国有企业有偿解除劳动关系的经济补偿金问题*

郑玲敏

(西南大学 经济管理学院,重庆 400715)

摘 要:国有企业为了进一步解决企业内部人员冗余、产品成本中人工费用过高等问题,实施了"减员增效",以促进其进一步发展。不少企业纷纷采取了与职工"有偿解除劳动关系"的做法,但由于目前国家并没有出台专门的法律法规来规范与指导企业的这一行为,在此过程中也出现了不少问题,尤其是引发了经济补偿金的问题。所以,应统一我国关于经济补偿金的相关法律法规,企业也必须慎重处理。

关键词:国有企业;有偿解除劳动关系;经济补偿金

中图分类号:F276.1 文献标识码:A 文章编号:1008-6439(2007)01-0018-03

On economic compensation funds of state—owned enterprises for termination of working relations

ZHENG Ling—min

(*School of Economics and Management, Southwest China University, Chongqing 400715, China*)

Abstract: In order to further solve the problems in surplus workers in state—owned enterprises (SOEs) and in higher human cost of production and so on, the state—owned enterprises implement the policy of "reducing the number of workers to improve the benefit" to promote further development of the SOEs. Many enterprises use the policy "to terminate the working relation with the surplus workers by economically compensating the workers", but, currently, Chinese Government has not had any specific laws and regulations to standardize and guide this behavior of the enterprises, there are a lot of problems, especially economic compensation funds, in this process. Thus, the related laws and regulations about economic compensation funds should be unified and the problem should be carefully solved by the enterprises.

Key words: state—owned enterprise; termination of working relation by making economic compensation; economic compensation funds

一. 经济补偿金的内涵

经济补偿金,是指劳动合同解除时,企业按照《劳动法》及其配套规章《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》(劳部发[1994]481 号)的规定,支付给职工一定数额的补偿金(1996 年 11 月,劳动部《关于终止劳动合同支付经济补偿金有关问题的复函(劳部发[1996]243 号)》)。它之前又被称作"一次性安置费"或"生活补助费(补偿金)"。国外又称为"失业补偿"或"解雇费"(unemployment compensation)。从国外来看,主要的发达市场经济国家都有关于经济补偿金的法律规定。一般来讲,经济补偿金是在不可归责劳动者的主观过错的情况下解除劳动合同时,尤其是经济性裁员时,用人单位支付给劳动者的补偿。例如,法国有关劳动法典规定:"受不定期固定合同的约束,并为同一雇主工作了两年以后而被解雇的受雇者,除犯了严重错误外,就有权获得起码的解雇费。"(见《法国劳动法典(1982 年修订版)》122—9 条规定)

二. 支付经济补偿金的法律、法规和政策依据

1. 对解除劳动合同的经济补偿的一般性规定。1994 年 10 月由劳动部颁布的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》(劳部发[1994]481 号)中第九条规

* 收稿日期:2006-09-25

基金项目:重庆市哲学社会科学规划项目(批准文号:2005—JJ05)"振兴重庆老工业基地中的劳动关系问题与对策研究"

西南师范大学 2004 社科基金课题(批准文号:社[2004]27 号)"市场经济条件下人力资源管理中的劳动关系研究"

作者简介:郑玲敏 (1983-),女,四川遂宁人,西南大学经济管理学院,硕士研究生,从事现代企业理论与实践研究。

定:用人单位裁减人员,用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。1995 年颁布的《劳动法》是支付经济补偿金的最主要的法律依据。在《劳动法》第二十四条和第二十八条中规定:用人单位与当事人协商一致,劳动合同可以解除,并应当给予经济补偿。1995 年 8 月 11 日由劳动部颁布的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发[1995]309 号)对《劳动法》关于经济补偿问题做出了进一步的补充规定:《劳动法》第二十八条规定的解除劳动合同情况,应当按照《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》(劳部发[1994]481 号)支付劳动者的经济补偿金。

2.对国有企业职工解除劳动合同的经济补偿的规定。1986 年 7 月 12 日由国务院办公厅颁布的《国营企业实行劳动合同制暂行规定》(国发[1986]77 号)第二十三条表明:企业不能按照劳动合同规定支付劳动报酬的,在解除劳动合同时,企业应当按照其在本企业的工作年限支付一次性生活补助费;1993 年 4 月 20 日由国务院办公厅颁布的《国有企业富余职工安置规定》(国发[1993]111 号)中规定:企业对被提前解除劳动合同的职工,按照其在本企业工作的年限发给一次性生活补偿费;按照《国务院关于在若干城市试行国有企业破产有关问题的通知》(国发[1994]59 号)规定:在上海、天津等 18 个试点城市,职工自谋职业的,发放给职工一次性安置费。

