

## 破解国企并购重组中的人员安置困局

**被并购公司的管理人员与职工通常把并购视为一种威胁，充满了不安全感**

文 / 姚小刚

**姚小刚，辽宁同方律师事务所律师，致力于企业资产重组法律事务，并为多家大型房地产企业提供法律顾问服务**

职工安置是国企并购中一个主要问题。统计数据显示，中国国有企业的富余人员占职工总数的20-30%。因此，被并购的国企管理人员和职工通常把并购视为一种威胁，充满了不安全感。

目前，我国社会保障制度尚待完善，在国企被并购时，职工安置就成为更复杂的问题。地方政府通常要求由并购方或并购后的企业承担职工安置的责任，并为此提供了相应的优惠政策。例如《关于企业兼并的暂行办法》规定，被兼并企业的职工，包括固定工、合同工和离退休职工，原则上由兼并方企业承担，被兼并方企业的所有制身份可以暂时不变。

但实践中，现行的法律政策并没有给出更为具体的解决方法，因此，职工安置问题仍然是困扰民资、外资并购国企的障碍。

### 并购中的隐忧

为规范国企并购过程中的职工安置问题，国家相继出台了《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》、《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》等文件。出台的文件对职工安置的补偿方式、补偿标准等做出了相应的规定。但在国企并购中，仍存在一些隐忧。

社会保障体系不健全。在西方国家进行企业并购，被裁掉的富余人员基本都能通过社会保障体系提供的服务和待遇满足基本需求，因此并购往往比较顺利。

但中国社会保障体系的不健全，因此企业对富余人员的处置会遇到较大的压力和阻力。有的企业甚至会因为人员安置问题过于棘手而放弃有利于企业效率的重组，或者因为并购后人员安置不善而导致并购失败。

国企并购过程缺乏透明度。目前有些国有企业在并购过程中实行黑箱操作，职工的知情权无法落实。例如程序不合法，不告知职工并购程序和政策依据；没有按照《劳动法》、《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》及其他相关法律法规，提前30天通知职工并听取意见，职工安置方案不通过职代会；职工被拒绝旁听职代会；对职代会代表采取威胁利诱，职代会

代表被迫通过职工安置方案等等。这些行为会严重引起职工的反感和不安，从而负面影响企业并购。

大量失业人员引发社会不稳定。在改革推进的今天，企业改制导致职工不满集体上访的情况经常发生，对和谐社会的建设产生不利影响。某集团自2000年就开始了减员增效的改革，896名年龄超过45岁的职工下岗，又给500多名职工放了长假，在岗职工只剩下不足200人。这种一刀切的处理导致500多名职工聚集在集团门口抗议，对企业造成了极为不良的影响。类似的例子并不少。

以上列举的这许多问题如果处理不好，无疑会拖累国有企业并购的进程。

### 现有国企职工安置模式

其实，在国企并购中，有以下几种可供参考的员工安置模式：

**留用原有企业职工。**在国企并购时，并购双方约定在并购后留用原企业职工，并依法重新签订或变更劳动合同。如果并购后的企业属非国有控股，企业按相关规定向职工支付经济补偿金。

**经济性裁员。**对于国企并购时所出现的富余人员，可具体依据有关法律法规进行经济性裁员，并向被裁员工依法支付补偿金。这一模式的缺点在于，由于我国现阶段社会保障覆盖面过窄，社会保障体系不完善，解除劳动关系的员工走向社会后，很可能造成社会的不稳定。

**内部退养（简称“内退”）。**这是指未达到国家法定退休年龄的未获聘人员，符合内退条件，经本人申请和单位同意，暂时离岗休养，待达到法定退休年龄时再按有关规定办理退休手续的一种管理办法。内退人员在内退期间，由企业发放内退生活费。

**鼓励创业性就业。**如果被裁员工本人要求从事其他合法的经营活动，企业可以给予一定时间的创业期，其间工龄照算，不计入待岗时间，并享受有关保险待遇。创业性就业政策给予创业者一定的过渡期，待期满后办理重新上岗或辞职、调动手续。

**其他多种灵活的职工安置模式。**这包括：由原国有企业组织富余职工向其他企业进行同工种转移，或向外安置就业；培训安置，即为暂时达不到上岗要求的富余职工设置“培训岗”，使其在一定期限内每月享受社保和基本工资，并为其提供培训机会，为再次竞争上岗提供条件；开发安置，即兴办第三产业，在对原企业富余人员进行培训后，安置在独立核算、自主经营、自负盈亏的企业中就业。

### 职工安置的间接手段

目前，我国社会稳定，经济持续与快速的发展，为扩大社会保障的覆盖面、建立和完善

社会保障体系建设提供了有利条件，正是完善社会保障体系的最佳时机。政府可考虑逐步提高用于社会保障的财政支出比重，加大对社会保障的财政支持力度。把城市与农村逐步、全面地纳入社保体系，建立起覆盖社会的多层次社会保障体系。

这就需要建立和完善与市场经济相适应的社会保险、社会救助、社会福利等制度，并进一步规范和完善以基本养老、基本医疗、最低生活保障为重点，以慈善事业、商业保险为补充的社会保障体系（见表一），为企业重组并购提供必要的社会支撑，减轻企业负担的社会成本。

同时，企业应该创造条件为职工提供好的出路。职工安置，并不是一刀切地将职工全部剥离走，根据实际情况，企业可以尝试以下方法：

- 一，对留用员工采取重新选聘上岗，重新签订劳动合同的方式，择优录用；
- 二，对未被录用的富余人员，可以分流到辅助部门或另行成立配套子公司予以解决安置，并进行新岗位的专业培训；
- 三，对仍不能或无法安置的少量人员，分门别类地进行定向性培训、专业性培训、选择性培训（见表二）；
- 四，积极与社会各方面洽谈接触，寻找能安排职工分流的行业和项目，比如安全协管员项目、市容协管员项目、市场协管员项目、特种设备安全协管员项目，社区协管员项目等。

**表一：新型社保体系的组成部分**

项目	涵盖内容
社会保险	包括职工养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险、生育保险以及公务员养老保险、农民养老保险
社会救助	包括自然灾害救济、最低生活保障制度、乡村“五保户”制度等
社会福利	包括全民保健、残疾人福利、老年人福利、妇女儿童福利、教育福利住房福利等

**表二：企业对富余人员可进行的新岗位专业培训**

定向性培训	为新增岗位提供实用人才，如安全生产监察服务培训、特种设备监察服务培训等
专业性培训	为发展型企业、转制企业提供紧缺人才的培训，如中、高级技工等
选择性培训	根据市场需求，提升个人创业能力的培训，如美容、美发等

版权所有 © SGLA 2008。

此出版物仅供阁下参考和兴趣阅读之用，无意作为完整全面的信息，并不构成亦不应予以依赖为法律意见。请根据自身情况寻求专门咨询。