

关于国企职工“内退”的法律思考 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/480/2021_2022__E5_85_B3_E4_BA_8E_E5_9B_BD_E4_c122_480073.htm “退出工作岗位休养”俗称“内退”，是国有企业在改革过程中出现的一种现象，由于一些国企在具体操作中不能严格按照政策和规章的规定进行而引发了很多纠纷，有些被企业按内部规章规定以“内退”对待的职工，为维护自己的权益申请仲裁或提起诉讼，在仲裁、诉讼的过程中有关法律依据、法律适用以及如何处理成了各方共同关心的问题，笔者不揣愚陋，撰写这篇短文，就算是引玉之砖吧。题目虽然称为“思考”，怕有些实不符名，万望各位担待！

一、“内退”的出处 人们总以为“内退”的说法是1993年国务院《国有企业富余职工安置规定（国发（1993）111号令）》中规定的。其实不然，关于“退出岗位休养”更早地出现在1992年7月23日国务院发布的《全民所有制工业企业转换经营机制条例》之中，该《条例》第十七条第八项规定“企业有权在作好定员、定额的基础上，通过公开考评，择优上岗，实行合理劳动组合。对富余人员，企业可以采取发展第三产业、厂内转岗培训、提前退出岗位休养以及其他方式安置；政府有关部门可以通过厂际交流、职业介绍机构调剂等方式，帮助转换工作岗位。富余人员也可以自谋职业。”可见，“内退”并非是一种政策规定而是有法规依据的。

二、“内退”的条件 国务院1993年《国有企业富余职工安置规定（国发[1993]111号令）》第九条明确规定：“职工距退休年龄不到五年的，经本人申请，企业领导批准，可以退出工作岗位休养。”可见，“内退”有三

个条件即男到达55周岁、女到达50周岁以上，经本人申请，企业领导批准。当上述三个条件全部具备时职工才能“内退”，否则企业擅自对职工以“内退”对待或处理是违反政策规定不受法律保护的。国务院111号令发布后，部分国有企业在改制中有违规行为，原劳动部1994年6月26日下发的《劳动部关于严格按照国家规定办理职工退出工作岗位休养问题的通知（劳部发[1994]259号）》文件指出：有的企业在分流富余职工时，采取了“一刀切”的做法，对距退休年龄不到5年的职工，强迫退出岗位休养，剥夺甚至侵害了职工的正当劳动权利。259号文件还规定：各地劳动部门对企业贯彻国发[1993]111号令要做好指导监督检查工作，坚决制止企业超出国务院规定办理“内退”的做法。今后对企业的此类行为要及时纠正，并严肃处理。劳动和社会保障部（劳社发[1999]8号文）《劳动和社会保障部关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知》中有同样的规定。从以上的政策规章可知，执行国务院法规中的“内退”是有严格条件的，违反了上述政策规章办理的“内退”不会受到仲裁委和法院的支持。

三、国企改革中“内退”的做法及仲裁审判中的困惑

大多数国企在改革中严格执行了国务院《国有企业富余职工安置规定》明确的三个条件即距退休年龄不到五年的职工，由本人写出书面申请，经企业领导批准。但也有一些国企为了完成上级下达的精减指标，名为吸纳新鲜血液招聘更有活力的年轻职员，提高效率降低成本等等理由，为到达“内退”年龄的职工做工作，动员其写申请，有些企业在做不通工作时干脆对到达“内退”年龄的职工直接办理“内退”或以“内退”对待、处理。引发了很多矛盾

和纠纷，有些职工到处上访，有些职工申请仲裁或提起诉讼，由此产生了许多社会不稳定的因素。在仲裁或诉讼过程中，如何妥善处理这类纠纷呢？当然，按照劳动法学专家们的理论，根据上述政策和规章规定这个问题不仅不复杂、很清楚，而且可以说很简单。但现实中的问题往往并不是那么简单，国企情况千差万别，在一个企业中有工人、技术人员、管理人员，相同的内部规章或政策下产生了不同的情形，譬如不论是哪种情形的员工企业本来都是按“内退”办理了相应手续，大多数人虽不情愿但理解企业的做法，那么少数人的仲裁或诉讼请求的裁决结果可能产生新的更大规模的案件，加之本来就离正式退休不到5年，有的人在仲裁或诉讼中已经到达正式办理退休的年龄，仲裁委和法院如何既不影响国企已经进行的改革、不让企业进退维谷，又要保护职工权益，还要维护社会稳定则并不是一件非常容易的事情。

四、“内退”纠纷的法律适用 1992年7月23日国务院发布的《全民所有制工业企业转换经营机制条例》，这一条例名义上为“工业企业”实质上其原则适用于所有全民性质的企业，包括国有商业银行和企业化改制的原国有事业单位。因此，现在国企改革中发生的所有“内退”纠纷均应使用该条例。应当指出的是，该条例赋予了国有企业十四项基本权能，是政企脱钩的一个标志，是经济体制改革中具有划时代意义的一部法规。该条例虽然距发布之日已有十四年之久，但仍然具有其他法规不可替代的作用，是制定许多国有企业改制政策的法律依据。是国有企业转换经营机制时“经营决策权、投资决策权、资金支配权、资产处置权，劳动用工权、人事管理权、工资奖金分配权、内部机构置权”的法律渊源。另外，国

务院国发（1993）111号令及劳动保障部的规章也是仲裁委、法院应当参照执行的政策、规章依据。五、变“内退”为退休的法律化建议 让在国有企业中工作的员工男满55周岁女满50周岁正式退休而不是“内退”，即将国有企业职工的退休年龄按上述说法以立法的形式确定下来。当然这样说可能会遭到很多人的质疑甚至咒骂，但本人认为如果以法律的形式加以确定后对谁也是平等的，不论企业管理者还是普通工人一视同仁，就能得到极大多数人的支持和理解。而不是像现在只是让工人“内退”，一些管理者却以种种理由不“内退”。最近据说还有一种新动向，有人以党的十六大中说国企领导是国家的宝贵财富而让到退休年龄的国企总经理董事长不退休，果真如此，不是以不确定的概念为由公然违法吗？工人都成了“富余人员”，管理者却是“宝贵财富”，这是什么逻辑？法律一旦确立就是硬性的不容法外开恩。为什么笔者提出让“内退”变为正式退休，并以立法的形式加以确定的建议？《全民所有制工业企业转换经营机制条例》规定的“内退”让距退休年龄不到5年的员工从工作岗位上退出来符合国情国策，特别是近几年来一年就有几百万大学毕业生走出校门，“一毕业就失业”已成为国家领导人和全体国民的一块心病，国家怎么办？就业压力大、就业途径也不是可以无限扩展的。因此，让年龄偏大的员工从现有岗位上退出并领取生活费、退养金，让年轻人有工作而自己挣钱吃饭，既是改革的需要也是社会稳定的需要。既如此，将这一试行了十四年的法规规定以立法的形式确定下来，并将“内退”无条件的变成退休本人认为更为妥当。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com