

中图分类号： B82

密级： 公开

UDC： 100

学校代码： 11832

# 河北经贸大学

## 硕士学位论文

( 学历硕士 )

我国企业对员工社会责任的伦理研究

Ethical research on the social responsibility of  
enterprises in China

作者姓名： 吕惠贞

指导教师： 杜莹 教授

学科专业名称： 伦理学

论文完成日期： 2016 年 5 月

二〇一六 年 五 月 三十 日

中图分类号： B82

密级： 公开

UDC： 100

学校代码： 11832

# 河北经贸大学

## 硕士学位论文

( 学历硕士 )

我国企业对员工社会责任的伦理研究

Ethical research on the social responsibility of  
enterprises in China

作者姓名： 吕惠贞

指导教师： 杜莹 教授

学科专业名称： 伦理学

论文完成日期： 2016 年 5 月

## 学位论文原创性声明

本人所提交的学位论文《我国企业对员工社会责任的伦理研究》，是在导师的指导下，独立进行研究工作所取得的原创性成果。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。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中标明。

本声明的法律后果由本人承担。

论文作者（签名）：吕惠贞

2016年6月13日

指导教师确认（签名）：杜莹

2016年6月13日

## 学位论文版权使用授权书

本学位论文作者完全了解河北经贸大学有权保留并向国家有关部门或机构送交学位论文的复印件和磁盘，允许论文被查阅和借阅。本人授权河北经贸大学可以将学位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、缩印或其它复制手段保存、汇编学位论文。

（保密的学位论文在\_\_\_\_\_年解密后适用本授权书）

论文作者（签名）：吕惠贞

2016年6月13日

指导教师（签名）：杜莹

2016年6月13日

## 摘 要

企业是整个社会经济体系的细胞,由物质资本和人力资本构成。随着社会的进步,知识技术等精神力量对经济增长作用的日益突出,员工对企业的作用也愈加重要。企业的进步也使其逐渐认识到履行社会责任的必要性。但是,很多实际情况显示,企业在真正对待员工时,并没有很好的履行其义务。相反,劳资问题一直存在,企业对员工的缺失现象频频出现。所以,针对企业履行对员工相关责任的研究是现实的需要,是时代的要求。

笔者参考相关的理论研究的成果和实践产生的结果,并通过与多学科理论的融合,展开了针对我国企业对员工社会责任的研究。企业以一种独立的社会组织的形式存在,既体现一定的经济性,又存在一定的道德性。企业作为道德主体有其自身的权利与义务,这是由其自身组成的目的和追求决定的。企业的双重属性决定其自身在社会关系中必然蕴含经济关系和伦理关系。而在此一系列的关系中,需要企业来处理 and 平衡这些关系。此时,企业的经济行为和决策,必然不仅仅停留在对经济的追求上,企业的需求也必然是复杂的,其中则必然会蕴含着相关的伦理动机。在对待企业与员工的关系的时候,本文是这样阐述的,企业的道德属性和企业与员工的关系,共同决定企业对员工是负有责任的。但是,企业与员工的关系又有其特殊性,是复杂和独特的,这体现在企业与员工之间的对立统一关系上。一方面,企业与员工之间存在劳资冲突;另一方面,企业承担对员工的社会责任又与企业的逐利性是统一的。这就决定了企业履行对员工责任的过程必是复杂的。

无论如何,企业对员工承担社会责任都是必然的。这既是企业自身特性的要求,也是社会提出的必然要求。企业作为道德主体要求其履行一部分义务。其中则包含对员工的社会责任。企业行为虽然为经济行为,但在其一切行为之中,总是蕴含着复杂的行为动机,其中必然存在伦理动机。从社会发展的角度来说,社会进步对企业的期待也逐步提高,社会进步也使员工对企业提出了更高的期待,这都要求企业承担更多的责任。

本文还针对企业对员工责任的基本内容作了概括。其内容主要表现在四个方面:公平对待员工就业与薪酬;保证员工的职业健康与安全;依法提供对员工的

社会保障；重视培训并促进员工全面发展。又通过马斯洛需求层次金字塔理论和卡罗尔企业社会责任金字塔理论，对其内容进行了解读，从另一个角度针对企业对员工的社会责任，进行了简单的描述。从而，既看到了企业承担社会责任，员工实现自我价值和企业持续发展的一致性，又看到了企业承担对员工社会责任与其逐利性的矛盾性。继而，得出企业对员工承担社会责任存在缺失的必然性。文章最后，从员工薪酬，员工权利和尊重员工自身三个方面，对企业社会责任的缺失进行了描述。并从法律法规与制度，企业和员工三个层次，对其缺失提出了相应的对策。

随着社会的发展，员工对企业的期待总会有新的要求。企业承担的这份对员工的责任也不是一时，是需要其不断更新和扩充的。当然，也只有承担了这份责任，企业才能长久生存，同时也有利于整个社会的和谐。

关键词：企业 员工 社会责任 伦理动机 歧视 主体意识

## Abstract

Enterprise is the cell of the whole social economic system. An enterprise consists of material capital and human capital. With the progress of society, knowledge, technology and other spiritual forces on economic growth in an increasingly prominent role, the role of the staff of the enterprise is more and more important. The enterprise's own development and progress has decided companies recognize the need to fulfill its social responsibility. However, many enterprises in the actual situation, the real treat employees, and not a very good performance of its rights and obligations. On the contrary, labor relations has always been there, workers lack of frequent phenomenon. So, according to the research on employee social responsibility is the realistic need, is the requirement of the times.

