战略合作伙伴日本企业——株式会社 SHINSEI CORPORATION, 双方于 4 月 21 日签署了《中外合资经营意向书》, 意向书有效期为 24 个月。(本报综合报道)



专利拍卖招商公告

受专利权人委托, 北京金槌宝成国际拍卖有限公司将专利“一种节能型防火楼(201310722454.5)”的普通实施许可权进行拍卖, 欢迎报名参与竞买。详情可查阅我公司网站 www.jcbcpm.com, 或致电 010-57110083 索取详细资料。该防火楼, 在火灾发生时, 楼内人员快速的撤离至外置楼梯间, 避免人员受到明火或高温烟气的灼烧, 快速的降低楼内空气浓度, 使得不会出现大范围的明火燃烧, 为人员的撤离和消防人员的救火争取时间, 降低财物的损失。