但同时,国有企业减员增效伴随着原国有企业职工劳动关系的处理,是一个特殊历史时期的特殊问题。以前出台的《劳动法》以及有关对国有企业职工有偿解除劳动合同的经济补偿的法律规定有些不太适合这种情况。因而应该制定出相关的法律法规来规范和指导国有企业在减员增效中实施有偿解除劳动关系时所应当承担的经济补偿的法律责任。

三.支付经济补偿金的标准

《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》(劳部发[1994]481 号)中第九条规定:对劳动者的经济补偿金,由用人单位一次性发给。在本单位工作的时间每满一年,发给相当于一个月工资的经济补偿金;《国营企业实行劳动合同制暂行规定》(国发[1986]77 号)第二十三条表明:在解除劳动合同时,企业应当按照其在本企业工作年限,每满一年发给相当于本人标准工资一个月的生活补助费,但是最多不超过十二个月的本人标准工资;《国有企业富余职工安置规定》(国发[1993]111 号)也与《国营企业实行劳动合同制暂行规定》(国发[1986]77 号)对支付经济补偿金的标准有同样的规定;《国务院关于在若干城市试行国有企业破产有关问题的通知》(国发[1994]59 号)中规定:在上海、天津等 18 个试点城市,职工自谋职业的,发放给职工上年平均工资收入三倍的一次性安置费。

四.经济补偿金实施中的问题和原因分析

1.各行业、各企业间的经济补偿金的差异较大

由于有关政策规定经济补偿金应在企业成本中列支,而不得占用按规定比例应提取的福利费用,因而效益较差的企业,只能就低不就高了,几千元就把职工补偿了。而效益较好的国有大型垄断企业,比如:石油、石化、电力、邮政等,经济补偿金可高达十几万元。就拿中石油来看:中石油充分考虑到石油行业的专业性和艰苦性,对支付经济补偿金的标准规定为“企业按照连续工龄每满一年给予一般不高于本企业上年度 2.5 个月平均工资水平自行确定”。根据集团公司的规定计算,集团公司下属的四川石油管理局 1999 年的补偿标准为 2600 元,2000 年的补偿标准为 2800 元。2000 年 10 月,参照同一地区石油单位有偿解除劳动关系的经济补偿标准增加到了 4200 元/年。因而从全社会的来看,石油企业的经济补偿金普遍较高。各行业、各企业间的经济补偿金差异如此之大,而职工又普遍存在与其它行业或同行企业进行比较来衡量经济补偿金多少的心理。这种“横向差距”过大,极容易引起职工心理不平衡,进而也不利于保持社会的稳定。

影响各行业、各企业间的经济补偿金差异较大的因素是多方面的。一般来说,经济补偿金的总额应该等于工作年限与工资标准的乘积。就工作年限来看,工作年限本来应是指劳动者在同一个单位工作直至解除劳动合同的时间,但是国家的政策却在不断地变化。在《违反和解除劳动合同的经济补偿金办法》(劳部发[1994]481 号)中第九条规定,每满一年按一个月的平均工资支付,不满一年的按一年的标准发给一个月的经济补偿金,最多不超过十二个月的平均工资。而《关于国有大中型企业主辅分离辅业改制分流安置富余人员的劳动关系处理办法》(劳部发[2003]21 号)中又将本企业的工作年限扩展为“对其它国有单位(包括国家机关、事业单位和国有企业)调入本单位的职工,其在原国有企业的工龄可计入本单位的工作年限中”。而就工资标准来看,各行业、各企业间的经济补偿金的计算基数有所不同。有的企业将职工的经济补偿金的计算基数规定为“标准工资”;参照的是《国营企业实行劳动合同制暂行规定》(国发[1986]77 号)和《国有企业富余职工安置规定》(国发[1993]111 号),不包括标准工资以外的奖金、津贴和补贴;有的企业将职工的经济补偿金的计算基数规定为“平均工资”,参照的是《违

反和解除劳动合同的经济补偿金办法》(劳部发[1994]481号),包括标准工资、奖金、津贴和补贴;有的企业以"社会平均工资"为计算基数;有的企业甚至以当地的"最低工资"为计算基数。前面谈到的仅是经济补偿金的计算基数究竟是以标准工资还是平均工资或其它的问题,假定前提均是以一个月为标准。但是在实际中,部分企业的工资标准是月平均工资(在此仅以月平均工资为例来说明,也可以换成标准工资或其它)的数倍,如三倍。在《国务院关于在若干城市试行国有企业破产有关问题的通知》(国发[1994]59号)中规定,在18个试点城市,职工自谋职业的,发放给职工上年平均工资收入三倍的一次性安置费;在《关于进一步做好资源枯竭矿山关闭破产工作的通知》(中办[2000]11号)中规定,一次性发给相当于企业所在地上年平均工资三倍的安置费。上面提及到的中油集团也对补偿金标准规定为2.5个月平均工资。