This paper actively learn the correlative theory and related theories on Chinese enterprises at present for the research on the employee social responsibility. The enterprise exists in an independent form of social organization, not only embodies the certain economy, there exist certain morality. Business as a moral subject has the rights and obligations of its own, which is composed of its own purpose and pursuit of decision. The double attribute of enterprise decided on its own in social relations inevitably implies economic relation and ethical relation. In a series of relations, enterprises need to deal with and balance these relations. At this time, the enterprise's economic behavior and decision-making, must not only to the pursuit of economic, the demand of the enterprise is also complex, which inevitably contains the ethical motivation related. So when dealing with the relationship between enterprises and employees, this thesis is elaborated, determines the relationship between enterprises and employees to the enterprise, is the responsibility of the staff. However, the relationship between enterprises and employees have its particularity, is complex and unique, which embodies the unity of opposites in the relationship between enterprises and employees. On the one hand, there are conflicts between employees and enterprises; on the other hand, enterprises and employees to undertake social responsibility is unified with the enterprise's own profit.

In any case, the corporate social responsibility of employees is inevitable. This is the enterprise's own characteristic, also is the inevitable requirement of social development. The enterprise as a moral subject required to assume corresponding responsibilities, including the social responsibility of the staff. Although the enterprise behavior economic behavior, but in all its activities, always contains complex motives, the existence of moral motivation. From the perspective of social development, to social progress in the enterprise will gradually increase, social progress and staff also put forward higher expectations for the enterprises, the enterprises are required to take more social responsibility. From the social level, the development of social stability and building a harmonious society also requires enterprises to fulfill their social responsibility to employees.

This paper also summarizes and summarizes the basic contents of corporate social responsibility. Its content mainly displays in four aspects: fair treatment staff employment and salary; ensure the employee's occupational health and safety; according to the law to provide social security for employees; pay attention to training and promote the comprehensive development of staff. And through the Maslow's pyramid theory and Carol corporate social responsibility pyramid theory, the content of interpretation, from another point of view for the social responsibility of the enterprise to the staff, the simple description. Thus, not only to see the corporate commitment to social responsibility, employee self value and enterprise sustainable development consistency, but also to see the corporate commitment to employee social responsibility and the contradiction between the profit. Then, it leads to the inevitability of the enterprise's social responsibility. At the end of the article, the article describes the lack of corporate social responsibility from the three aspects of employee compensation, enterprise's rights and respect for employees themselves. And from three levels of social laws and regulations, enterprises and employees, the enterprise to the staff of the social responsibility of the lack of corresponding countermeasures.

With the development of society, the staff of the company's expectations will always have new requirements, the company's social responsibility to employees is

not a temporary responsibility, is the need for enterprises to continuously update the. However, only assume this responsibility, the enterprise can continue to develop, but also conducive to the harmonious society of the whole.

Key words: corporate employee social responsibility ethics motivation discrimination subjective consciousness



# 目 录

摘 要.....	III
Abstract.....	V
1 引言.....	1
1.1 研究背景与意义.....	1
1.1.1 研究背景.....	1
1.1.2 研究意义.....	1
1.2 国内外研究现状.....	2
1.2.1 国内研究现状.....	2
1.2.2 国外研究现状.....	3
1.3 研究思路.....	4
1.4 研究方法与创新点.....	5
1.4.1 研究方法.....	5
1.4.2 研究的创新点.....	6
2 企业对员工承担社会责任的伦理分析.....	7
2.1 企业是客观存在的道德主体.....	7
2.1.1 企业作为道德主体有其权利与义务.....	7
2.1.2 企业的利益关系必然产生伦理关系和伦理动机.....	9
2.2 企业与员工之间的对立统一关系.....	10
2.2.1 企业与员工之间存在劳资冲突.....	10
2.2.2 企业对员工承担社会责任与其逐利性的统一.....	11
3 企业对员工承担社会责任的必要性.....	14
3.1 企业自身特性的要求.....	14
3.1.1 企业作为道德主体的必然要求.....	14
3.1.2 企业经济行为的必然要求.....	15
3.2 社会发展的必然要求.....	16
3.2.1 社会进步对企业提出了越来越高的期待.....	16
3.2.2 社会稳定发展要求企业履行对员工的社会责任.....	17

4 企业对员工承担社会责任的基本内容及其分析.....	19
4.1 企业对员工承担社会责任的基本内容.....	19
4.1.1 公平对待员工就业与薪酬.....	19
4.1.2 保证员工的职业健康与安全.....	20
4.1.3 依法提供对员工的社会保障.....	20
4.1.4 重视培训并促进员工全面发展.....	21
4.2 由双金字塔思想分析企业对员工的社会责任.....	22
4.2.1 马斯洛需求层次金字塔理论和卡罗尔企业社会责任金字塔理论..	22
4.2.2 企业承担对员工的社会责任实现企业持续发展.....	23
5 我国企业对员工社会责任的缺失及其对策.....	25
5.1 我国企业对员工社会责任的履行现状.....	25
5.1.1 国有企业对员工社会责任的履行现状.....	26
5.1.2 民营企业对员工社会责任的履行现状.....	26
5.2 我国企业对员工社会责任缺失的具体表现.....	26
5.2.1 企业对待员工薪酬方面缺失的表现.....	26
5.2.2 企业尊重员工权利方面缺失的表现.....	27
5.2.3 企业尊重员工方面缺失的表现.....	29
5.3 我国企业对员工社会责任缺失的对策.....	30
5.3.1 建立健全相关法律法规和相关制度.....	30
5.3.2 加强企业伦理道德建设.....	31
5.3.3 培养和提高员工的主体意识.....	32
结 论.....	34
参考文献.....	35
后 记.....	38
攻读学位期间取得的科研成果清单.....	39

