

摘 要

随着市场经济发展速度的不断加快,中国作为世贸组织的一员,要融入国际经济贸易一体化,中国企业必须按国际贸易标准调整其现有的经营方式。国际企业对 SA8000 认证的推广,使得未达到该标准的企业,在参与市场竞争中不再单纯依靠低廉的产品价格获胜,企业是否履行对员工的责任,成为采购商选择供应商的前提条件之一。伴随着中国劳动法规的日趋完善以及外国企业对供应商销售环节的道德制约等企业外部压力的作用下,企业开始意识到企业利润在商品生产、流通、消费等各个环节都与劳动法规范不可分割地联系起来。企业外在的压力将促使更多的企业重新审视对员工应履行的责任。

本文主体共分三部分。

第一部分,为本文的绪论部分,回顾了国内外在企业对员工责任的研究现状。

第二部分从伦理价值观、法律要求及 SA8000 标准等多角度分析了推动企业承担员工责任的因素。企业伦理价值观对企业主体来说,具有广泛性和普遍性,表现于企业生产经营的各个方面。诚实守信、义利统一以及和谐发展是现代企业伦理价值观的基本要求。旧版劳动法和新版劳动合同法的先后颁布,体现了法律法规对企业承担员工责任的要求在逐步提高的趋势。而 SA8000 标准的施行也对我国企业承担员工责任带来了新的冲击。

第三部分重点讨论了中国企业在承担员工责任方面存在问题、成因及解决问题的措施。存在问题的范围包括:招聘、不签订劳动合同、提供社会保障、工时与工资、提供安全与健康的工作环境、结社自由与集体谈判权等。问题存在的原因一方面有企业意识形态的问题,另一方面有企业外部环境的影响问题。本文对上述问题进行分析,并提出改善这一状况,培育企业对员工的责任的主要对策,包括内部措施与外部措施部份。

关键词:企业 劳动法 SA8000 承担对员工的责任

Abstract

The unceasing development of market economy and the acceleration of the international progress put forward new requirement for Modern Enterprise about responsibility to employees. The enterprises' participating in market competition is already no longer only depend on the goods and materials capital that enterprises have, but at first lie in whether they have high-quality talents. And to keep talents, enterprises need performing responsibility to employees. Some of the enterprises who by means of profit regard increasing employees' rights as decreasing enterprises' benefit and neglect legal protection of human rights, so that deteriorate labor-capital relationship and bring about serious and unfavorable impact on the stabilization of the society. Constructing a harmonious society needs each subsystem of the whole society give full cooperation, so harmony inside enterprise is the factor influences the construction of a harmonious society? Researching an enterprise with accountability to employees, what responsibility content it needs to face is analyzing one problem of the enterprise with responsibility to employees, and paying attention to the influence of the enterprise's external environment on the enterprise with responsibility to employees, providing the recognitions between time and space.

This article analyzes the historical changes of enterprise with responsibility to employees and the developing trend of foreign enterprise with responsibility to employees beginning with the development process of enterprise with responsibility to employees, then to analyze the “it ought to be” and the “it is” of enterprise with responsibility to employees from the enterprise's actual business process, then to find out the existing problems. With the gradual establishment of market economy, most of the enterprises are still heavy interest-light morality. Misplacement of enterprise's view of Honor and Profits leads to lack of employees' “people-oriented” humane care in the process of enterprises' production and marketing, and enterprises can not create conditions for employees' development by the base of understand and deference. When employees' interests have been damaged, the Union Organizations can not capable for maintaining employees' interests. There exist many problems in strengthening the power of support to responsible enterprise under the enterprises'

real external environment. The internal and external environment of the enterprise influence the training and establishing the enterprises' responsibility view. Therefore, in order to improve this situation, fostering the enterprises' responsibility to employees must be from the following aspect: Firstly, to cultivate the enterprise ethics value concept of symbiosis between Honor and Profits. Secondly, to perfect the judicial guarantee system and union system. Thirdly, to establish external environment that supports the responsible enterprise.

Key Words: enterprise laborlaw SA8000 employees' responsibility

西南交通大学

学位论文版权使用授权书

本学位论文作者完全了解学校有关保留、使用学位论文的规定，同意学校保留并向国家有关部门或机构送交论文的复印件和电子版，允许论文被查阅和借阅。本人授权西南交通大学可以将本论文的全部或部分内容编入有关数据库进行检索，可以采用影印、缩印或扫描等复印手段保存和汇编本学位论文。

本学位论文属于

1. 保密☒，在 年解密后适用本授权书；
2. 不保密☐，使用本授权书。

(请在以上方框内打“√”)

学位论文作者签名：

日期：2008年6月

王敏

指导老师签名：

日期：2008.6

肖平

西南交通大学学位论文创新性声明

本人郑重声明：所呈交的学位论文，是在导师指导下独立进行研究工作所得的成果。除文中已经注明引用的内容外，本论文不包含任何其他个人或集体已经发表或撰写过的研究成果。对本文的研究做出贡献的个人和集体，均已在文中作了明确的说明。本人完全意识到本声明的法律结果由本人承担。

本学位论文的主要创新点如下：

创新点一：论文从企业内部分析企业对员工承担的责任，立意具有一定的创新性。

创新点二：本文从伦理价值观、法律要求及 SA8000 标准等多角度分析了推动企业承担员工责任的因素。

创新点三：结合法律要求及 SA8000 标准阐述了企业承担员工责任的具体内容。

第 1 章 绪论

1.1 本文研究意义

在改革开放的30年中，中国的经济发生了质的飞跃，然而在经济高速发展的带动下，部分企业在获得利润的同时蔑视与践踏员工的权利。随意拖欠工人工资、延长员工工作时间、增加员工劳动强度、体罚工人等事件频频发生。据广东省劳动保障局公布，仅2006年各级劳动保障监察机构共为115.64万名劳动者追回工资等共计10.84亿元。当劳动者利益受到侵害时，处于弱势地位的劳动者在索取合法利益无门时，甚至用“跳楼”等极端方式引起新闻媒体的关注，迫使企业行使对员工应尽的法律责任。员工为了生存，不得不用原始的、可怜的手段，通过“以死相逼”来保护自己的权益，折射出中国企业经营中伦理的匮乏，对缓解社会冲突，维护社会稳定方面产生了极为不利的影响。建设和谐社会，需要全社会各子系统通力合作，企业内部和谐是构建和谐社会的影响因素。在此情况下，关注企业管理者与员工的和谐具有重要的现实意义。

中国丰富的劳动力资源，为企业生产提供了充足的后备劳动力，由于生产过程中劳资双方极易形成的不平等关系，员工对自己权益的维护往往处于弱势地位，高失业率让他们无法为自己争取更多的权益。员工无不珍惜已有的工作，失业意味着出现新的生存危机。在员工利益受到企业侵害时，更多地选择了沉默。众多企业经营者宣称消费者是企业的上帝，认为有了消费者的支持，便有了产品的市场。这些企业管理者们忘记了企业组织结构中员工的作用，员工承载着产品开发、生产、销售等职责，企业利润的实现也来源于员工的劳动付出，劳动资料和劳动对象离开人和人的意识支配，仅是一堆闲置品。在企业生产过程中劳资关系的主体双方既具有平等性又具有服从性。在劳动关系建立前是平等关系，建立后是服从关系。以赢利为手段的企业，认为增加员工的权利即会降低企业的经营利益，忽视法律对人的权利的保护。作为协调双方权利义务关系的劳动法，是平衡各当事方利益的关键。贯彻劳动法的立法要求，为平衡劳资关系奠定了基础，企业追求经济利益的同时是否守法？企业的利义观，是否合理、

公正值得我们去思索，因此讨论企业对员工的责任尤为重要。

近年来，政府与媒体加大了对员工维权的关注，员工的维权意识也越发提高，对工作安全、工作时间及工作环境方面的选择有了更多的认识。2003 年，在中国沿海城市的部分劳动密集型企业中不断出现了用工短缺的问题，关于“民工荒”的报道在各大网站、各类经济、社会类期刊中频频出现。劳动者不再像以前那样为了获得工作而不加挑选的选择企业。当员工权利受到企业侵害时，也有员工借助法律武器捍卫自己的权利。据中国劳统统计年鉴中显示仅 2005 年劳动争议仲裁委员会受理案件达 7.15 万，涉及劳动当事人达 22.1 万。中国员工的劳动权得到一定的改善，但是在全球化进程日益加速的今天，中国作为世贸组织的一员，要融入国际经济贸易一体化，企业经营方式还须以更高的国际标准进行要求。欧美地区正在兴起以是否取得 SA8000 证书，作为选择供应商前提条件之一的新标准，对中国出口企业跨向国际化进程提出了新的挑战。SA8000 以保护员工劳动和权益为宗旨，旨在通过贸易方式使企业履行对员工的责任推向全球化。我们可以看到企业对员工待遇长期忽视必将给企业的发展带来不稳定因素。市场这只无形的手让企业越来越多地认识到企业利润在商品生产、流通、消费等各个环节都与劳动法规范不可分割地联系起来。这种内在的结合使企业重新审视员工的价值，主动考虑企业员工的权利，开始以具有伦理关怀的方式对待员工，思考企业在生产经营过程中对员工的要求是否能以道德标准进行考量？企业为实现利润所采用的方式关涉到目的正当性与手段的合理性。因此从企业发展趋势讨论企业对员工责任是非常必要的。

随着经济的全球化，人们的价值观、消费观、投资观、社会发展观等发生了重大的改变。我们不能再单纯依靠工人的低工资来降低企业成本，不能再通过对工人权益的践踏与漠视来追求利润。唤起企业对员工的责任，有利于企业建立合理的义利观，以诚实、守信、平等、公正的方式对待员工，有利于消除贫富鸿沟，促进“先富”与“后富”的统一，完善社会保障网，扩大中等收入者比重，顺利实现人的再生产，此研究有助于改善实践中企业对员工失责的问题，有利于真正尊重和保护工人的基本权利，促进现代和谐社会的建设。

1.2 国外研究的现状

第一，西方发达国家对企业承担员工责任的问题研究，分别从立法、执行和监督三方面不断强化企业的责任观。美国通过法律、法令、条例等强制性手段对企业是否承担责任进行了规范。从法律上加强了对公司不法行为的限制。20世纪80年代，为减少恶意收购浪潮对企业员工的侵害，美国29个州相继修改了公司法，要求经理人员对各利益相关者负责，而不仅仅是对股东负责，从而给予经理拒绝恶意收购的法律依据。1991年美国颁布的《联邦判决指南》中允许法官按照企业所采取的道德措施状况^①，酌情减少对其经理人员的罚款和监禁时间。但自安然等公司丑闻事件曝光后，美国政府又颁布了一系列严格的公司道德准则法案，加大对忽视社会责任、侵害员工利益的企业的惩罚力度。在美国的影响下，法国、英国、德国、荷兰等国也建立了保护员工权利的规章制度，西方各国先后通过法律形式完全承认了工会进行集体谈判的权利，使集体谈判成为这些国家最重要的劳动制度之一。国家制定了有关集体谈判和集体合同的立法，集体谈判被纳入法制化的轨道，从而使雇佣双方不同的经济利益的要求，能够在法律的保护下得以实现，使雇佣双方从中受益，企业界对于经营中的责任履行也步入了实践阶段。到20世纪90年代中期，美国约有60%、欧洲约有一半的大公司设有专门的伦理机构和伦理主管，负责处理各种利益相关者对企业发生的不正当经营行为所提出的质疑。在监督过程中美国投资基金组织为了确保资金投向那些有较高社会责任感的企业，还会对企业履行的社会责任进行审计，敦促接受投资的企业遵守投资者的要求。

第二，国外关于企业承担员工责任与企业利润关系的研究。企业对员工履行责任是否会引起长期利润的增加，是企业是否承担员工责任的内在趋动力。为此美国 DEPAUL 大学的 CurtisC Verschoor 教授和 Elizabeth Murphy 副教授进行的一项专业有关企业员工责任与财务业绩的研究。该研究将《商业伦理》杂志评出的实施企业社会责任的 100 家“最佳企业公民”与“标准普尔”500 强中其他企业的财务业绩进行比较。基于 1 年和 3 年的整体回报率、销售增长率和利润增长率，以及净利润率和股东权益报酬率等 8 项数据进行分析，提出“最佳企业”不仅不会损害企业的长期

