

论企业在促进就业中的社会责任立法及其完善

文/朱发义 冯涛

企业促进就业的责任是多方面的。它既表现为一定的法律义务，如公平地给予劳动者就业机会和就业待遇、保证劳动者接受培训和教育的权利、禁止无正当理由解雇劳动者、为劳动者依法缴纳各种社会保险费等，也表现为一定的道德义务，如尽可能多地雇佣劳动者、给予劳动者高于法定标准的待遇、不轻易裁减雇员等。国外一直十分强调企业在促进就业方面所应承担的社会责任，并注重将这种责任制度化、法律化。借鉴国外立法经验，完善我国企业促进就业的法律制度，有利于构建我国促进就业法律体系。

一、国外有关企业承担促进就业责任的法律制度

目前，从企业促进就业责任的具体内容上看，国外立法主要围绕以下几个方面进行规定，并建立了相应的法律制度。

(一) 企业促进公平就业的法律制度

促进公平就业是一个国家保障公民就业权的重要内容。对企业来说，尊重劳动者的公平就业权则是其承担社会责任的基本形式。现代各国和有关国际组织基于法律面前人人平等的要求，基本上都确立了劳动者公平就业、不受非法歧视的原则，这为企业承担相应的社会责任提供了法律基础。国际劳工组织早在1958年就颁布了《就业与就业歧视公约》，1975年又通过了《非法条件下的移民和促进移民工人机会及待遇平等公约》，要求在就业、培训和工作条件方面消除各种歧视。欧盟在1957年通过了《罗马条约》，制定了两性同工同酬原则，要求凡是基于雇佣关系而产生的报酬，均应无性别歧视地平等给付。随后在《阿姆斯特丹条约》中进一步强化了机会平等的权利，反对因性别、种族、出身、宗教信仰、残疾和年龄而产生的歧视。欧盟又相继通过了一系列相关指令，如《平等工作指令》、《平等待遇指令》、《职业社会保障计划平等待遇指令》和《禁止对自营就业人员的性别歧视指令》等。欧盟的这些立法对于指导各成员国的相应立法和实践也起到了重要的作用。美国1964年民权法案明确规定了禁止在各种场合，包括雇佣、解雇、晋升、休息和工作场所等实行歧视。美国还制定了《公平就业机会法》、《公平工资法》、《雇用年龄歧视法》、《全面就业和培训法》、《怀孕歧视法》和《残障人士法》等，这些法律成为美国促进公平就业、禁止就业歧视的准则。

(二) 企业促进就业稳定的法律制度

促进就业稳定，要求企业应当尽量维持对雇员的雇佣，不轻易让雇员失业。实践中，雇员失业通常包括被解雇和被裁员两种基本情形。雇员失业种类不同，企业所负担的社会责任也不一样。对于解雇而言，因为事关劳动权，所以很多国家都通过立法要求解雇必须满足法定条件。如美国《国家劳工关系法》和《瓦格纳法》规定，如果雇主因为雇员参加过工会活动而将其解雇，那么雇员可以依法申请一项停止令以及责令雇主向申请人提供工作并支付延期未付的工资和利息。再如德国《民法典》、《解雇保护法》、《母亲保护法》和《劳动岗位保护法》规定，禁止雇员仅为参加工会、参加某个政党、结婚、怀孕而被解约，禁止因为企业的转让而被不合理地解约，禁止对现役国防义务人解约。企业裁员会导致失业增加，进而增加社会压力，因此，尽量减少裁员并且合理地裁员是企业应承担的社会责任。由于企业裁员属于企业经营需要，所以多数国家通常并不强制企业承担不得裁员的义务。但是，为了稳定就业，有的国家采取一系列强制措施引导尽量减少裁员。例如，在法国，雇主必须制定并实施一项社会性计划，包括换岗改行协定、在企业内部重新安排工作，创立新的就业机会以及缩减或调整劳动时间等措施以避免裁员或减少裁员。有些国家还要求企业裁员必须具备正当理由，即必须确属企业需要，是企业实际发展导致劳动力过剩的结果，并且企业裁员的决策必须与具体减少某一工作岗位有因果关系，否则将会被禁止裁员。不仅如此，企业裁员还需履行一定的程序义务。

(三) 企业促进失业雇员再就业的法律制度

雇员有可能基于企业的解雇或者裁员而失业。如何保证他们再就业便是社会所面临的重大问题。企业作为社会的一种主体，又是失业雇员的原雇主，有责任采取措施。企业对失业雇员所承担的社会责任可以分为经济上的责任和非经济上的责任。经济上的责任，是指企业为了促进失业就业人员再就业而给予其一定经济保障的责任，通过裁员补贴、遣散费或者补助费等形式的金钱给付，使雇员失业之后能够在经济上无后顾之忧地寻找工作，尽快实现再就业。美国的《失业保险法》和《职业保护法》，香港的《雇用条例》、台湾的《就业服务法》等，都规定了这一类给付。近年来，各国失业保险法已经从传统的保障失业人员的基本生活，转向将失业保险金的重点放在促进失