# 1 引言

## 1.1 研究背景与意义

### 1.1.1 研究背景

本文首先从理论层面对企业与员工的关系,对企业责任的必要性进行了分析,试图让更多的人了解企业与员工的义利共存关系,认识到这个问题的重要性。以便于引导企业相关人员了解和重视其对员工的社会责任履行的必要性。本文针对企业对员工社会责任的基本内容进行了整理和总结归纳,也是为了进一步为其提供在现实生活中的具体做法的指导。从另一个角度而言,这同时也引导了员工对自身权利的认知和重视。本文最后,对我国企业对员工社会责任的履行现状进行了简单的阐述。后又提出了我国企业对待员工出现的种种问题,并提出了相应的解决方案,希望可以对企业责任的具体履行起到一点微薄的作用。

既然是伦理学的研究,本文则希望人们在看到企业在与利益有必然联系的基础之上,可以看到其作为一个特殊的主体,也是有其自身理性的。既然是可以对其有道德要求的,则希望可以通过本文的论述,让更多的企业在进行具体事务抉择的时候,可以将利益和责任放在同一个平面上。甚至,希望在某些时候,企业能够主动做到,将道德放在那么一个位置,而那个位置比自身利益,至少是比短期利益更高。

我国学术界针对本文所研究的内容还比较零散,没有具体的体系,虽然近几年对此的重视逐渐增加,但其成果还不够充分,也不够全面。笔者也只是用理论与实际相结合的方式进行了粗浅的总结和研究。希望能起到抛砖引玉的作用,并期待看到更加深入和实际的研究成果。

### 1.1.2 研究意义

员工对企业的持续发展和经济利润的获取,都起着不可忽视的作用。本文的研究,则是从理论意义和实践意义两个角度出发,提倡企业应当关注和履行其对员工的社会责任。企业履行了对员工的社会责任,不仅可以提高员工对其的工作热情,从而为其获得更多的利益。还能为其自身的有序发展创造最大价值,并提供内在动力。可以实现企业的良好发展,还有利于社会的稳定发展。企业帮助员

工更好的生存和自我的实现与发展,提高了员工的幸福度,也有利于其自身发展与和谐。而且,员工是社会的个体,在社会总人口中占大部分。企业尽了对员工的责任,对于实现他们的共生存也是有益的,还可以从个人和企业两个方面促进社会和谐。

进行企业对员工社会责任的研究,在某种意义上可以缓解劳资冲突。企业尊重和维护员工的合法权益,从而缓解劳资冲突,有助于维护企业内部和社会的和谐。近几年,我国劳动争议事件有所增加,劳资冲突进一步突出,劳资矛盾的决定方在企业,通过对企业对员工社会责任的研究,可以使其更加高效的履行对员工的社会责任,完成其社会责任的履行。而且随着社会的进步,人民实现了温饱,生活得到了提高,人们对生活有了更高的要求,社会意识也有所提升,对企业也就提出了新的要求。那么企业尊重员工,善待员工,也就成为企业面对社会进步所作的必然选择,也是企业发展的必经之路。

## 1.2 国内外研究现状

### 1.2.1 国内研究现状

我国企业社会责任的产生和形成,可以说是在企业的法人地位确立和社会形成法律环境之后,企业开始关注法律责任和经济责任开始的。上个世纪 90 年代,袁家方在其所写的《企业社会责任》一书中这样说到:“企业在争取自身的生存和发展的同时,面对社会需要和各种社会问题,为了维护国家、社会和人类的根本利益所必须承担的义务,就是企业社会责任”。将企业社会责任正式引入理论研究领域。进入 21 世纪以来,在我国企业社会责任被纳入国家政策法律范畴,尤其是 2006 年正式生效的《中华人民共和国公司法》明确的提出了公司要承担社会责任。

我国学者借鉴利益相关者理论,认为员工是企业首要负责的对象。刘昕、林南山指出,员工的工作动机和忠诚度受到企业社会责任的强烈影响,员工会对企业承担社会责任的行为感到骄傲,这能有效地提升员工的士气和忠诚度,降低员工流失率。易开刚提出企业对员工的社会责任应该包括八方面内容:聘用;劳动合同;工作时间;工资福利与社会保障;员工权益;劳动争议与保障;职业发

---

袁家方.企业社会责任[M].海洋出版社,1990,46.

刘昕,林南山.企业社会责任:HR 大有可为[J].人力资源,2006(8).