^① 王珏：政府如何帮助企业建立诚信信用——美国联邦“组织的审判准则”的启示[J]道德与文明 2002.05

利润，相反会提升企业财务业绩约 10 个百分点的结论。当然，也有许多不同的观点，Chennai(2002)认为企业承担员工责任与财务绩效之间没有直接的联系。在经营过程中很难决定投资多少在对员工责任上，在何处停止或取得利润的平衡点。

第三，关于美国劳动力市场保护的研究。在美国，劳动力市场主体双方有充分的选择权，政府的责任主要是维护劳动力市场的公开、公平和公正。政府就业援助的主要对象是低收入者。

美国就业政策体现了“自由择业与自由雇佣”的原则，只有在双方协商一致的情况下，通过合同等契约方式实现劳动的交换。但是，政府也比较注重对劳动力市场的干预，通过立法和行政行为来维护劳动力市场秩序，实施对劳动者权益的保护。

第四，企业对员工责任的标准化的提出。随着经济全球化的到来，发展中国家的产品以其低廉成本优势扩大了国际市场的占有率，生产过程中低廉的劳动力导致美国和企业无法接受，他们呼吁制定全球性的企业社会责任标准以此对发展中国家劳动密集型出口企业进行规范和约束。在这种形势下 2001 年美国的经济优先委员会认证署公布了 SA8000 社会责任认证标准，要求企业在童工、强迫性劳动、劳工健康与安全、组织工会与集体谈判的自由、用工歧视、纪律处分、工作时间、工作报酬和企业社会责任管理系统诸方面达到统一的标准；要求企业除了以 SA8000 对自己的经营行为进行约束之外，还必须以此标准对供应商的经营行为进行评估、选择和监控。SA8000 颁布之后在发达国家很快得到了支持，耐克、沃尔玛、麦当劳等著名跨国公司纷纷积极实施该标准，并要求产品配套企业和合作企业也要遵守这一标准。

SA8000 标准获得了众多企业和组织的支持，特别是获得了越来越多欧美企业的认同，世界各国的政府、媒体、学者都给予了极大的关注。不可否认，国外企业对员工的责任研究取得了先导性，为中国学者提供了相关的分析方法，但是在伦理层面分析企业对员工责任的文献仍较为零星，没有形成系统的体系。

1.3 国内研究的现状

在中国的 20 世纪 80 年代初学术界对商业活动中道德问题已有关关注，

特别是到 90 年代中期以后经济伦理问题更是成为社会热点。伦理学界、经济学界、管理学界、法律学界甚至政府官员都从不同的角度对中国企业在经济运行中的伦理问题进行了深入的审视,就企业对员工的伦理审视而言,众多专家学者从不同视角研究企业对员工责任涉及的内容,这些观点主要有以下几方面:

首先,在研究企业实现对员工责任基本要求中的企业义利观问题时,学者王昕杰、乔法容合著的《劳动伦理学》第六章和第七章,集中考察了企业的道德职能、企业的经济效益和道德效益问题。作者认为提高经济效益必须兼顾道德效益的必要性和社会意义。分析了现代企业生产经营活动的道德责任,提出了经济效益和道德效益同步提高的道德调控措施。

其次,在研究企业对员工责任的发展历程上,郭红玲教授认为企业对员工的责任是一个历史的范畴,从本质上说它既是社会对企业的道义要求,也是企业可持续发展的战略工具,是企业的社会性与经济性的动态整合,是企业对员工所承担的法律责任、经济责任、伦理道德责任的综合。

刘诚博士指出企业对员工责任最初表现为跨国公司制定、实施的内部生产守则,内容大体集中于消除童工、禁止歧视、废除强迫劳动、结社自由和集体谈判等四项基本;劳工权利以及工资、工时、职业安全、社会保险、员工福利等生产条件两个方面。伴随着企业社会责任运动的发展,企业对员工责任的形式也不断升级,开始由跨国公司自中约束的内部生产守则向社会监督的外部生产守则转变。企业重视承担对员工的责任过程,是企业立足于世界竞争之林的重要保证,也是建设社会主义和谐社会的必要条件。

第三,在研究企业对员工责任中的基本责任方面,王建军教授从劳动安全方面分析了企业对员工的基本责任,劳动者的职业安全是企业最小范围的责任,是职工最基本的权利,劳动者职业安全是企业最起码的责任,也是劳动者最合要求。李涛先生从劳工在企业生产的角色分析,认为相对于守则、规范,法律制度,更重要的就是明确劳工的知情权,企业对员工的基本责任和义务就是告知的责任和义务。

第四,在研究企业承担员工责任的影响因素方面,郭红玲教授认为企业承担员工责任行为是通过企业外在动因与内在动因共同作用下而产生的。其中外在动因包括消费者、员工、股东、特殊利益群体及社会的压力

和制度的约束，而内在动因则包括企业在现实经济利益下的生存压力、长期发展的战略压力以及企业的价值观和道德伦理的追求。由于外在动因必须通过内在动因发挥作用，郭教授从影响企业经济利益实现的消费者分析，消费者的货币选票对企业承担员工责任的影响及推动力量。郭教授通过调查问卷及构建企业责任供给评价模型，探究了企业承担员工责任的重要影响因素即消费者需求的企业社会责任供给与财务绩效的关联性研究。实证分析了企业承担员工责任行为受消费者作用于企业财务绩效的假设，在调查样本的分析中，得出消费者更重视企业对消费者自身利益的责任行为，因而消费者的“货币投票”事实上不能显著的促进承担了员工责任的企业的财务绩效，但通过媒价进入消费者的视野，引发消费者对企业形象的联想，将在一定程度上影响消费行为，使承担员工责任的企业在市场中得到补偿，从而使承担员工责任的企业获得长远发展。

李涛先生从监督机制对企业承担的员工责任进行了研究，他认为无论企业对员工责任是以哪一种话语表达方式或是以哪一本守则出现，关键问题是谁来监督它落实，监督落实的保障条件是什么，这才是应该引起注意的问题。香港亚洲专讯资料研究中心主任梁宝霖先生则从企业责任构成结构影响次序研究，他认为企业对员工责任的实现现在还是自上而下的，工人没有主动权影响企业承担对员工的责任，企业对员工的责任完全是一种资本对它的影响情况，往往显现企业主的迫不得已。

在中国的经济伦理的研究中对企业承担对员工的责任方面的讨论有非常重要的理论和现实意义，同时在笔者所参与的SA8000课题中，接触和了解到了很多企业在管理中或多或少存在着对员工失责的伦理问题。企业对员工应有的责任，企业对员工应尽义务是企业伦理应该关注的重要问题，企业对员工伦理责任的实现必须依托以上学者的意见，立体审视企业经营的现实环境，综合的分析其责任承担的障碍，这样才能有效的促进企业对员工的伦理责任承担。

1.4 本文研究思路与研究方法

1.4.1 研究思路

本文首先从企业对员工的伦理价值观分析企业在承担员工责任方面

的伦理价值观的基本要求，再从法律的视角分析企业承担员工责任的要求，及 SA8000 对中国企业承担员工责任的国际冲击。其次，分析现代社会中企业承担员工责任的具体内容以及企业在履行员工责任中存在的问题及原因。最后，通过实然的分析，寻找促使企业履行员工责任的对策。

1.4.2 研究方法

在本文的研究中，主要采用了文献资料分析法和实证调查分析法。首先在论文的基本理论研究和理论分析上，阅读和借鉴了大量的国内外企业对员工责任的伦理研究资料，并从中分析和总结了他们企业对员工责任的看法和认识，借鉴了郭红玲教授关于企业承担员工责任方面的理论研究。其次通过对 2007 年 10 月参与 SA8000 省级课题调查的统计分析，了解目前企业在员工责任管理中的现状，从中发现和归纳当前企业在员工责任管理中存在的问题。调查途径由四川省经济贸易委员会组织发放调查表至四川部分生产、服务型企业。其中民营企业样本占 62.50%，外资企业样本占 25%，国有企业占 12.5%。企业人数达 1000 人以上的占 58.82%，企业人数达 2000-5000 人占 29.41%，企业人数在 1000 以下的占 11.76%。调查对象涉及企业中高层管理者及企业员工。

第 2 章 推动企业承担员工责任的因素

2.1 企业的经济伦理

2.1.1 企业对员工要有合理的义利观

义利观作为整个社会政治、经济伦理观念的一个重要组成部分，对社会的政治稳定、经济发展、道德进步，都起着重要的影响。单独强调义与利，会将思想意识引导至极端。企业作为市场经济活动的主体。义利观影响和指导着企业的经营，有什么样的义利观就会产生什么样的义利行为进而导致相应的义利结果。企业如果离开有价值的物质基础是不可能存在的，社会也将停滞不前。但如果企业对利的需求、追逐和使用不受到一定的制约、不遵循一定的规则，那么社会就会处于无序状态，人们既得利益将得不到有效的保障。义与利是人类发展不可或缺的，义与利是辅相成的。建立合理的义利观是构成企业价值观的一个基本要求。如何看待义利关系，是衡量企业道德的标尺。

先秦儒家在认识义与利的关系上提倡以“义”为重，强调“义”对“利”的必要制衡，但并不否认利的追求，承认二者并存的合理性。先秦儒家从人性论的角度肯定了人们的利欲之心和逐利行为。他们认为对利欲的需求是包括圣人在内的一切人都具有的，是人本性的一个方面。孔子说，“富与贵，是人之所欲也”^①，孟子认为，“欲贵者，人之同心也”^②，荀子也认为，“夫贵为天子，富有天下，是人之所同欲也”。^③由此我们可以看出，先秦儒家并没有把人们的利欲之心和逐利行为看作是恶的东西，而认为人们都有自身利益的欲求，而这种欲求也是不可磨灭的。先秦儒家在承认利的同时进一步认为还应以义求利。即人们求利的欲望和行为必须以“义”为度，不能违反“义”的规定。孔子说：“富与贵，是人之所欲也；不以其道得之，不处也。贫与贱，是人之所恶也；不以其道得之，不去也”如果以利为出发点，则会“放于利而行，则多怨”，荀子在看待“义”与

^①孔子《论语·里仁》

^②孟子《孟子·告子上》

^③荀子《荣辱》

“利”的关系时，说过：“先义而后利者荣，先利而后义者辱”。^①可见，先秦儒家并没有把逐利看成是万恶不赦的，但认为在逐利的同时必须通过正当的、合乎道德的途径和手段去谋求利益，义与利不是对立的，而是合理并存的。

企业在追求“利”的过程中应当对员工保持“义”的责任观，将“义”渗透于企业各个环节，引领着企业的发展。重利轻义的行为，将使企业无法获得长久发展。奉行“零库存”策略的戴尔企业，为消费者提供了便捷的服务，而快速销售的背后却是源自企业对工人的剥削。据网易科技报道，2006年11月香港七所高校大学生联合成立调查小组，到东莞的3家戴尔电脑零配件生产工厂内进行调查后，发现这3家工厂的管理均严重违反了《劳动法》的有关规定，不仅工作条件恶劣，而且工人每天的上班时间长达16个小时，每天正班工资只有17元，用餐时间一般只有15分钟，既没年假、产假，又无劳动合同，部分较危险的岗位，厂方却没有提供任何保护措施。为了抵制戴尔的血汗工厂，香港七所高校正联合争取将“企业社会责任”条款列入校园采购政策内，戴尔电脑可能将因此被排除在高校的学生机采购清单之外。随着员工权利在企业社会形象中的呈现，企业在生产经营中“重利轻义”的行为，无疑会砸伤自己的脚，成为阻碍企业前进的绳索。没有“义”这块基石，“利”的获得只会摇摇欲坠。企业发展的核心目标不再是一味追求利润最大化，而是企业的长期稳定发展，这一目标的实现依托于企业承担对员工责任力度，企业发展若不能符合社会主流价值观，迟早将出现企业危机。