业人员的就业培训与再就业奖励方面。非经济责任，是指企业对失业雇员承担的非金钱方面的义务。如德国《解约保护法》、《企业委员会法》和《民法典》规定，雇员如果对企业的解约提起了解约之诉，则企业有义务在解约期限届满后到解约纠纷依法解决时，根据企业委员会的要求在劳动条件不变的情况下继续雇佣雇员。

二、我国在企业促进就业方面的立法及其存在的问题

我国是一个劳动力过剩比较严重的国家，企业中更容易出现对劳动者的不负责任的行为。建立健全企业促进就业方面的法律体系是当务之急。为了促进公平就业，《宪法》关于公民在法律面前一律平等的规定是企业承担社会责任的最基本法律依据。此外，《劳动法》规定，劳动者有平等就业和选择职业的权利；劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视；特别强调，妇女享有与男子平等的就业权利。同时，考虑到特殊人员的身体状况、民族地区的发展或者特别贡献，《劳动法》规定，残疾人、少数民族人员、退伍军人的就业，分别按照《残疾人保障法》、《民族区域自治法》和《兵役法》给予特别照顾或优先安排。为了保护被派遣劳动者的合法权益，《劳动合同法》第六十三条专门对劳务派遣的平等就业问题作了具体规定。按照规定，被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

为了促进就业稳定，《劳动法》和《劳动合同法》对企业解约、禁止解约以及解约程序作了明确规定。根据规定，从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的，职工患职业病或因工负伤丧失劳动能力的，患病或负伤在规定的医疗期间的，女职工在孕期、产期、哺乳期的，在企业连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的，禁止解约。企业在破产重整期间和生产经营状况发生严重困难时可以裁员，但是在裁员之前必须向工会说明情况，并向劳动行政部门报告，以利于共同协商。为了避免因用人单位发生变更、合并或者分立而影响就业稳定，《劳动合同法》规定，用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行；用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。《公司法》也规定，公司合并或者分立后的债权债务转移给新公司，由新公司承继，这里当然包括劳动债权。《劳动合同法》借鉴德国有关法律的规定，其第四十一条规定的优先留用人员制度，着重保护了老职工和家庭困难职工的就业利益，体现了社会福利原则。《企业破产法》规定的重整制度与和解制度，虽然其主要目的是保护债务人的利益，但可以避免因企业破产带来的规模性失业，对就业稳定也会起到一定的作用。

为了促进失业人员再就业，《劳动法》和《劳动合同法》规定，企业如果裁员后在六个月之内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先录用被裁减的人员。这从法律上赋予了被裁减人员以优先就业权。《劳动法》第28条规定，企业与劳动者解除合同，应当依照国家有关规定给予经济补偿。《失业保险条例》规定，企业必须按照要求为企业职工缴纳失业保险费。

可以说，中国立法在一定程度上已经注意到企业促进就业的方面的作用，实践中也发挥了积极作用。比如，劳动者已经懂得利用法律来为自己的合法权利，对抗就业歧视与劳动歧视，维护公平就业的权利。企业在逐步建立与法律相适应的规章制度。但是，现行立法与企业应当承担的促进就业的社会责任的要求之间还存在不小的距离。主要表现在：体系不够完整，有关规定过于粗略和原则，缺乏可操作性。例如《劳动法》尽管规定了禁止就业歧视，但对于就业歧视缺乏解释，而且对就业歧视行为缺乏制裁性规定。执法机构建设和执法途径缺位。以促进公平就业为例，很多就业歧视问题是地方政府实施保护主义的结果。地方劳动行政部门无法解决。就业歧视缺乏有效的救济途径。

三、我国企业促进就业方面的立法完善

借鉴发达国家的立法经验，我们可以从以下几个方面对中国企业促进就业法制进行完善。一是在《公司法》和其他企业法中明确企业促进就业社会责任的内容。二是建立和完善企业促进就业的法律体系。《就业促进法》是指导企业承担促进就业社会责任的行动指南。在制定《就业促进法》的基础上要进行逐项单行立法。如在促进公平就业方面制定《公平就业法》或《反就业歧视法》，在促进就业稳定方面制定《解约保护法》或《就业稳定法》，在促进失业再就业方面，将现行《失业保险条例》升格为《失业保险法》。三是建立专门的执法监督机构并为劳动者提供有效的救济渠道。借鉴美国的经验，可以成立一个专门的、独立的、不受地方政府领导的执法机构。同时，立法明确适用的司法程序，以实现劳动者权益的最终救济。四是在促进失业人员再就业方面，首先应强化企业缴纳失业保险费义务，并扩大义务的覆盖范围。鉴于企业缴纳失业保险费存在诸多问题，可以考虑将失业保险费改为失业保险税，以强化企业的义务【课题项目：江苏大学人文社会科学基金项目（JDR2003010），江苏省教育厅高校哲学社会科学基金项目（06SJD820016）的阶段性成果。作者单位：江苏大学法学院】

论企业在促进就业中的社会责任立法及其完善
对市场经济条件下人才就业观问题的若干思考
我国现代人才“就业难”现象的理性思考
职业是经济社会分层的表征
利用外资对江苏省就业影响的实证研究

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心