展；员工心理健康。近些年来，我国越来越多的学者开始对企业对员工的社会责任的具体内容进行研究，多是借鉴国际上已经成熟的标准来定义，具体标准下文有所论述。

在企业对员工社会责任的评价体系方面有如下研究。例如，凌玲提出：经济责任：为员工生存提供必要报酬；法律责任：尊重员工权利；道德责任：提高员工收入，完善员工福利；公益责任：重视员工自我实现和发展。不难发现，很多评价体系是在卡罗尔企业社会金字塔理论基础之上提出的。也有学者提出，评价体系的构建也可以根据马斯诺的需求层次金字塔理论，因为企业对员工的社会责任的履行，毕竟是针对员工来进行的。

我国学者对企业对员工社会责任的履行现状进行了研究。例如，童泽平（2009）认为我国企业为应对经济问题，会放弃履行对员工应尽的权利义务，从而节约责任成本。总之，我国企业对员工责任的履行还是存在不少问题的。不签订劳动合同，不顾及员工健康与安全。甚至有的企业克扣工人工资，强制劳动和过度劳动。当然，企业社会责任报告中可以看出当前我国有很多企业，虽然在增长阶段，但还是在逐渐的了解其对员工社会责任，并逐步履行的。例如，国家电网公司自2006年起，每年均发布上一年度的企业社会责任报告，对公司履行企业社会责任的情况进行系统的梳理和总结，并向利益相关方进行披露。

### 1.2.2 国外研究现状

企业社会责任概念的提出，一般认为是欧利文·谢尔顿提出，“他将企业社会责任与公司经营者满足产业内外各种人类需要的责任联系起来，认为企业社会责任包括道德因素在内。”社会责任国际对企业社会责任概念定义为：“企业社会责任区别于商业责任，它是指企业除了对股东负责，还必须对社会全体承担责任，一般包括遵守商业道德、保护劳工权利、保护环境、发展慈善、捐赠公益事业、保护弱势群体等。”对企业社会责任众多定义中不难看出，员工都是企业应该负责的对象。说到企业社会责任，不得不提利益相关者理论。此理论真正开始于20世纪70年代，最经典理论则由爱德华·弗里曼在其1984年出版的《战略管理：利益相关者方法》中，认为“企业是一个由利益相关者构成的契约

---

易开刚.民营企业承担社会责任的理论与实证研究—以浙江省民营企业为例[M].中国社会科学出版社.2011,24.

李贞.企业对员工社会责任研究文献综述[J].理论研究,2012(1).

曾萍.企业伦理与社会责任[M].机械工业出版社,2011(6):85.

赵斌.企业伦理与社会责任[M].机械工业出版社,2011(9):210.

共同体，利益相关者包括企业的股东、债权人、雇员、消费者、供应商等交易伙伴。”除此之外，也包括其它受到企业经营活动直接或间接影响的客体。此理论一直对我国研究企业社会责任起到了指导作用。

国外关于企业对员工的社会责任的具体内容已经标准化。美国经济发展委员会认为企业对员工的社会责任指标包括三个方面：童工和培训；公民权与机会平等；工作场所的安全。SA8000 社会责任标准则包含了八大块：（1）童工；（2）强迫和强制性劳动；（3）健康与安全；（4）结社自由和集体谈判权利；（5）歧视；（6）惩戒性措施；（7）工作时间；（8）报酬；（9）管理系统。2010 年刚颁布的 ISO26000 社会责任标准中所涉及的企业对员工的社会责任包含 7 个方面的内容：（1）人权风险状态；（2）保障基本权益；（3）促进就业及雇佣关系；（4）工作条件及就业保障；（5）保持社会对话；（6）顾及工作安全及健康；（7）参与人力资源发展与现场培训。总之，国外针对企业对员工具体内容的研究，已经形成了比较成熟的标准和理论，对我国研究有很大的借鉴意义。

### 1.3 研究思路

本文一共由五章组成。整体思路为理论分析，论证必要性，提出问题最终解决问题。分配到各章节中为以下内容：

第1章是引言部分，对本文写作目的和意义进行了交代，对研究本文相关内容的国内外相关理论进行了总结和分析。此外，还描述了本文的研究方法和创新点。

第2章是针对企业对员工承担社会责任的伦理分析。本文首先对企业的道德性进行了说明，之后从企业作为组织主体有其权利与义务和企业经济行为的伦理动机两个方面进行了分析。本文针对企业与员工的对立统一关系，从两者间的对立统一关系和劳资冲突两个角度进行了分析。

第3章则从企业自身和社会发展两个角度企业对员工承担社会责任的必要性进行了论述。企业自身角度：企业作为道德主体和企业的经济行为的必然要求。社会发展角度：社会进步使得员工和社会都对企业提出了要求；社会稳定发展要求企业履行对员工的社会责任

---

冯梅,陈志楣,王再文.中国国有企业社会责任论—给予和谐社会的思考[M].经济科学出版社,2009:10-14.  
刁宇凡,周立军.社会责任标准导论[M].机械工业出版社,2012(2):109-121.  
李贞.企业对员工社会责任研究文献综述[J].理论研究,2012(1).