2.1.2 企业对员工的诚信价值观

中国古代很少将“诚”、“信”合为一个词。“诚”有两个含义，第一，它是一个本体论的概念，是道德的最高境界。王船山说：“诚也者，实也，实有也。”^②即“诚”是世界万物和人类社会普遍固有的，真实无伪的、实有不虚的。《中庸》也认为“诚”是人生最高境界，人道第一原则。第二，诚是修身养性的道德要求。荀子把“诚”看作德行的基础，“君子养心莫善于诚，致诚则无它事矣”^③，他认为，诚信既是养性修身的根本原则，

^①荀子《荣辱》

^②王船山，《尚书引义》卷四

^③《荀子·不苟》

又是区分恇士^①和小人的道德标准。而“信”是在“诚”的价值导向下对为人处世提出的道德要求。认为“信”是沟通的桥梁，包括对交友和家庭内部的沟通。《论语·学而》说：“与朋友交而不信乎？”《傅子·义信》中说“父不信以教子，子不信以事父”，则“父子相疑于家”，“兄弟而不主忠信则伤”。指出在家庭中的父子关系、兄弟关系等离开诚信将不会和睦；信是治理国家的根本。《论语·子张》中子夏指出：君主必须得到百姓的信任后才可以使唤他们，否则百姓会以为是虐待他们；百姓必须得到君主的信任以后才可以进谏，否则君主会以为是诽谤他，信任是双向的；信是为人处世的基本原则。孔子很重视“信”，并把“信”列为一个重要的人生信条。他在《论语·为政》篇中说道：“人而无信，不知其可也。”他把“言必信，行必果”，《论语·子路》“敬事而信”《论语·学而》作为规范弟子的基本要求。

中国儒家传统的诚信观是把“诚”作为内心信念，讲求信用。认为人无诚信则不立，家无诚信则不和睦，业无诚信则不兴旺，国无诚信则不稳定。由此可以看出，在中国的文化传统中，诚信的道德要求是对人终身言行的要求并认为这是人们应该追求的崇高的道德境界。这种境界的实践层面即中国历史上的商家经营伦理。

人们在生产经营中提供的劳动实际上也是契约。市场契约不仅可以应用于经济生活的所有领域，而且还可能达到每一项具体交换的细枝末节。^②契约的履行不仅是经济行为，也是伦理行为。在市场经济中，诚信成为所有交易的前提并通过契约建立经济关系和资源配置，维系市场交换活动的基本力量和基本手段。在现实生活中，企业对待契约有着不同的伦理选择：或是积极履约、或是消极履约、或是违约或毁约。这些不同的契约行为反衬出签约人的道德水平。为了使契约关系得以成立、维系，使经济活动得以顺利展开，诚信原则被奉为契约伦理的核心道德原则。诚信的现代基本含义是诚实无欺、信守承诺和相互信任。从企业内部来看，如果企业对员工只讲“狼性”不讲“诚信”，蔑视规则，无视人性，员工为企业创造了利润却得不到预期的收入，那么员工与企业就不会产生信任关系，长此以往，将背信离心，企业的内部交易将无法继续进行。

^① 《说文解字》恇士也即谨慎之士，与小人相对

^② 郭玉宇.初论伦理视域下的中国企业诚信建设[D]. 东南大学, 2004 [6]

市场已经进入了微利和买方时代，企业企图通过不诚信的经营成就财富梦想的历史已成为过去；欺诈可能暂时蒙住员工的双眼，但最终会被企业间的人才竞争淘汰出局。正如韩国现代集团创始人郑周永所言：“一个企业、一个人，事业受挫，可以爬起来再干，还有复兴的机会；而一旦名誉扫地，丧失信用，就永远翻不了身了。”建立内部诚信，除了强化企业经营者个人的诚信外，更重要的是建立一种企业内部的诚信机制及外部监督机制，使企业诚信在企业内部生根发芽。

2.1.3 企业对员工的以人为本和谐发展观

马克思主义认为，一定历史时期经济、社会和文化的发展状况，最终的决定力量是生产力。企业是生产力的载体，是发展生产力的物质承担者。离开了企业的经济发展，社会的发展就无从谈起。因此，要实现党的十六大，明确提出建设小康社会的战略部署，企业需要在发展过程中全面贯彻科学发展观，坚持以人为本，从员工的根本利益出发谋发展、促发展，切实保障员工的经济、政治和文化等方面的权益，使企业发展的成果惠及到员工的个人利益中。这不仅是企业自身发展的需要，也是对实现现代化建设的宏伟目标，具有极其重要的意义。

企业发展观的实现必须牢固树立人本管理的理念，运用更加人性化的管理方法，将以人为本的理念渗透到企业管理各个方面。以人为本，要求企业经营者不仅要关心员工的工作和生活，为员工创造更加人性化的工作和生活环境，而且还应关心员工的全面发展，设计更加人性化的激励方式，帮助员工实现自中发展的目标，使蕴藏在他们心灵深处的价值观、事业心能够得到充分展示，使他们在一个理想竞争的环境中得到精神上的愉悦。员工只有享受到劳动的快乐、劳动的成果，才能促进企业内部及外部的和谐，最终使企业获得更大发展，推动实现小康社会的进程。

和谐的提法在中国历史上有过较多的论述，虽然是将“和”与“谐”分开论述但是含义几乎都是一致的。“和”是指事物或事物的发展过程协调一致；“谐”指协调、融洽，是“和”的结果。孟子在他著的《公孙丑下》中说“天时不如地利，地利不如人和”突出了内部和谐的作用，认为只要齐心合力，就可以无往而不胜；荀子也提出了“和则一，一则多力，多力则强，强则胜物”《荀子·王制篇》的主张，认为只要团结起来，就能

形成个人所不具备的巨大力量。在企业的生产经营过程中，要求经营者妥善处理与员工之间的责、权、利关系，尊重每个人的独立人格，尊重人的尊严和人应有的权利，任何一方的正当利益受到侵犯，都会影响企业内部的和谐发展。优秀的企业需要创造一种人人受重视、受尊重的文化氛围。和谐价值观带来了企业内部整体与个体之间和睦相处，和谐发展。使不同层次的员工在各自的岗位上各司其职，各尽所能。

受到“以人为本的和谐发展”观的影响，万科企业聚集了很多优秀的人力，也使万科企业成为中国地产行业的领跑者。万科在创立之初就提出的“以人为本的和谐发展观”。十年来不断深刻地影响了企业的发展。企业采取对内平等，对外开放的战略，致力于建设阳光照亮的体制，倡导健康丰盛的人生。在中国地产业的企业文化案例中，不断的被同业所推崇。而一个仅靠20万元起家的联想企业，在创业初期为谋求快速的外部发展，将客户价值放在首位，在管理内部实行严格、规范的制度规则体系，出现了企业内部关系紧张、部门合作不畅等问题。企业在拥有一定的市场地位后，开始提出，除强调规范管理外的以人为本和谐发展的亲情文化，以合作共享为主题，提倡信任、亲情、欣赏、公平等，努力把员工的个人追求融入到企业的长远发展之中。因此企业只有在合理的义利观之下，通过诚信、以人为本的经营理念，才能创造企业与员工双赢的环境，达到和谐发展的最高经营境界。合理的义利观、诚信、以人为本的和谐发展观成为构建一个有责任观的企业的基本要求。

2.2 法律对企业承担员工责任的要求

在经济发展模式转变之下，维护劳动者合法权益的立法进程也随之加速。2008年1月新出台实施的《劳动合同法》，触动了劳资双方的利益，加大了企业在承担对员工责任方面的要求。劳动法修订变化背后，反映的是中国近十几年社会转型在劳动关系上的投射。1976年到1986年期间，劳动关系的构成实际上是劳动者与国家之间的劳动行政关系，是行政化阶段，较少发生劳动争议。1986年到1996年，是市场化过渡阶段，开始出现劳动争议案件。1996年到现在，劳动关系真正进入市场化，对劳动关系的调节和规范，法律成为主要的调节手段。

2.2.1 从旧版本劳动法看企业对员工的法律责任

1994年《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）及相关法规的出台，改变了用人单位在劳动用人上依靠行政手段进行分配的计划管理形式，用人单位与劳动者关系从行政管制走向契约关系。《劳动法》规范了企业对员工责任的要求，体现了国家对劳动者的保护，同时也为国家公力机构监督企业对员工的责任提供有效的法律依据。从劳动法看企业对员工的责任主要是：

第一，企业为劳动者提供享有平等就业和选择职业的责任，如《劳动法》第三条“劳动者享有平等就业和选择职业的权利、享有签署或解除劳动合同的权力，企业不得以性别、民族、种族、宗教信仰为由拒绝录用或提高录用标准。”以及该法第十二条“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。”的规定。

第二，企业为劳动者提供合法的劳动报酬、休息休假的责任，如《劳动法》第四十六条“工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。”第三十六条“国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。”

第三，企业为劳动者提供享受社会保险和社会福利的责任，对患病、休假、退休、下岗及其他特殊情况的职工的福利保障责任。我国劳动法在养老保险、工伤保险、失业保险和医疗保险四个方面皆有具体详细的规定。要求企业建立、实施企业职工基本养老保险制度。如《劳动法》第七十二条“社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。”第七十条“国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。”

第四，企业提供对员工最低工资收入保障的责任。如《劳动法》第四十八条“国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。”

第五，企业为员工提供休息休假的责任。企业要依照《劳动法》关于

职工工时间及全国年节及纪念日放假的规定，给员工提供休息的权利。如该法第四十条“用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假。”

第六，企业在保护员工劳动安全、卫生的责任，除了《劳动法》的规定外，更有《企业职工劳动安全卫生教育管理规定》和专门的立法《中华人民共和国安全生产法》对劳动者的安全、卫生保护进行了严格的保护，还有专业性很强的《危险化学品安全管理条例》等，从生产、运输、存储、经营各个环节周密地对劳动者权益进行了维护。

我国的劳动法律部门已经反映出企业承担员工责任的法律框架。从制定主体讲，既有立法机关颁发的全国性法律，也有相关部门和地方政府出台的各种规章；从内容上讲，既有对劳动者的原则性保护，也有具体针对各行业专业性保护；从对象上讲，既有对一般劳动者的保护，也有对特殊劳动者的保护。1994年的《劳动法》对劳动者权益保护的各种规定是企业履行员工责任的强而有力的法律约束；企业承担对员工的责任是企业合法生存、经营的根本所在。

2.2.2 从新版本劳动合同法看企业对员工的法律责任

从我国的实践看，1994年的《劳动法》在一定程度上起到保护劳动者权益的作用，但在企业发展的过程中，侵犯劳动者权益的现象比比皆是。据报道，广东南海照信企业集团下属某合资企业为赶定单，每天让员工工作十四五个小时，让很多员工体力不支。2004年6月27日，23岁的女工姚芳梅昏迷在生产线上，28日死亡。同一天，19岁的男职工周智勇也因昏迷不醒被送往医院，7月2日不治身亡^①。这些事实使我们意识到1994年的《劳动法》在保护员工权利的某些环节存在一些不完善。如用人单位未依正当程序解除劳动合同等问题，劳动法规没有制定具体处罚条例，放松了企业随意确定员工试用期、试用工资的情况，劳动合同出现虚无化、形式化、单边化、短期化等问题。这些问题的出现正是不法企业在寻找劳动法的漏洞时找到降低企业人力成本的措施。

中国立法机构为了加强对劳动者的保护力度，修改了1994年版的《劳动法》，并于2008年1月1日开始推行新的劳动合同法。新劳动合同法的出台更加规范了企业对员工责任的要求。劳动关系的法律调整逐步走向完

^① 黎友焕编著：《SA8000 与中国企业社会责任建设》，中国经济出版社，2004 年版，191 页

善，劳动者就业的公平性得到相应的体现，为劳资关系的缓和起到一定作用。在新劳动合同法的指导下，企业对员工的责任有了新的变化，其中主要有以下几点。

第一，企业对试用期员工依法确定试用期限及支付试用期工资的责任。企业对试用期员工的责任，主要依照的是劳动合同法的第十九条规定和第二十条规定。如劳动合同期限在三个月到十二个月的，企业对员工要求的试用期不得超过一个月；劳动合同期限在一年以上不满三年的，企业对员工要求的试用期不得超过二个月；劳动合同期限在三年以上和无固定期限的，企业对员工要求的试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。同时新的劳动合同法还对试用期工资待遇作了严格限定，如该法第二十条“劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。”和第二十一条“在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。”违反试用规定的处罚如第八十三条“用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。”新劳动合同法对企业制定试用期限及试用工资作了明确而细致的规定，保障了劳动者的劳动权，保障了劳动者生存与发展的基本利益。避免部分企业特别是生产经营季节性强的中小型企业，在生产旺季大量招用员工，规定较长的试用期，在试用期结束前，以劳动者达不到录用条件为由解除劳动合同。以滥用试用期的手段，变相盘剥劳动者，侵害劳动者的合法权益。