2.大部分与企业有偿解除劳动关系的职工认为经济补偿金的数额偏低

一般来说,主要是由于以下的几个客观原因:第一,再就业困难。由于大多数有偿解除劳动关系的国有企业职工的劳动技能比较单一,文化偏低,观念落后,年龄偏大。另外,长期的"低工资,高福利"的政策使职工家庭很少有钱储蓄。他们若不能尽快实现再就业,这笔经济补偿金就对其相当重要了;第二,经济支出巨大。这笔经济补偿金将承担起职工未来生活、子女教育、医疗支出的大部分。在各项支出中,教育支出数额最为巨大。许多有偿解除劳动关系的职工的子女普遍已是大学生,较高的学费让这些职工家庭难以承受。而且,由于这些职工普遍长期从事体力劳动,身体状况欠佳,随着年龄的增大,用于看病方面的支出费用必将逐年递增。若没有完善的医疗保险作保障,职工必将难以为继。因而有限的经济补偿金与以上巨大的经济支出相比,可谓是"小巫见大巫"。

五.有偿解除劳动关系的政策建议

应统一我国关于经济补偿金的相关法律法规。美、法等一些发达市场经济国家对企业的经济性裁员的经济补偿的适用条件、补偿额度、支付标准、支付形式和支付程序均做出了详细地规定。相比之下,我国对"有偿解除劳动关系"的经济补偿的规定就显得相当的笼统和粗糙了。我国现行关于经济补偿的法律法规十分的复杂,政出多门,使用范围相互交叉,存在规定不一致之处,急需在《劳动法》或其相关法律解释中给予统一、详细规定,使各地的经济补偿的做法规范化、统一化,使各行业间的经济补偿差别逐渐缩小。我国《劳动法》以及其法律解释应对经济补偿金做出如下的统一规定:第一,统一规定经济补偿金的计算,以本人上年平均月工资为标准,每满一年(不足一年按一年计算)给予劳动者一个月的工资;第二,注意经济补偿与社会保障制度以及城市最低生活保障的衔接,禁止企业以一次性经济补偿的形式与职工终止社会保险关系。

参考文献:

[1]中油集团公司.关于职工与企业自愿解除劳动关系有关问题的暂行规定(中油人劳字[1999]337号)[Z].

[2]中油集团公司.关于印发《中国石油天然气集团公司关于存续企业减员增效的实施意见》的通知(中油人劳字[2001]第115号)[Z].

[3]四川省劳动和社会保障厅.四川省劳动和社会保障厅关于与企业终止或解除劳动关系人员基本养老保险个人帐户转移问题的意见(川劳社办[2000]76号)[Z].

[4]四川省劳动厅.四川省劳动厅关于印发《四川省贯彻统一企业职工基本养老保险制度实施办法的实施细则》的通知(川劳险[1998]8号)[Z].

[5]中油、中化集团公司.关于石油石化集团所属企业解除劳动合同人员参加属地基本医疗保险问题的请示(中油人劳字[2002]234号)[Z].

[6]国家劳动和社会保障部.关于石油石化集团所属企业有偿解除劳动合同人员属地参加基本医疗保险问题的复函[Z].

[7]劳动部.违反和解除劳动合同的补偿办法(劳部发[1994]481号)[Z].1994-10.

[8]劳动部.关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见(劳部发[1995]309号)[Z].1995-08-11.

[9]国务院办公厅.国营企业实行劳动合同制暂行规定(国发[1986]77号)[Z].1986-07-12.

[10]国务院办公厅.国有企业富余职工安置规定(国发[1993]111号)[Z].1993-04-20.

[11]国务院办公厅.国务院关于在若干城市试行国有企业破产有关问题的通知(国发[1994]59号)[Z].

[12]中共中央办公厅和国务院办公厅.关于进一步做好资源枯竭矿山关闭破产工作的通知(中办[2000]11号)[Z].2002-06-01.

[13]关于国有大中型企业主辅分离辅业改制分流安置富余人员的实施办法(国经贸企改[2002]859号)[Z].

[14]劳动和社会保障部.关于印发国有大中型企业主辅分离辅业改制分流安置富余人员的劳动关系处理办法的通知(劳社部发[2003]21号)[Z].2003-07-31.

(责任编校:夏　冬)