第4章总结概括了企业对员工的社会责任的基本内容。从企业对员工公平就业,获得合理薪酬,保证员工健康和安全,依法提供社会保障和促进员工全面发展以及社交自由等方面进行了论述。又从对其具体内容在员工和企业两个角度进行分析,最终得出其统一性和内在矛盾的存在。

第5章则首先对企业履行现状进行了简单论述,后又根据现实实践总结了企业对员工社会责任的缺失,一共体现在三个方面:企业对待员工薪酬方面:表现在同工不同酬和企业无故拖欠和克扣员工工资。企业尊重员工权利方面:现在很多企业不重视员工健康和安全,部分企业为了得到更大的利润,并没有承担应该承担的员工的社会保险费用。此外,还表现为歧视,侵犯员工隐私,企业对员工发展的不重视等方面。企业尊重员工自身方面:强迫和强制性劳动。在劳动合同的签订方面,调查结果显示的数据并不乐观。而且在其签订的合同中又出现了各种问题,员工加班现象严重。最后,并从法律层面、企业层面和员工层面分别提出了解决对策。

## 1.4 研究方法与创新点

### 1.4.1 研究的方法

具体—抽象—具体的方法。本文的研究,从企业的本质开始,延伸出其的特性,延展到其对员工必须也应该承担的社会责任,最终再结合其他理论,对其内容进行分析,结合实际,得出其中存在的问题。当然,实际必须通过原理的升华,才能上升到具有指导意义的理论。所以,本文的研究,会借鉴哲学、伦理学、企业伦理、企业文化和管理伦理等学科的相关原理,提炼出与本文相关,于本文有帮助的内容,来进行解读本文所研究的问题。

文献考察法。经过查阅资料,发现与企业对员工的社会责任相关联学科的内容,还是可以找到一些的,所以希望可以通过对相关的学科内容的深入理解,从侧面解读企业对员工的社会责任。另外,现在网络相对发达,希望可以通过各种通道,了解现实社会中企业家的德行,帮助本文的研究。最重要的是,我的导师在社会责任和企业等多个方面,做过较深入的研究,希望借助老师的力量,可以更快更深入的完成本文的研究。

#### 1.4.2 研究的创新点

本文将伦理学、经济学、管理学、社会学等多个学科综合来看，企业对员工社会责任进行了伦理学的研究。

针对企业对员工的社会责任，从企业伦理道德建设方面提出了新的要求和对策。



## 2 企业对员工承担社会责任的伦理分析

### 2.1 企业是客观存在的道德主体

#### 2.1.1 企业作为道德主体有其权利与义务

要说企业作为组织主体的权利与义务,首先应该论证其道德性,确定其道德主体地位。“企业是一个以利益、契约和义务为纽带,通过商品与资本的创造和经营,获取适当利润的协作组织,既是经济实体又是道德实体”。企业首先是一个经济组织,它一般是以营利为目的,运用土地、劳动力、资本和技术等生产要素,来向市场提供商品或服务,他们的经营活动是自主的,经营盈利与否也是自己对自己负责并独立核算的,它是一个独立的社会组织。企业作为一个独立的组织,其从事其自身行为是带有自身目的、按照一定规则进行的。企业表现出的这种可以对其行为及其后果做理性判断的能力,主要是由其内部形成的决策机构决定的。表面看来,企业是代表组织整体的意思,但其在从事其自身活动的时候,实际上只是以组织的形式,而从事的却是类似人类的行为活动。此外,当企业在从事自身活动的时候,存在自我决策、自主经营等展现自身权利的活动,这恰恰可以表明企业有其自为性。同时也可以说明,企业作为一个组织的同时,也是独立的,而这种独立表现在其不同于个人意志的团体意志上。企业在其生产经营活动中,不可避免与其他主体进行物质利益的交换,即总是处于一定的关系之中,而且必须要经营和处理这些关系,不得离开,这表现了企业组织的关系性。综上所述,可以看到企业是可以作为道德主体的。当然,企业的道德主体身份有其特殊性,它有其不同于个人的道德主体的地方,毕竟企业作为社会组织,往往是为了某个特定目的组织起来的。但是,这并不妨碍企业承担其应该承担的一些道德责任。例如企业在与社会上的其他行为人交往的过程中,是应当承当自己应该承担的社会责任的,起码应当是遵守法律和基本的社会规则的。在进行公司性行为的同时,应该是遵从一定的伦理原则的,为其每个行为负责,并尽量为社会负责的。当然,这份责任也就理应体现在对企业员工身上。

企业是客观存在的组织主体。首先,我先来说一下企业是组织主体这件事。社会上有千千万万个个体,他们每个人都有自己独立的活动、目的和决策原则等等。企业不同于每一个个体,上文提到,企业是一个独立的经济组织,它由很多

个个体构成，它是一个有别于个体主体的组织主体。那么，作为一种组织，企业除了从事其公司所应该做的活动以外，也对公司内部和外部的相关事宜进行决策和决定，而这个结果最终表达的不是公司任何一个个体的目的和意图，只能是组织整体的最终意思。不难看出，企业虽然在形式上是一个组织，但其本质上还是在从事人类的行为活动，只是，在形式上，它呈现为组织的状态，在行为上，也是以组织主体的形式。也可以说，企业行为实际上是一种集体行为，是一种不同于个体的特殊的团体主体，它比个别个体更高级。