第二，企业与劳动者确立劳动关系后，必须与劳动者订立书面劳动合同的责任。如新劳动合同法第十条“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。”新劳动合同法第七条“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。”新劳动合同法加重了用人单位违法不订立书面劳动合同的法律责任，新劳动合同

法第十四条“用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。”防范用人单位不与员工订立书面劳动合同，而不承认与劳动者的事实劳动关系以逃避对劳动者应承担的法律义务。

第三，为了遏制劳动合同短期化的趋势，明确了企业与员工订立长期劳动合同的责任。新劳动合同法第十四条规定：“劳动者在该用人单位连续工作满十年的；或连续订立二次固定期限劳动合同，或除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。”同时在第十四条中规定“……用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。”那么不这样做的处罚措施是第八十二条“……用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”新的劳动合同法为劳动者提供了相对的工作安全感和稳定感的法律依据。

第四，企业在制定、修改或者决定有关直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时对员工的告知责任。新劳动合同法第四条规定“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定……用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。”这一条款强化了劳动者在其所在的企业中参政议政的权力。

新劳动合同法的颁布扩大了劳动合同法的保护范围，加大了对违反劳动法企业的法律惩治力度。促使企业对员工行使更多的责任。为企业管理者指明企业在承担员工责任方面的法律责任。中国大多数企业已经加强、规范了企业与员工的劳动关系、重视对员工职业安全的保护。但是我们要看到目前法律在对违法企业的处罚上仍规定较少，对劳动者集体谈判制度上赋予劳动者实际权力也较少。中国企业在承担员工责任上要实现与国际接轨，还需从企业内部和外部着手，审视企业在承担员工责任上的要求。

2.3 SA8000 标准对中国企业承担员工责任的冲击

2.3.1 制定 SA8000 标准的背景

SA8000标准的制定有深刻的社会历史背景。第一, SA8000是国际竞争的必然产物。发达国家因其高额的劳动力成本,使劳动密集型产品价格在国际市场上失去竞争优势。发达国家为抵制企业不道德经营中的劳动力低成本优势而设置的一种非关税壁垒,提出采取一致的行动对发展中国家施加压力并采取限制措施。如发达国家主张在全球范围内推广的“社会标签计划”,即在各国产品上加贴表明其生产和加工过程中是否符合劳工标准的“社会标签”,便于消费者在购买时加以鉴别、选择。第二, SA8000是劳工运动的必然产物。随着经济全球化和贸易自由化的快速发展,社会问题和劳资矛盾日益突出,形成了“强资本弱劳工”的格局,使得劳工权益保障成为一个世界性的社会问题。企业特别是跨国公司凭借资本的全球化在世界各地获取了惊人的超额利润,而世界各国工人在“工资和劳动条件向下竞争”的驱使下,工作环境恶劣、生活贫困,劳资冲突的加剧和劳工地位的下降,使得劳工组织强烈要求企业特别是跨国公司在赢得巨大利润的同时,必须承担起社会责任的义务,主张在跨国公司的企业中推行和实施劳工标准,以达到保护劳工权利的目的。第三, SA8000是相关利益者制衡的产物。所谓相关利益者,是指影响和受影响于企业行为的任何个人或团体,具体包括企业的雇员、企业产品的消费者、企业的债权人,以及经济和社会发展规划、资源和环境、社会保障和福利事业的受益者等方面现实的和潜在的、直接的和间接的一切个人或群体。其中,雇员利益是贯穿企业承担对员工责任始终的最直接和最主要的内容。投资者通过“投资手段”要求企业定期汇报劳工和社会责任风险;消费者通过“购买权力”要求企业改善工厂的劳工问题;大众媒体通过舆论压力对企业施加影响;工会强调生产守则要同国际劳工组织的核心劳工标准结合起来,在这些压力下,企业为维护自己的名誉和保持自己的市场地位,开始关心员工的责任。SA8000标准的提出是国家和民族经济贸易的利益之争的结果,是阶级和劳资矛盾社会力量抗衡的结果,是所有这些因素共同作用和制衡的结果。

2.3.2 SA8000 的推进与发展趋势

自SA8000的社会责任管理体系标准颁布以来,已逐渐受到发达国家的大力推崇,已有SCS-ICS、BVQI、DNV、UL、ITS、TUV、RINA、SPA、RWTUV-FEL、CISE-NLE等9个国际知名认证机构先后开展SA8000认证业务。在欧美发达国家中,SA8000已经成为社会公认的企业行为准则。各跨国公司纷纷以SA8000为蓝本制定自己的企业社会责任守则,并要求发展中国家供货商严格遵守,否则便撤销订单。如德国进口商协会已制定《社会责任行为准则》,要求德国进口商必须按SA8000体系标准对其供应商的社会行为进行审查,该标准也有可能被法国或荷兰的进口商协会所采用。同时,美、法、意等国也要求中国商品如服装、纺织品、玩具等通过SA8000审核,有一半以上的跨国公司和外资企业表示,如果中国企业实施SA8000将继续与中国企业合作并增加订单,如不实施则将中止合作,企业如果不采用此项标准,则有可能导致市场竞争优势的丧失。中国部分企业因此而积极申请通过SA8000认证,截至2004年2月,中国共有49家企业通过该认证。

2.3.3 SA8000 标准的内容

“SA8000”即社会责任国际标准体系是(Social countability 8000 International Standard)的英文缩写,它在1997年由社会责任国际发起并联合欧美跨国公司和其他国际组织制定而成,并于2001年12月发布SA8000标准的2001年修订版。该标准适用于世界各地、各行业、各种不同规模的企业,与ISO9000质量管理体系及ISO1400环境管理体系一样,可用于第三方认证机构审核认证。任何企业或组织可以通过SA8000认证,向客户、消费者和公众展示其良好的社会责任表现和承诺。SA8000标准由9个要素组成,分别从劳动保障、人权保障和管理系统三个方面对企业应履行的社会责任提出了最低要求。其中,劳动保障方面包括4个指标:一是童工问题,规定企业不可雇用童工或支持雇用童工的行为;二是薪酬问题,要求企业保证付给员工的标准工作周工资至少达到法律或行业规定的最低工资标准,并具体规定不得采用虚假的见习期或其他方式拖欠或扣减工资;三是健康与安全问题,要求企业指定一个高级管理代表,负责所有员工的健康与安全以及实施本标准中有关健康与安全的规定;四是

工作时间的要求，规定企业在任何情况下不可经常要求员工一周工作时间超过48小时，并且员工每个七天工作日之内至少有一天休息时间；所有超时工作应付额外报酬，并规定在任何情况下每个员工每周加班不得超过12个小时。人权保障方面的指标也有4个：一是结社自由与集体谈判的权利；二是强迫性劳动问题，规定企业不可雇用或支持雇用强制性劳工的行为，也不可要求员工在受雇之时交纳（押金）或存放身份证于公司；三是惩戒性措施，强调企业不可从事或支持肉体上的惩罚、精神或肉体胁迫以及言语凌辱；四是歧视问题，要求企业在雇用、薪酬、训练机会、升迁、解雇或退休等事务上，不可从事或支持任何基于种族、社会阶级、国籍、宗教、残疾、性别、性别取向、工会会员资格或政治关系的歧视行为。最后要求企业内部建立一个完整的管理系统来确保有关社会责任和劳动条件措施的实施。

SA8000标准的实质是社会良知对资本权力的一种制约，是从基本人权和道义出发保护劳工，目的是消灭人类历史上曾经出现过的资本家不顾劳工权益、残酷剥削工人的管理体制。SA8000不仅明确了企业的社会责任规范，而且也提出了相应的管理体系要求，将对员工的责任和管理相结合，达到规范企业道德行为的目的，有助于改善员工的劳动条件，切实保证劳工权益。

2.3.4 SA8000 的运作方式及对中国企业承担对员工责任的冲击

SA8000标准得以推行的原因，在于SA8000标准的运作方式，该标准通过“买方垄断型的商品链”方式对相关企业进行强制性约束。使处在这个商品链上游的各国、各地区的生产商和代理商必须通过SA8000审核并达到此标准，才可能获得订单。SA8000认证与企业订单的获得直接联系在一起，迫使上游企业接受这一标准，由此产生了经济的强制性。SA8000以控制市场销售条件为前提，从企业经营的末端迫使企业达到该认证要求。扩大了迫使企业承担员工责任的渠道，将企业经营利润的实现与企业履行员工的责任相结合，它把人本管理、商业道德和精神文明等指标化，使关心人、理解人、尊重人、保护人有了可操作衡量的具体量化标准，使人本管理、人文关怀和人性化告别了抽象与模糊，变成在实践中可操作、可衡量、可对照的尺子。一个企业是否做到了人本管理，用SA8000标准

衡量就可审核出来。这种将企业权益与订单挂钩的方式，给企业带“紧箍咒”的同时也让广大劳动者分享到经济发展的成果，促使了社会稳定和经济全面发展。

SA8000在未出台以前，中国劳动力密集型行业的一些企业以牺牲员工应有权益为前提，利用较低的工作条件，获取成本优势。以较低的产品价格，获取跨国公司的订单。但如今，这种发展思路正受到SA8000认证的挑战，如2002年，沃尔玛在中国审核了约5000多家企业，其中深圳约1000家，因达不到劳动法规要求而被拒绝合作的有101家。这样的事实具有现实的示范作用，我国出口企业已真实地遭遇到来自SA8000的冲击。随着社会的进步、经济的发展和生活水平的提高，社会对企业的社会形象更加关注，SA8000标准将促使企业树立“以义取利”的经营观念，推动企业管理由科学管理向文化管理的升级。企业只有在经营中重视向员工提供安全、文明的生产环境，保证员工的身心健康，提高员工待遇，尊重他们的劳动权、择业权、知情权、投诉权、培训权，以及对企业经营管理的参与权和监督权，才能切实保护员工的利益，有效协调劳资关系进而赢得新的竞争机会。

2.4 媒体对企业承担员工责任的舆论监督

媒体对企业承担员工责任的舆论监督，可以扩大社会或他人对企业主体在遵守道德责任中的行为，做出善恶判断和褒贬评价，甚至还会引起部分民众支持或抵制企业销售的行为。在这种评价当中，评价的主体和行为客体处于不同的两极，具有不同的意义。媒体舆论监督为了调节企业不道德的行为而服务，将从外部大众的评价中传递给企业。这种评价的力量，虽不具有强制性，但从社会上的反映看是很大的。媒体对企业的舆论监督只要对企业生产经营产生影响，就能发挥有效的作用，对推动企业承担对员工的责任起到十分巨大的作用。

第 3 章 现代社会中企业承担员工责任的具体内容

随着人由“经济人”、“社会人”、“复合人”到“自我价值实现人”的不断深化，企业管理经历了经验管理、科学管理、行为管理到文化管理。在SA8000对中国企业的冲击下，“以人为本”的管理模式将成为现代企业管理的新潮流，企业对员工应承担的责任主要体现在：

3.1 企业为员工提供安全的工作环境

工作环境的好坏直接影响到员工的身心健康和工作效率。企业不仅要为员工营造一个安全、关系融洽、压力适中的工作环境，而且要根据本单位的实际情况为员工配备必要的工作安全设施。安全操作工作设备是保护员工的生命安全的重要因素，也是企业义不容辞一项重要的基本责任。安全和健康的工作环境，可降低员工伤亡事故的发生率，也可以防止员工因职业危害而产生职业病。企业对员工的劳动保护是把安全意识贯穿于企业整个生产经营过程，使劳动者在劳动过程中获得安全与健康的保护。

企业需事先考虑员工在生产中可能存在的危险，建立和实施劳动保护及安全健康的管理制度，从管理制度上防范机械、物质或环境的不安全状态和人的不安全行为带来不必要的职业危害。在员工入职起就进行相关安全须知和预防事故的基本知识教育；在员工进入车间后再次进行具体安全培训比如了解车间的生产概况、安全生产情况、安全注意事项，危险电器、设备如何安全操作等，在此其间，班组要承担起安全生产再教育的责任，对设备操作及发生事故后的紧急救援和安全撤退路线等做详细讲解，将企业的安全生产落到实处，最大限度地降低工作中的危害隐患，避免在工作中发生与工作有关的事故，或因工作中的有害环境对员工带来健康危害，定期为所有员工提供免费的健康检查。企业除了制定劳动保护和安全健康的管理制度外，还需要把对员工劳动保护的责任植根到企业文化中，并作为一种长效机制长抓不懈。如定期检查厂房和设备、为员工提供干净卫生的饮用水、保证企业提供宿舍的安全和卫生、甚至企业为员工提供干净卫生的厕所，都是企业把对员工的劳动保护责任融入到企业文化背景中的务实作法。

3.2 企业为员工提供合法工作时间和休息休假时间

部分企业由于工作特殊性的原因，工作超时现象很严重，有的企业甚至要求员工每天工作10小时左右。这种连轴转的加班严重违反国家《劳动法》。企业对员工履行的责任应执行《劳动法》相应规定“实行劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过40小时的工作制度。”同时在规定的节日期间依法安排劳动者休假。对于一些劳动密集型企业，在生产旺季时，需要员工连续作业、加班赶工的特殊时期，也应遵守《劳动法》工作时间延长限制的规定：“一般每日不得超过1小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间，每日不得超过3小时，但是每月不得超过36小时。”并给予相应的加班津贴。

企业在制定工作时间与休息休假的制度上要严守工时立法的要求，诚实守信地尊重员工应有的休息权。员工在工作时间内通过投入自己的体力与智力，为企业创造了相当的物质财富，如果员工的工作时间超过其生理的忍受极限，必然会严重影响员工的身心健康，甚至由于过度劳动，导致伤亡事故率不断上升。企业制定的每周工作40小时，每日工作8小时规定，依照的是1995年国务院出台的职工工作时间的法规。而美国在上世纪30年代就已开始实行每周五天工作制，北欧挪威等国，周工作时间甚至只有30小时。国外短工时的趋势，在一定程度上冲击着中国工作时间的相关制度。工作时间的缩短有利于人们自由支配闲暇时间，缓解因劳动而带来的压力，也有利于刺激消费类行业的经济增长。有劳有逸的工作时间制度，调动员工生产积极性，提高其工时利用率，不仅促进了各个企业内部经济效益的提高，而且也促进整个社会、经济、科技、生活质量的提高。企业严守工时立法的要求，顺应了世界文明的发展潮流，是中国社会主义精神文明建设的需要承载着促进社会进步的历史重任。

3.3 企业向员工支付合法的工资报酬及提供合法的福利

企业首先应按《劳动法》有关规定在最低工资保障及基本福利的基础上，按月足额支付工资及提供基本福利，不得故意、恶意拖欠克扣员工工资。在支付员工试用期的工资时，以高于企业所在地的最低工资标准之上同时不得低于企业内相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分

之八十；在员工转正后，企业对于从事相同工作、付出等量劳动或取得相同劳动业绩的员工支付同等的劳动报酬，给予员工正当、合法利益。企业按时足额支付能体现经济效益的工资及福利或加班费，保护了劳动力的价值，意味着为员工提供了稳定而体面的生活，保证了员工劳动力的简单生产和再生产的需要，使员工诸如教育培训、休闲健康等方面的需要得到相应满足，员工通过自身的学习获得更高的工作能力，避免了员工因对收入不满而流失到同业企业中的劳动力价值的流失风险，劳动力水平的提高促进了企业效益的取得，带动了经济发展的后劲，不仅对劳动者有利，而且也对企业、社会整体有利。

其次打破中高层管理人员和企业骨干人员的收入差距大的现象，建立以人为本的管理理念，开展动态奖金与静态基本工资相结合的激励性质薪酬制度，奖罚分明，充分调动经营管理者和广大员工的积极性、创造性。把“义”作为企业的价值观，用坦荡的胸怀、正当的行为面对自己的员工，使员工的收入与企业发展同步，员工能够从企业发展中受益。

3.4 企业平等对待员工

法国《人权宣言》一语中的：“平等就是人人能够享有相同的权利。”中国《辞海》亦如是说：“平等是人们在社会上处于同等的地位，在政治、经济、文化等各方面享有同等的权利。”这个同等的权利，意味着员工在工作中都拥有平等的权利，不论职位的高低每个人都有同样的合法权利，企业不能对员工搞三六九等。企业特别需要全面反思20多年来对待员工的理念和心态。很多企业在骨子里对他们仍然很歧视，没有把他们看作企业的员工，认为可以招之即来挥之即去，仍然把他们放在企业最低层的位置上，甚至把他们当作肉体机器，这是不符合人人平等的宪法原则的。企业必须要用平等、民主和人权的眼光看待员工，为员工提供卫生、教育、社会保障等措施，不断改善劳动环境、生活环境，让员工认同企业也被企业认同，真正融入企业。否则，面对种种歧视，更多员工选择的将是“用脚投票”的无奈之举。

3.5 企业定期或不定期对员工进行培训

员工为了自身的生存、发展，希望通过培训提高自我职业能力，企业

也迫切希望通过培训来提高员工的能力与素质,以便更好地服务于企业的发展。企业的发展离不开员工工作能力与素质的提高,员工的进步需要培训。企业通过提供培训机会,营造出适宜员工发展的优越环境,使员工不断更新知识和技能,充分体现自我价值,并满足自我实现的需要。如果企业忽视教育培训,在激烈的社会竞争下,极易形成企业与员工竞争力双双下降的恶性循环,并导致劳动关系恶化。对员工开展培训既是锻造企业活力的真正之本,也是员工塑造自我职业竞争力的源泉。

3.6 企业向员工提供平等对话的责任

在企业经营过程中,不可避免的会遇到企业与员工利益冲突。企业管理者在处理利益冲突时采用何种方式才能使利益双方认同处理的结果?企业向员工提供平等对话的责任,使员工通过协商对话,争取达到劳资双方意见一致的行为和过程。首先,企业在制定或调整规章制度时,凡涉及到劳动者切身利益的或者重大事项的决策时,如劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等,要提交职工代表大会或者全体职工讨论,通过平等协商确定最终决策方案,并将决定公示。其次,企业应协助员工建立维护员工权利的组织,如福利会、健康委员会等。获取独立、自由结社以及谈判的权利。员工的谈判权使得企业管理者与员工充分沟通,共同构建一种相互信任、相互依托、休戚相关、荣辱与共的和谐关系。

事实上中国《劳动法》中已明确规定了企业维护员工合法权利的要求,如劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

对照法律的规定和许多企业的做法,我们发现劳资双方的矛盾实际上折射出员工的权利荒。企业应该认识到,法律规定员工应享有的最基本的权利,也是企业应履行的最基本的义务,是每一个企业必须遵循的社会责任的底线。

第 4 章 企业在履行员工责任中存在的问题及原因分析

4.1 企业在履行对员工责任时存在的问题

无论从法律的视角还是从伦理的视角看企业对员工都应承担起应有的责任，然而在实践中企业行为往往出现偏差，主要体现在以下几方面。

4.1.1 企业在招聘时对员工的不平等的问题

企业在招聘员工时最多的限制是有关性别、年龄、户籍、学历的限制。年龄歧视使得年龄稍大一些的人流动难、择业难、发展难，甚至出现了中国特有的“40、50”难找工作的现象；性别歧视使求职者因性别的原因而失去了竞聘的机会；户籍歧视使很多非本地户口的人才无法在人才市场中平等的竞争，影响了人才的自由流动，也使用人单位限制了选才的视野；学历歧视使单位对所招人才的学历定位过死，很多大专生可以胜任的职位只招本科以上的人才，许多本科生可以胜任的岗位却只用研究生，而有些职位却以“学历高的人不好用”为由把研究生、博士生拒之门外。^①除以上几种之外，疾病歧视、血型歧视、姓氏歧视、籍贯歧视、身高歧视、相貌歧视等也是就业歧视的表现，同样对于人才和单位都有很大危害。其实某些职务的职业能力要求并非必须以上述限制为准才能完成工作要求，企业在设置招聘要求时，尚不能公平、科学。

4.1.2 企业与员工在签订劳动合同时的问题

从 2005 年全国人大常委会执法检查组检查劳动法实施情况报告看，中小型非公有制企业劳动合同签订率不到 20%。企业与员工劳动关系的认定仅停留在口头协议上，导致员工在劳动诉讼中不能提供已有工作证明，失去控诉公司违法的有力证据。随着市场经济改革和企业制度改革不断深化，劳动用工制度发生了深刻变化，劳动合同签订率有了一定的提高，但在劳动用工领域又出现了劳动合同短期化，劳动关系不稳定等新情况、

^①张帆<<就业歧视求职者心>>兰州晚报 2007-11-30

新问题。据全国人大常委会劳动法执法检查显示，已签订劳动合同中有 60% 以上是短期合同，多为一年一签，有的甚至一年几签。用人单位与员工签订合同时往往还会向员工提出交纳相关证件或交纳押金等不平等要求。我们对四川企业的调查统计中也看证明了这一现象的普遍性，约有 66.7% 的员工在进入单位时曾交纳过“押金”或寄存过身份证原件。

4.1.3 企业依法向员工提供社会保障的问题

中国员工社会保障的覆盖面和保护水平远低于国际最低水平，私营企业此现象尤为严重。据 2007 年 7 月南京市建邺区对该区的五个片区的外来务工人员进行了一次专题调研。调查显示，54% 的员工说所在单位没有为其缴纳任何保险；5% 的员工享受了养老保险，4.3% 的人享受了失业保险，6.4% 的人享受了医疗保险，2.8% 的人享受了生育保险，27.5% 的人享受了工伤保险。珠三角地区民营企业为员工购买保险的情况较南京建邺区虽有较大的改观，只有 30% 的员工没有购买保险，但是企业为员工购买五险一金的比例仅为 16.2%，该数据可看出，企业为员工全部购买保险的比例并不高，即使是为员工买了保险，也大多只是买了个别的保险种类而且企业为了减少在员工保险金上的支出成本，通过压低工资的基数，达到降低缴存保险的结果。

4.1.4 企业制定工时与工资的问题

根据一项 2003 年中华全国总工会对广东省外资企业的调查显示，有近一半的员工被迫每天工作 8 小时以上，约 62% 的员工每周工作 7 天，1/4 以上的员工不能按时领取工资，半数以上工人的收入低于最低工资标准。同时深圳当代社会观察研究所与清华大学当代中国研究中心合作进行的调查也验证了以上的数据，发现出口加工企业在劳工权益保护方面存在的最大问题就是不依法支付劳动报酬和严重的超时加班。

我们在 2007 年 10 月做的四川企业社会责任现状显示来看，每天工作时间达 8 小时的员工数量较多，占比为 55.20%，有 40.60% 的员工每天工作时间在 9-10 小时，4.20% 的员工每天工作时间在 10 小时以上。其中有些企业在日工作时间内符合劳动法的要求，但在周工作时间内，却随便延长员工的周工作时间。在了解调查对象的周工作时间时，发现有 65.63%

的员工每周工作时间超过 40 小时。从工资获得情况的调查来看, 总体情况较好, 大部分员工都能按时足额获得工资。其中 64.20%的员工月工资达 1000 元以上, 33.70%的员工月工资在 450 元-1000 元, 而仅有 2.10%的员工月工资在 350-450 元以下。不过我们要看到劳动者收入较好的情况是基于工作时间总体情况较长的情况下而来的, 长时间的工作, 使劳动者的身体健康受到不良影响, 也使得员工获得工资的实际数与创造的价值出现偏差。