其次，企业具有客观存在的主体权能。企业可以说是由人和物两大要素构成的。不难想象，如果企业只是指工厂的机械设备和公司的高楼大厦等物质要素，那么其只能是一个摆设。然而，事实是，企业有人的参与，人在从事活动的时候，是有主观意识的，是会发挥自身具有的主观能动性的。那么，工厂机械设备就贯注了人的意识、公司的规章制度就体现了人的主观意识，公司就会有序的运转。当然，企业中的人，并非具体的普遍的自然人，也不是个别的自然人，而是以企业为命名的从事一定行为活动的人类团体。这时，企业就不仅仅是一群人的组合，也不只是一系列规章制度的组合，更不是很多物质的组合。其因为人的参与而有了意识，有了理性，也就有了自己的主体权能。这种主体权能可以表现在三个方面：第一，它是一个经济实体，拥有一定数量的财产，享有财产的专用权和资源的使用权；第二，它掌握着一定的管理权限与科技实力，有能力按照一定的计划去从事实现自身目的的行为；第三，也是最为重要的一点，它享有在市场经济中自我决策、自主经营、自负盈亏、独立核算的权力和能力。

最后，企业有其独有的权利义务。这可以从企业作为实体法人的角度来说。“企业法人是指依相关法律，经相关部门登记注册，具有符合国家法律规定的相应法定条件，能够独立承担相应责任，取得法人资格的社会经济组织。”从一般的法律意义上来说，企业依法成立组织后，在其具有主体权能的基础上，则有了其作为独立组织独有的特点的权利与义务，但它们的权利与义务又是同一般人一样的。只是，企业是在承担自身义务和责任的时候，是以法人组织的名义，其行为只能是法人行为，其意志体现为一种法人意志。

---

卢代富.企业社会责任研究—基于经济学与法学的视野[M].法律出版社，2014（1）:179.

### 2.1.2 企业的利益关系必然产生伦理关系和伦理动机

如前文所说,企业具有道德主体资格,这不仅表现在对其道德的评判上,还表现为其自身行为所蕴含的伦理动机上。企业的双重属性体现在其自身的经济属性和社会属性两个方面。经济属性自然是指其对于利润的追求,社会属性则体现在其是可以服务于他人和社会的,而社会属性才是其自身的本质属性。这可以表明,企业在自身日常活动中是一定要与人、其他组织和社会产生的各个部门相关联的,并无时无刻不处于这种社会关系中的。在这些关系中,企业实际上就是进行着各种形态的交换和转换,实质就是利益交换,企业的所有这些关系就是其经济关系的具体表现,也是企业利益关系的具体表现。

伦理关系蕴含于企业的经济行为中。顾名思义,企业是以追求利益最大化为最大目标的,其社会生产中进行的各种活动,都可以称为其必须的经济行为,而这些经济行为其实就是各种主体之间的交往和利益的交换。在各种主体之间利益交换的过程中,为了保障交换的成功,主体之间会订立契约来明确各自的权利与责任,有了契约的产生,使得主体之间的利益关系表现为了各种契约关系,企业的经济行为也成为了订立和履行契约的过程。但是,在履行契约这件事上,必定会依靠伦理的约束作用,即伦理的信用就成为了履行契约的保证。那么,企业的经济行为就会很自然的受到伦理道德的左右,就不能简单的称为经济行为了。另一方面,企业还有其他的一些责任关系,是契约触及不到的,只能诉诸于人的良心与道德。此外,企业也是需要为员工负责的,也不仅仅是一份契约可以解决的。因此,企业经济行为所产生的全部经济关系:利益关系、契约关系和责任关系,其中都是蕴含着道德原则的。如此说来,企业的经济关系是伴随着伦理关系的,企业的经济行为必然产生伦理关系。

企业的经济行为蕴涵着相关的伦理动机。在经济学中,有如此解释,企业的目的就是追求财富,其作为经济人的唯一动机就是获取利润。如果是对刚刚建立的企业说,这种表现可能会更加明显。但是从其自身的构成上,企业是由人和物构成的。人类行为的目的则是有很多方面的。人类行为的动机必然不是单一的,而其中很多人还是有更高的追求的。虽然企业在从事自身活动的时候是以整体组织的形式,但其具体行为的最终决策,必定是由每一个个人决定的,而每一个个体的需求是多层次的,复杂的,应用到对企业的决策中,必然也是多层次的。阿

马蒂亚·森曾提出：关于人类行为的动机问题即“伦理相关的动机观”。这与“一个人应该怎样活着？”这一伦理道德问题相关；关于社会成就的判断问题，指“伦理相关的社会成就观”，它与如何看待个人利益和社会利益这一伦理问题有关。即从伦理的角度解读了经济学的两个根本问题。我们不难发现，阿马蒂亚·森提出这两个问题，是在揭露经济行为其实也是存在伦理动机的，而且这个动机是复杂的。当企业面对社会利益和个人利益的时候，也会思考和衡量社会利益和个人利益哪个更重要，也是可能会选择社会利益的，还是蕴含着服务社会的强烈的社会意识和伦理动机的。

## 2.2 企业与员工之间的对立统一关系

### 2.2.1 企业与员工之间存在劳资冲突

企业是一个具体的实体，它包含了很多利益相关者，这些利益相关者为实现自身的利益进行合作，在其内部的这些合作正是以契约的方式进行着，因此，企业也被称作契约关系的连接点。研究现在的企业可以发现，其是多方利益相关者冲突与合作的载体，而其中资本雇佣的劳动冲突，不管是从理论上，还是从实践上，都是表现尤为冲突。