4.1.5 企业向员工提供安全与健康的工作环境的问题

劳动者的工作条件较差, 有毒、有害、高温、低温、高强度劳动在有的行业和地区较普遍, 部份企业工作时长、生产设备差, 缺少劳动保护措施和条件, 安全事故发生比例高, 职业病的防治不力。中国疾病预防控制中心职业卫生与中毒控制所所长李涛在新闻发布会上曾说中国有近 2 亿农业劳动力, 其中相当部分人从事过有毒害的作业。由于职业病具有隐匿性、迟发性特点, 其危害往往被忽视, 加上劳动关系的不固定, 使职业病难以准确估计。据调查快报显示 2007 年全国共发生各类事故 504952, 死亡 98340 人, 较 2006 年有一定的下降, 这个触目惊心的数据, 揭露中国企业安全隐患仍然相当严重。^①

4.1.6 企业为员工提供结社自由与集体谈判权的问题

结社自由与集体谈判权方面, 由于各种社会原因和价值取向上的不同, 在权利内涵和行使方式上中国劳动法与国际劳工标准存在较大分歧。不少中小民营企业还没有成立工会组织, 即使成立了工会组织也难以真正行使权力维护会员的合法权益。我们应该实事求是的承认, 即使是在不少的国有企业里, 工会在行使民主管理和维护职工合法权益方面也有较大的差距。

^①蔡岩红<<2007 年安全生产事故死亡 9.8 万人隐患待整改>>法制日报 2008-1-3

4.2 企业对员工责任缺失的成因分析

4.2.1 企业经营者道德状况影响企业履行对员工的责任

马克思在《资本论》中有过这样一段精彩的描述：“一旦有适当的利润，资本就胆大起来。如果有 10% 的利润，它就保证到处使用；有 20% 的利润，它就活跃起来；有 50% 的利润，它就要铤而走险；为了 100% 的利润，它就敢践踏一切人间法律；有 300% 的利润，它就敢犯任何罪行，甚至冒着绞首的危险。”在马克思看来，暴利不仅是血腥的，而且是失德的。企业经营者道德状况直接影响着企业履行对员工责任的程度，见利忘义把获利看作企业的纯目的，不择手段地在市场浪潮中逐利，这种本末倒置的做法，突显企业伦理价值观所存在问题。

中国企业义利观的错位的主要原因之一是不能正确处理效率与公平的关系。一些企业受中国在社会主义市场经济初期提出的效率优先，兼顾公平原则的影响下，在生产经营中选择以牺牲公平来促进提高效率，延长员工劳动时间、增加劳动强度、拖欠员工工资、在工作中不对员工进行劳动保护。事实上企业用牺牲员工的公平环境，来增加赢利水平的观念，阻碍着企业生产率的增长，不公平的工作环境下，使有能力的员工失流到重视员工责任的企业中。不履行员工责任的企业，难以在今天强调又好又快的发展环境中获得经营突破。企业经营者还需正确认识市场效率与公平的关系的同一性。“效率决定公平，主要体现在效率决定公平的产生、效率决定公平的发展和效率构成公平的物质基础三个方面。”而“公平促进效率表现在三个方面：公平是经济动力之源，公平是竞争的前提，公平是社会安定的保证。”^①

企业缺乏开放式经营和长远发展的思想，将目光局限于企业内部，局限于企业的眼前利益，没有将企业的生产经营与整个社会结合起来，一味的追求眼前利益最大化，不惜以牺牲员工利益为代价，导致了很多对员工不负责任的企业成为短命的企业。

^①王泽应：《义利观与经济伦理》，湖南人民出版社 2005 年，第 184 页

4.2.2 与企业发展并存的劳动资源相对过剩的外部市场背景

在劳动关系中,劳动力拥有者与劳动力的使用者之间有一种天然的不平等。劳动者作为劳动力的拥有者,只有通过提供劳动来维持自身及其家庭的生存和发展,而劳动力市场的供大于求加上劳动力市场中的信息不对称使得劳动者个体很难与用人单位在一个平等的基础上进行协商,劳动者的生存权相对于用人单位的用工自主权总是处于弱势地位劳动资源。

劳动者的相对过剩为企业提供相对充足的劳动力资源。中国青少年研究中心和共青团中央国际联络部联合发布的《中国青年发展报告(1995年—2004年)》说,根据对中国未来新增劳动力人口的测算,未来数年中国青年新增劳动人口,每年仍然保持在1500—2200万之间的高位,随着城市化进程加快,大量农村青年劳动力的转移,进一步加剧了全社会就业的严峻形势。另外国营企业的下岗工人约有500万。受经济增长因素影响估计未来每年能提供平均约900万个工作岗位。新增劳动人口与就业岗位就拉开了巨大的差距。

受教育水平较低的劳动者则因工作内容相对容易,行业准入门槛儿低,在就业市场激烈竞争的背景下,为了避免离乡背井的生存危机,而被迫放弃自己应有权益,助长了企业以低廉劳动成本等非法手段参与市场竞争。就业机会不足以吸纳所有的失业人数,劳动资源相对过剩促成了劳动力市场上供求的不相称。对于过度就业的行业,应聘者的竞争优势除工作经验、个人能力外,就业期望值的降低反而成为招聘单位认可的因素之一。劳动者工资与福利高低,取决于提供就业机会的企业管理者责任伦理素质高低影响。一些企业为扩大产品市场占有率,不合法的延长员工的工作时间、压缩员工工资、通过减少工作环境投资压缩产品成本来增加企业利润,将此经营方式视为参与市场竞争的法宝。事实上企业竞争力并不仅仅取决于低廉的劳动力价格。假如“低工资等同于高竞争力”这种单纯的逻辑成立,那么工资水平低于中国的国家邻国如越南、缅甸等国就具有很强的竞争力,拿到比中国更多的国际订单。

4.2.3 现行法规及监督机构对劳动者的保护还显不足

在市场经济中企业自律地履行员工责任的诚信观还不普遍，完备的法律制度将有助于企业承担对员工的责任。新中国成立以后，很长时间内中国的劳动法规主要以行政法规的形式出现，没有一部统一的劳动法典出台。直到 1994 年 7 月，第八届全国人大常委会才通过《中华人民共和国劳动法》并于第二年的 1 月 1 日开始实施。该法内容覆盖了促进就业、劳动合同和集体合同、工作时间和休息休假、工资、劳动安全卫生、女职工和未成年职工特殊保护、职业培训、社会保险和福利、劳动争议、监督检查以及法律责任等诸方面，它把宪法中有关劳动的规定具体化、明晰化，它又为制定各项具体的劳动法律规范性文件提供了依据。同时劳动部门根据该法，先后制定了一些配套的部门规章，包括《关于实施最低工资保障制度的通知》、《职业指导办法》、《劳动检察员管理办法》等。

中国的劳动法建设有了很大进展，在全球化进程中中国的劳动法规仍存在很多问题。中国劳动法虽然也加入了国际公约中有关人权保护的一些公约，但国内立法及与之配套的做法却严重不足，使得国际公约中的四大基本原则也没能完全体现出来；《劳动法》相关条款表述模糊，降低了可操作性，比如对劳动者、劳动合同、劳动报酬等重要的法律概念缺乏明确科学的界定，《劳动法》中有许多用绝对确定性规则形式表达了相对确定性规则的内容，“应当”、“可以”等词的出现过于随机，使条款确立之后不能切实执行；从程序规则来看，中国《劳动法》最主要的弊端就是解决劳动争议时的环节太多，包括协商、调解、仲裁与诉讼。造成这一合法途径的解决办法需要经过漫长的时间，使得一些不良企业利用法律程序拖垮工人的意志和耐心，逃脱了法律制裁。在公权介入方面，政府的劳动监察力度不够，司法层面对违法者处罚较轻，比如中国有偷税方面的犯罪，却没有欠薪方面的罪名。比较一下：国外跳楼的是破产老板多，中国跳楼的是讨薪的农民工多，这是否能说明中国以追求正义的法律对劳动者的事前保护、事中监督、前后违法处罚力度仍有待改善呢？政府的劳动仲裁机构维护公正不力，被称为“农民工律师”的重庆律师周立太在自己的调查中发现，政府劳动仲裁部门对劳动争议案件的仲裁，在法庭上有 90% 以上要被改变，结果是，不仅员工的合法权益得不到保障，而且导致人们对政府失

去信任。无论从经济付出还是制度保障上，这实际上意味着普通劳动者保护自己合法收入的“正路”不顺畅。这就造成了普通劳动者的“体制外路径依赖”。比如在很多地方，打工者主要求助于“同乡会”、“联谊会”等自发组织。这些组织缺乏合法性，在讨要工资时的手段也五花八门，甚至有“另类”乃至“越界”的举动。在一定情况下，这类组织也有可能变成“准非法组织”。这不仅造成了新的社会管理难题，还使普通劳动者对社会正义的信心丧失。一些地方政府从自身利益考虑，即使企业真正出现了不良行为，处罚力度也非常轻。在劳资纠纷中更多地袒护资方，即便是在维护劳动者利益的时候，也难免“牟利冲动”，因而丧失了市场裁判者所应有的公正立场。

当法律监督机构缺少事中监督，缺乏事后处罚力度，企业违法成本小于违法收益，违法行为变得有利可图，企业可能选择甚至主动选择违法行为，此时违法行为就会大量发生。

4.2.4 企业外部相关者并不十分关心企业履行对员工的责任

企业外部的社区乃至整个社会希望企业能为劳动者承担更多得责任，但是在消费产品时消费者很难把具有责任的企业的产品作为购买产品的前提，特别是在产品差异化较小的前提下价廉物美是多数消费者的购买标准。消费者用于消费支出的比例受总收入的影响，在中国多数职工总收入相对不高的情况下，购买产品的理性消费是以支付有限的货币换来更大的使用价值。这就意味着在有产品品质保证的前提下，影响消费者购买相同功能、不同品牌的重要因素是产品价格。消费者并不会因为企业履行了对员工的责任而购买其产品，履行员工责任的企业在市场中难以用责任优势获得市场销售优势。

在企业获得投资项目方面，履行员工责任的企业并不为投资商视为重要选择对象。绝大部份投资商往往看重企业产品未来的收益，而收益的表现形式则以市场销售份额的扩大、利润的增加为显性结果，企业承担对员工的责任是否能产生更多的收益投资商很难测量。作为重视收益结果的投资方难以考虑企业是否对员工承担相应责任。

作为企业的合作商，在选择采购同类型产品时，除了重视产品质量的优劣势，更多考虑的是产品价格的折扣，尽量降低自己的采购成本。采购成本的增加意味着再生产投入成本的增大，产品在销售市场中将失去一定

的价格优势。特别在零售终端购买者对企业承担员工责任的漠视，造成了供货方即便对员工承担了责任也无法将此作为与合作商谈判的有利因素。

社会环境难以给履行员工责任的企业提供滋养的土壤。企业履行了责任却不能得到相应的回报，那么企业承担的责任就会变为一种对销售可有可无的影响因素，企业承担对员工的责任也将因此摇摆不定。

4.2.5 企业工会制度的不完善

工会产生于工人的经济斗争之中，是工人阶级为了集中斗争力量而自愿组成的社会团体。在劳动者与资方形成劳动关系的过程中，由于单个的劳动者处于相对弱者的地位，迫使劳动者结合起来形成劳动者组织，以劳动者团体——工会来代表劳动者争取利益，与资方进行协商、谈判、签订集体合同或组织罢工，从而形成工会与资方的集体劳动关系。可以说，集体劳动关系的形成过程也就是工会的产生过程，而工会的产生本身就是集体劳动关系形成的过程。

然而在企业中，本应维护劳动者权益的工会在维权上遭遇了种种挑战。从工会主席的任免到维护员工权利上都存存很多问题，我国实行的是单一工会体制，上级工会领导下级工会，全国各地的工会组织都要由中华全国总工会领导，组建工会必须事前得到上级的批准，而不能由员工自由设立，工会的主要经济来源是来自用人单位。作为工会中的干部，他们清楚地知道他们即是工会的领导，又是企业的员工，自己的工资福利都由企业开支。当两者利益发生矛盾时，往往以做员工思想工作为主，协调企业与员工的关系。目前企业工会的建立、生存发展都是依赖企业主一方，一些工会主要听命于企业的管理者，对违反劳动法律的事情睁一只眼，闭一只眼，就完全可以理解了。如果站在企业的对立方，而失去饭碗则非明智之举，事实上，由于工会没有法律独立主体资格最终导致工会作为劳动者代表角色的缺位。在一些私企中，工会主席的任免几乎由老板直接或间接决定。使得工会主席必然以维护企业主利益为根本，而模糊员工的权利。这就与工会是由劳动者通过选举产生的代表劳动者利益的组织，是劳动者借助团体力量与强势用工单位抗争的组织的属性背道而驰了。

4.2.6 政府在为员工提供社会保障上力度不够

由于中国政府在承担企业员工责任方面的不完善，国有企业以外的员工的社会保障都落在企业身上，使得企业承载履行员工责任的能力有限。

在一些福利型国家，公民社会保障的途径则较为广泛，象北欧一些国家公民失业后领取的救济金，可以保证基本的生活开支，甚至是活得较滋润；瑞典更是实行的“从摇篮到坟墓”的社会福利制度，瑞典中央政府用于公共社会保障的支出占财政支出的比重达 50%，用于社会保障的支出是国民生产总值的 60%。即使倡导经济自由的美国，也通过社会保障署、劳工部、人类健康与社会服务部联合提供了各种全民性保险和福利补助，其中很多项目都是政府出资。失业保险则由政府与企业协商，共同出资，分担了公民的大部分社会保障。

在中国企业对员工的福利保障中，一些本应由政府承担的责任都转移到企业身上，员工的各项社会保障费用均由员工个人和企业按相应比例分担，同时政府在向企业和个人征取高额税收后并未提供全面、高效的社会保障。企业在此情况下陷于尴尬的境地，很多企业并非不想承担社会责任，而是本来由多方承担的责任，现阶段仍由企业一方承担，多数企业选择退避三舍，想方设法规避对员工承担的责任。

第 5 章 促使企业承担员工责任的措施

5.1 企业承担员工责任的内部措施

5.1.1 构建企业与员工的和谐的劳动关系

企业要承担对员工的责任，应更新管理方式，构建企业与员工的和谐的劳动关系。从企业自身利益来看，良好的劳动关系可以提高员工的工作积极性，为企业赢得更高的劳动生产率；在国内外的消费者、政府和进口商中获得良好的评价，从而提高企业的品牌价值；同时重视劳动关系的的企业更容易获得劳动人员的青睐，获得充足的人力资本；从对经济发展的贡献来看，良好的劳动关系可以增加企业交易的社会资本，有助于把各种有形的要素有效的组合起来，使其发挥最大作用，促进经济的发展质量和速度，从对推动社会的进步来看，和谐的劳动关系，维护了社会的稳定，推动了和谐社会的建立。

企业中的劳动关系是一种特殊的人际关系，它是力量与权利，合作与冲突关系的集合。构建和谐的劳动关系必须改变传统的管理模式，按照新的理念管理企业：一方面把传统的雇佣和被雇佣关系，转变为以激励方式为主为纽带的依存关系；另一方面把依靠管理约束手段维持的劳动关系转变为靠远景激励手段维持的劳动关系。

5.1.2 提高企业管理层的伦理道德素养和管理水平

企业管理层掌握着企业财产和人力资源的经营权和支配权，企业管理层的重视企业的伦理观是企业对员工责任得以贯彻的重要因素，其伦理道德观念和管理水平决定了企业对员工责任的各种行为。具备正确伦理道德观念、卓越的组织管理才能、具有较强的责任心、对员工具有凝聚力和向心力的管理者，其行为会对企业产生重要影响。管理人员对内进行道德管理，如实评价员工的才能和贡献，帮助员工排忧解难，办事公正、一视同仁、妥善处理纠纷，能够遵循平等、互利、诚实守信道德规范，遵守劳动法律法规，有效维护员工权益。

5.1.3 学习国外企业承担员工责任的先进措施

在劳动权保障方面,中国有些企业在裁减人员时,存在着很大的任意性和随意性,甚至还出现滥用权利的情况。企业在裁减人员时可能借鉴德国的积分表或类似于积分表的制度,则有利于杜绝企业滥用权利随意裁员,从而减轻裁员所造成的负面影响。德国的积分表将家庭平均负担被列入积分项目,尽可能地避免夫妻双方都下岗的现象,从而使企业在裁减人员时必须考虑下岗人员的生活及社会安定的影响,有利于和谐社会的建设和发展。对于年龄方面的考虑,德国的经验也给了我们一些启示。前面提到德国的解约保护在考虑年龄的时候,年龄较高的雇员优先于年龄较低的雇员,在每个年龄段上他们积累了一定的经验,分别给予不同程度的倾斜保护,尤其对于40岁到50岁之间的雇员,他们的处理更慎重些。

5.2 促使企业承担员工责任的外部措施

5.2.1 政府方面的措施

第一,政府应多提供免费再就业培训及提供劳动者维权的渠道

政府应实施积极的劳动力市场政策,为劳动者多提供再就业培训,提高劳动者技能素质。通过实行积极劳动力市场政策,改善人力资源素质和完善职业服务体系,增加对劳动者的培训。这样,一方面可以提高其技能和知识,提高生产率,更好地吸引更多的高技术投资,增加产品的附加值,实现中国的产业结构升级,改变我们在全球产业链和分配链中的不利地位;另一方面,提高技能和知识水平可以改善劳动者的弱势地位,使劳动者具有更好地和雇主谈判的能力,能较好地维护自身的权益。政府还应多渠道免费为员工提供法律知识教育,比如社区定期举办劳动法律保护专题讲座、提供免费法律咨询等,使劳动者能了解法律法规,运用法律法规维护自己的合法权益,促使企业能自觉执行法律法规,尊重劳动者权益。

第二,政府应尽量减轻企业对员工社会保障的负担

政府完善的社会保障制度,可以把企业担负的退休养老、劳保医疗、失业保障等社会福利分担起来,最大限度地减轻企业负担;完善的社会保障制度为劳动力的流动解除后顾之忧,促进了劳动力流动,有利于劳动力

资源的优化配置。失业保障制度的建立，使政府不仅为劳动者在失业期间提供了基本的生活需求，而且还促使企业提高员工最低收入水平。

第三，建立和完善对企业评价体系的内容设计

政府组织专家制定企业的评价体系，对企业的执法情况进行定期或不定期的监督检查，向执行情况达到一定标准的企业，给予相应的经济和精神激励；如减免税收并授予责任企业统一的责任标志，引导消费者购买有责任企业的产品，消费者通过责任标志辨别产品背后的责任异同，使缺乏员工责任的企业在市场竞争中出现潜在危机。政府通过实施“重典”来创造相应的社会环境、文化环境，使之与保护劳工权益行为相容，激励企业保护劳动者权益与企业追求利润最大化的目标相容，从而促进劳动法律法规的实施。

第四，政府的政绩考评指标应加设对管辖区域内企业承担员工责任方面的考评

目前有很多地方政府，为了获得更多的政绩，将目光锁定在地方经济的增长率上，只看重企业对地方的经济贡献，而减少对企业责任的监管，直到企业因缺失责任而导致恶性事件发生，影响到地方稳定和官帽的稳定才出面管理。因此，建议各级政府政绩考评指标应加设考评管辖区域内员工投诉企业数量，像重视绿色 GDP 一样对企业履行员工责任的行为高度重视。在推动和促进企业更好地履行员工责任方面，发挥政府职能的主导作用。

5.2.2 完善对劳动者提供保护的司法保障

解决企业在承担员工责任时出现的违法问题时，新劳动法作了准确而详细地规定，但新劳动法的出台并不意味着法律、法规能完全堵上企业逃避对员工责任的行为。新劳动法在防止企业逃避员工责任的细节方面，规定很多不允许的条款，对企业违反劳动法律的条款解决途径以工会提出整改或劳动行政部门进行纠正为主，惩罚方式则以向劳动者支付一定比例赔偿金为准。不强硬的处罚力度，导致一些企业无视劳动法的规定。要制止企业不与劳动者订立劳动合同的行为，随意延长劳动者工作时间、工作量，故意拖延工资等违法行为，还需加大对违法企业的外部处罚力度，增加法律制裁，来规范企业的合法行为。

有了完善的法律, 还需要严格的监督与执法, 才能促使企业承担员工责任。法律对恶的处罚, 往往发生在当事人受到伤害以后。要降低员工权利受损的机率, 应将企业不履行对员工责任的恶, 杜绝在员工受伤害之前。因此, 完善而严格的监督是促使企业承担员工责任的必要环节, 也是必要条件之一。劳动监察部门可以在没有接到劳动者投诉的情况下主动深入企业内部, 了解企业执行劳动法的情况, 并将监察工作的对象放在经常发生违法行为上, 如重点查处用人单位的乱辞退劳动者、强迫加班、欠缴社会保险费和克扣工资等行为, 同时也向劳动者宣传维权知识, 并向其提供申诉程序、申诉所需资料介绍。使劳动者信任劳动监察部门的, 在劳动者权利受到企业侵害时, 会运用第三方力量捍卫自身的权利, 将有关侵犯劳动者权利的问题消灭在萌芽状态; 劳动监察部门也可以在劳动集中的区域设立免费的权益保护机构, 如在企业集中地区设立劳动者投诉站等, 简化维权的程序, 降低维权的成本。这样, 监察部门能尽快对员工所反映的问题进行处理, 以维护他们的权利, 同时也对企业产生威慑作用, 降低企业不良行为的发生。

当劳动争议不可避免时, 在解决劳动争议问题上, 应改革劳动争议诉讼制度, 包括成立劳动法庭专门处理劳动争议案件, 设置适应及时处理劳动争议的诉讼程序, 完善证据规则, 真正吸收社会有关人士作为陪审员组成合议庭, 以使诉讼成为保护劳动者权益的有效法律屏障。

严格的执法是对不履行员工责任的企业进行处罚的最后一环, 通过加大劳动执法的力度, 打破地方保护主义, 对那些严重违反劳动法规或肆意侵害劳动者权益的企业行为处以重罚, 并将其整治结果进行信息披露, 把违法企业信息链接到人才招聘网的企业责任查询信息栏中, 使得问题企业在人才招聘上显现劣视。也促使企业严守法规要求, 合法经营。

5.2.3 完善工会制度

目前工会基于种种原因, 较难很好的维护职工权利。如果工会能从组织结构和职能、权利上进行改进, 将有利于工会组织发挥维护员工权利的作用, 制衡无责任企业的横行。

由于长期以来中国企业工会在经济上严重依赖于企业或政府, 部分企业在身份上又从属于企业或政府。导致企业工会在维护劳动者权利方面存

在严重的先天不足。在工会组织结构上，需要打破政府或企业的绝对主导权。如果将工会组织结构独立于政府和企业，工会经费来源于员工缴纳的工会费，工会成员的任免权全部交付员工，不为员工说话的工会领导将面临罢免的可能，这样工会组织的成员代表员工的利益，在劳资双方发生矛盾时，能切实代表员工利益与资方进行平等协商。工会与员工结成真正的鱼水关系，广大企业员工的权益在根本上得到保障。

在工会职能与权力上，强化劳动标准的制定、集体谈判、在法律允许范围内进行罢工等功能。从劳动关系的微观调整来看，劳动标准是最主要的方面，包括劳动报酬、劳动条件、劳动安全卫生等。除了建立和强化业已存在的“三方协调机制”的作用外，还应当强化集体谈判的作用以及法律允许范围内进行罢工的权力。从而进一步凸显工会的话语权。

5.2.4 国内市场大力推进 SA8000 标准的实施

近年来，SA8000标准的推进，使中国一些以劳动密集型为主导的出口企业因达不到该认证标准，而失去出口订单。SA8000把社会责任写入贸易标准之后，成为中国企业进入国际市场的最重要准入印章之一。它以公开、透明、具体化、条文化的形式，把非技术性的抽象的道德、精神、理念层面上的人文关怀上升为国际采购合同附加条款，在企业经营的终端环节设置企业对员工责任的道德标准。企业必须保证其产品是以人道的方式，在符合道德标准的环境中生产出来。SA8000给中国企业带来一种全新的社会责任标准，引起企业反思在承担员工责任方面的制度，把承担对员工的责任作为企业生存发展的条件。