物质资本和人力资本是构成企业的不可缺少的两种因素。这两种因素的相对地位似乎可以说是决定着资本与劳动的关系。而这两种因素的相对地位和重要性不是一成不变的，而是随着社会的发展而变化的。最早是人力相对过剩，造成资本支配劳动的状况。在 19 世纪以及以前的资本主义世界，是一个以物质财富为终极追求的工业社会，使得拥有和控制物质财富的人成为社会的主导人物。那么，掌握当时社会关键因素即物质资本的资本家很自然的拥有了企业的决策权，资本雇佣劳动在这一时期也就表现的尤为明显。这期间，企业往往不会顾及劳动者的权益，劳动者受到很多剥削无法忍受后，则会为了自己的劳动待遇和自身的劳动条件，奋起与资本家斗争。之后，更多的劳动者维权意识的提高，其斗争也更具组织性且愈演愈烈。当然，后来迫于劳动者的压力，企业终有所让步。进入 20 世纪以后，知识和技术对经济的影响，人力资本相对于物质资本地位的逐渐上升，使企业逐渐认识到了劳动者的重要性，对待劳动者的待遇也有很大提高。此时，劳动者的维权活动有了一定的缓和，但从未停止。

劳资冲突，直到今日在我国都是一个难题，劳动者对自身利益的追求，永远

都是随着社会进步而提高的。近年来,员工对工资、工时、就业保障、社会保险和职业安全和保健等方面,都对企业和社会提出了更高的要求 and 期望。尽管企业对员工也承担了越来越多的责任,但劳动者与企业的矛盾冲突从未停息。

在这样的背景下,再来看企业与员工的关系。对于劳资冲突,王维如说:“劳资冲突主要是因为劳资双方利益、目的、期望出现差异或现实目标的方法不同而表现出的争执、摩擦和心理对抗。”<sup>11</sup>劳资关系是指受雇者与雇主间的冲突与合作。在员工与企业之间,员工总是对自己工资有着更高的要求,对工作环境、劳动时间等方面有着出自对自身有利的方面的要求。而企业,出自对自身利益方面的考虑,往往拖欠工人工资,在保险福利等对待员工的各个方面表现出忽略和重视,这就必然会导致劳资冲突。戴建忠曾说,劳动者追求工资最优化以及劳动条件最优化同资本所有者追求利润最大化之间的矛盾是冲突形成的内在根源,这个矛盾在商品经济社会将长期存在,是不可能完全消除的。<sup>12</sup>当然,不可否认,制度因素、技术因素和其他外部因素也会对企业与员工的关系产生影响,但最主要的原因还是物质利益因素。

现实的企业是多方利益相关者联系的载体。这些利益相关者或者直接向企业提供要素,或者间接或者没有对企业直接的要素投入,但企业的决策和行为总是会影响它们,因此,企业则承担了关系它们各方的责任。而且,按照当今法律、社会的要求,企业都应该为其负责,即为出资者、员工、经理人、债权人、顾客和供应商等这些利益相关者的每一个负责。这就要求企业必须在很多因素间寻求利益平衡。这也从另一个角度说明,企业与员工之间的劳资冲突是必然存在,而且将是长期存在的。

### 2.2.2 企业对员工承担社会责任与其逐利性的统一

有人认为,企业承担对员工的社会责任,是在讲道德,可是经济上却是损失的,进而,将矛盾上升为企业追逐利益与道德的是否矛盾问题,即企业的逐利性与承担对员工的相关责任的能否统一的问题。细细看来,企业对员工承担社会责任与其自身逐利性,确实可以说蕴含着企业道德和利益的矛盾问题。那么,要解决这个问题,可以从说明道德和利益是否有其统一的可能性来说。对此,我们可以用亚当·斯密的两部著作来探讨。

<sup>11</sup>王维如,国内外劳资冲突管理研究综述[M].商业时代,2011(2),86~88.

<sup>12</sup>戴建忠,我国私营企业劳资冲突关系研究[M].北京社会科学,2001(1),14~21.

在《道德情操论》中，“斯密将同情心和利他主义视为人类行为的普遍基础和动机。”<sup>13</sup>而在《国富论》中，“斯密诉诸人的利己心，把个人对利己主义的利益追求当作人类经济行为的基本动机。”<sup>14</sup>在这里，斯密所言的自利并不是“自私”，而是“自爱”，是“对我们自己个人幸福和利益的关心”，<sup>15</sup>这种“自爱”是人们在一切经济活动时的必然追求，这似乎是与人的利他心相矛盾的。但是，斯密后来又提出了这样的观点：人们是在利己心的指引下去追求自己的利益，结果却巧合的实现了他人和社会的更大的利益。我们可以发现，从利己的驱使下做出的决策和行动而得出的结果，与从利他的前提下而做出的行为，所得到的结果是相似的。即尊重个人利益的前提下，得出的结果其实也是有利于社会利益的，个人利益与社会利益并不像表象那样的矛盾，他们本质其实是协调的。