在国内也应大力推进SA8000标准，逐步在政府采购和企业采购链中融入SA8000标准的相关内容。企业管理者为获得订单，适应现代企业的发展趋势，必须重新界定企业的目标，将企业的经济动机与承担对员工的责任相结合，在经营的各个环节承担起对员工的责任，为员工提供安全的生产条件、保障员工的职业健康等合法权益。

5.2.5 媒体方面的措施

一方面，媒体应加大对责任企业的舆论监督。对企业承担员工责任的监督，只靠政府是远远不够的，需要广大的社会公众参与。媒体对有些问

题严重的企业进行深入调查时，对其不履行员工责任的行为进行勇敢的揭露，只有敢说真话的媒体才是令人信服的媒体。媒体可以利用自身的舆论引导力对企业行为进行强有力的监督。通过舆论，让全社会关注企业是否承担对员工的责任，参与到推动企业对员工责任建设的活动中来，营造良好的社会氛围。使企业认识到，承担对员工的责任有利于企业发展，如若不然，就会给企业的长远发展带来负面影响。只有全社会共同努力，才能促使中国企业更好地履行对员工责任。另一方面，媒体应通过对相关知识和案例的积极宣传，加强对员工的法律知识教育，提高员工维护自身权利的能力，通过舆论鼓励员工维护自己应有的权力，大力提倡员工开展维护自己应有权力的行为。

结论及不足

一、本论文的主要结论

本文以中国企业对员工需要承担的责任为研究对象，围绕企业对员工应该承担的责任及如何承担责任展开了系统研究，其主要结论如下：

第一，我国企业必须主动、自觉承担企业员工责任

本文从企业伦理理论、法律责任、SA8000 方面阐述了企业对员工应该

承担责任理论基础，指出企业对员工要有合理的义利观、诚信价值观、以人为本和谐发展观，在法律的规定下，提出企业对员工应承担的具体责任内容，企业在 SA8000 的影响下，我国企业管理者必须重新界定企业的目标，改变牺牲员工的利益为代价追求利润最大化的经营理念，学习国外企业承担员工责任的先进措施，努力构建企业与员工的和谐劳动关系。

第二，通过外部措施促使企业承担员工责任

在我国现有的经济和社会水平下，不能单纯指望企业的自觉履行对员工的责任，而需要通过全社会的力量促使企业承担员工责任。代表员工权益的工会组织，需要打破政府或企业的绝对主导权，将工会的组织结构独立于政府和企业之外，增加工会的职能与权力，达到切实代表员工利益的职能；司法应加快制定约束企业社会责任缺失的法律法规，加强监管力度和执法力度，完善对劳动者的司法保护；政府应多提供免费再就业的培训及扩大劳动者的维权渠道、政府还应完善社会保障制度，减轻企业对员工社会保障的负担并对责任企业建立完善的评价体系；国内市场应大力推进 SA8000 标准，逐步在政府采购和企业采购链中融入 SA8000 标准的相关内容；媒体应加大对责任企业的舆论监督，通过舆论的监督，参与到推动企业对员工的责任建设。

二、本论文的不足

鉴于目前国内外对企业承担员工责任问题的研究还有待于深化，国内的研究刚刚开始，资料和文献较缺乏。再加之本人研究水平和对企业人力资源管理了解有限，本文对企业承担员工责任的研究是初步的，存在明显的不足，有些问题的研究还有待于深化。

第一：对企业承担对员工责任内容的界定，还有待于进一步完善。

第二：论文仅从普遍意义上对企业承担员工责任进行了论述，但没有对不同类型企业承担员工责任的差异进行研究，而这些差异是明显存在的。比如小型企业与大中型企业在企业承担对员工责任上存在着显著的差异，对于小型企业来说，企业承担员工责任对提高企业绩效的效果也许不如大中型企业显著，而且小型企业遇到的困难和付出的努力也会相对较大，这是由小型企业的特点决定的。因此，有必要进行对小型企业承担对员工责任与大中型企业承担员工责任的差异进行专项研究。

致 谢

本论文是在导师肖平教授的精心指导和严格要求下完成的。从论文的构思、开题，到论文的写作、提交，论文几易其稿。每一细节，每一部分都凝聚着导师的细心修改和精心指导。肖教授以其严谨的治学风格、渊博的学术知识和积极创新的学习态度，给予我莫大的教诲和启迪。肖教授在百忙之中抽空审阅学生的论文，进行了细致的修改，精心的指导，对学生论文提出了诸多良好的建议。学生感激之情无以言表，谨在此表示衷心的感谢！

还要感谢郭红玲老师在我参与 SA8000 课题研究中的指导，以及给予我诸多影响的李素萍老师、骆玲老师，是老师们的教诲启发了我不断的思考，不断的学习进取，最终顺利地完成了研究生阶段的学习。同时也是要感谢我的同窗好友，在学习中对帮助。感谢各位评阅老师在论文评阅过程中给我的指点与帮助。

谢谢所有我参考过的文献的作者，还有那些无名的网络作者们是你们的著作点燃了我思考的火花，让我的论文更加充实。

王敏

2008 年 5 月

参考文献

(一)著作类

- [1]肖平, 骆玲, 唐永进[M]经济与伦理整合, 成都: 四川大学出版社, 2001
- [2][美]乔治·斯蒂纳, 约翰·斯蒂纳著. 企业、政府与社会[M]北京: 华夏出版社, 2002
- [3][美]理查德.T.德.乔治著.经济伦理学[M]北京: 北京大学出版社, 2002
- [4][美]阿奇B. 卡罗尔, 安K. 巴克霍尔茨. 企业与社会伦理与利益相关者管理[M] 北京: 机械工业出版社, 2004.
- [5]谭 深, 刘开明. 跨国公司的社会责任与中国社会 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2002.
- [6]王昕杰, 乔法容.劳动伦理学.[M] 河南: 河南大学出版社 1989.06.
- [7]白桂海.法治视野下的人权问题 [M]北京: 北京大学出版社, 2003.
- [8]彼得.科斯洛夫斯基, 伦理经济学原理[M]中国社会科学出版社, 1997
- [9]陈荣耀.企业伦理[M]华东师范大学出版社, 2001
- [10]王小锡, 朱金瑞, 汪洁, 中国经济伦理学 20 年[M]南京: 南京师范出版社, 2005
- [11]高兆明.伦理学理论与方法[M]人民出版社, 2005
- [12][美]哈罗德.孔茨.管理学[M]上海: 上海人民出版社, 1990
- [13]陈秋元.现代企业管理[M]北京: 经济科技出版社, 2003
- [14]李建军.企业文化与制度创新[M]北京: 清华大学出版社, 2005
- [15]郭成纲.西方管理思想史[M]经济管理出版社, 2002
- [16][德]霍尔斯特.施泰因曼, 阿尔伯特.勒尔.企业伦理学基础[M]上海: 上海社会科学出版社, 2001
- [17]黎友焕.SA8000与中国企业社会责任建设[M]中国政法大学出版社, 2004
- [18]侯风云.中国人力资本投资与城乡就业相关性研究[M]上海, 上海人民出版社, 2007
- [19]周国银, 张少标.SA8000社会责任标准理解及实施指南[M]中国计量出版社, 2004
- [20]郑功成, 郑宇硕.全球化下的劳工与社会保障[M]中国劳动社会保障出版社, 2002
- [21]卢代富.国外企业社会责任界说述评[M]现代法学, 2001
- [22]万俊人.义利之间, 团结出版社, 2003
- [23]田奋飞.企业竞争力研究, 中国经济出版社, 2005

[24]张维迎.企业理论与中国企业改革, 北京大学出版社, 2003

[25]邹建平.诚信论, 天津人民出版社, 2005

(二)论文类

[1]郭红玲.国外企业社会责任与企业财务绩效关系研究综述[J] 生态经济, 2006, (4)

[2]朱庆伟, 殷格非企业社会责任的含义和历史背景[J]. WTO经济导刊, 2004, (11).

[3]林军. 企业社会责任的社会契约理论解析[J] 岭南学刊. 2004, (4).

[4]陈宏辉, 贾生华. 企业社会责任观的演进与发展: 基于综合性社会契约的理解[J]. 中国工业经济, 2003, (12).

[5]谢洪恩.企业伦理文化与中国‘入世’[J]伦理学, 2001, (8)

[6]张晓明.中国市场经济的制度整合与伦理道德建设[J]哲学研究, 2000, (9)

[7]过聚荣.企业伦理的时代价值[J]伦理学, 2000(11)

[8]孔润年.“企业伦理”之论纲.[J]伦理学, 2001(8)

[9]章景德.略论制度的伦理作用.[J]伦理学, 2000(3)

[10]达林.人力资本在现代企业中的价值[J]经济师, 2002(4)

[11]李强.玩具血汗工厂调查《中国青年报》, 2005 (10)

[12]王大超, 张丽莉.中国企业社会责任现状与提升措施.[J]北方论丛, 2005 (2)

[13]徐超, 陈继祥.战略性企业社会责任的评价[J]上海企业, 2005(5)

[14]张锐.社会责任: 全球企业的市场“门票” [J]中国改革报, 2005(11)

[15]王鲜萍.解读“企业社会责任” [J]上海企业, 2004 (4)

[16] 杨帆, 吴江.国外关于企业社会责任的理论评介 [J], 暨南学报(哲学社会科版), 2006(5)

[17]李燕.论诚信制度及其建构的社会人文原则.管理世界[J], 2001(5)

[18]赵培建.浅谈企业伦理的责任边界.山东经济战略研究[J], 2005(7)

[19]田虹, 吕有晨.日本企业社会责任研究.现代日本经济[J], 2006(1)

[20]陆岸萍.中国劳资关系演变呼唤企业社会责任建设.改革与战略[J], 2006(9)

[21]黎恒.海尔的人本管理模式.中国人才[J], 2002(10)

[22]杜兰英, 杨春方, 吴水兰, 石永东.中国企业社会责任博弈分析.当代经济科学[J], 2007(1)

[23]刘伟.企业家眼中的企业社会责任.中华工商时报[J], 2006(10)

[24]程洁.人本管理的核心价值观.理论与改革[J], 2002(1)

[25]程立涛, 崔秀荣.论责任伦理的社会价值.石家庄学院学报[J], 2007(7)

-
- [26] 袁俊.全球劳工标准及其对企业影响.企业标准化[J], 第11期
- [27] 耿永志, 刘凤军.民营企业集团雇佣伦理关系探析.集团经济研究[J]2005(8)
- [29] 王水嫩.民营企业社会责任缺失的原因及对策.生产力研究[J]2006(4)
- [30] 程东峰.论共生共存_责任伦理的原则之一.天府新论[J]2007(4)
- [31] 李向民, 邱立成.当代跨国公司劳资关系发展与三方机制分析.亚太经济[J]2007(2)
- (三)外文类
- [1]Leipziger , Deborah.SA8000 : The Definitive Guide to the New Social Standard[M]Financial Times Prentice-Hall, 2001.
- [2]Chennai, Corporate'dilemma 'over social responsibility Businessline,: Nov 11, 2002
- [3]Gobbels, Math and Jan Jonker.AA1000 and SA8000 Compared : A System Comparison of Contemporary Accountability Standards [J]Managerial Auditing Journal, 2003, 18(1): PP54-58
- [4]Social Responsibility Report on Ricoh Electronics, Inc., Our Earth Our Tomorrow[J], June , 2005
- [5]John Hancock, Finding a solution: How To Free Trade While Upholding Labour Standards, Journal of Internation Law, Fall, 2003
- [6]Robin Allen Qc, Rachel Crasnow, Employment Law and Human Rights[M], Oxford University Press, 2002
-

攻读硕士学位期间发表的论文

及参加的科研项目

发表论文：

- [1] 《SA8000 成本与效益分析》，[J]《商场现代化》2007 第十期
- [2] 《孔子的社会和谐思想及其对构建和谐社会的启迪》，[J]《南方论刊》2007 年第 1 期
- [3] 《改变德育课教学方法，提高教学实效》，[J]《发展》2007 第 07 期

参加的科研项目：

郭红玲教授主持的四川省十一·五规划课题 SC06B020