斯密认为，利己与利他，道德和利益并不是完全矛盾的，或者说他们之间是可以统一的，而且是自然而然就出现的结果。此时，让我们把斯密的这个理论推演到企业中，我们会发现，上文所说的，认为企业讲道德与其获得利益是矛盾的观点，是过于绝对的，也应该是错误的。我们似乎可以说企业承担社会责任或许会要求其付出一部分经济利益，但这并不能说明这两者之间就肯定是矛盾的，不可调和的。当然，也就更不能因为这个并不成立的观点来否定企业应该承担的社会责任。我们或许可以这样推断，其实企业承担了其应该承担的社会责任，并不会影响到其追逐利润的目标，而且，可能随之而来的是更多的利润。当然，此时企业承担对员工社会责任并不是在利己的目的下进行的，这与斯密问题有所不同，但就道德与利益的统一性来看，还是可以作为参考的。

此外，企业对员工承担社会责任与其逐利性的统一，还可以体现在一个长远性上。企业承担社会责任，必然包含对员工的责任。企业对员工的社会责任是契约关系内生的，与其经济利益是统一的。那么，企业对员工承担社会责任与其逐利性必定也是统一的。从实际情况来分析亦是如此。企业承担了对员工的社会责任，短期来看是付出了一些经济上的代价，可能还有一些其他资源，但是，也许经过一定的时间的发展，随之而来的会是更大的利润，当然也许不只是体现在利润方面。在具体实践中，企业若只是贪图眼前利益，不顾及员工的生存和生活，

<sup>13</sup>郝身永，赵雷.“斯密问题”的解读与启示——基于斯密人性观的再考察[J].湖北经济学院学报.2012(6).

<sup>14</sup>万俊人，论市场经济的道德维度[M].中国社会科学，2000(2):4~13.

<sup>15</sup>亚当·斯密.道德情操论[M].蒋自强翻译，商务印书馆，1972:230.

必然会致使劳动者的工作积极性降低，最终还是损害公司的经济利益。相反，如果企业可以从长远来看，在追逐经济利益的同时，可以同时考虑到劳动者的权利，平衡公司与员工的利益，更可能得到员工和社会的肯定，最终获得企业对利益的追逐的目的。

### 3 企业对员工承担社会责任的必要性

#### 3.1 企业自身特性的要求

##### 3.1.1 企业作为道德主体的必然要求

企业作为道德主体，具有道德主体的体现特征。首先，从理性能力来看，企业的理性并不像每个个体一样，仅仅体现在自身的层面。企业会根据自身的需求制定适合自身发展的行为的计划和发展的目标，这都依赖其自身内部的决策机构。企业对自身行为的后果负责性，也是其内部的决策机构做出的理性的选择。其次，企业理应为其行为及其行为后果负责任，因为其自身所作出的所有经济行为和决策，都是以组织的形式主动自愿的做出的，而且是通过理性的思考的，这体现了企业的自为性。最后，从关系性角度看，企业是离不开关系的，离开了这些关系，企业便不复存在。即企业实际上与其他道德主体一样，是处于一定的关系之中的。企业作为道德主体，本身就具有道德价值。企业可以追求经济目标，也必然应该履行社会责任。顾名思义，企业经济目标更多的表现为其对利润的追求，道德目标应该是企业对自身行为及其后果应该负有的责任，可以称为社会责任。企业的社会责任应该表现在对其全部经济行为的道德约束。作为道德主体的企业，自身也就具备承担责任的能力。当然，这也并不是要求企业承担所有的责任，或者要求其必须承担最多的责任，但是企业是必须要对其自身行为引起的直接和间接后果负责任的。这也是企业作为道德主体应该承担的最基本的义务，那就其社会责任来说，当然可能还包含了一些伦理责任的延伸。

从以上分析，不难看出，作为行为主体的企业，其所作的行为是内生的，其对其自身行为后果负责任也是其应尽的义务，而且企业有承担这些责任的能力。除此之外，企业具有的独特的人格，决定企业在与社会中其他道德行为人交往的时候，可以根据社会的具体情况，做出自己的选择，可以对自身提出更高的道德标准，能够遵守更广泛的伦理原则。当今社会竞争日益激烈，企业在顾忌自身发展和攫取更大市场和利润的同时，往往忽视了员工的利益和健康还有权利，有的企业甚至还对员工进行了不同程度的伤害和压迫。然而，员工也是企业应当负责的对象，员工收到的一切不良待遇可以说是企业行为和经营过程中所造成的后果，因此，企业应对其履行应尽的义务，企业也有能力可以承担对员工的社会责



任。

### 3.1.2 企业经济行为的必然要求

标准经济学认为企业的行为动机是简单的,企业只会追求更多的利益。企业既是经济主体也是道德主体,企业本身具有道德价值。但身处社会经济中的企业注定会追求经济利润,并将其视为自己最为重要的目标。而且对于某些刚刚发展的企业,或者对自身责任认识不足的企业,可能会将经济目标作为它们唯一的目标。然而事实上,却存在这样的情况:企业是有自利的动机的,而且也可能是其最主要的动机,但可能正是这种自利的动机,才使得企业超脱狭隘的自利视野,认识到自身履行社会责任的重要性。可以说,企业在最大限度的追求自我利益时,在进行具体的经济行为时,必然蕴含着伦理动机,当实现自身利益需要以承担社会责任为前提,当获得社会的认可可以帮助企业获得更高的自身效益的时候,企业自然会产生“与伦理相关的动机”和“与伦理相关的社会成就感”,使得企业也能考虑到他人的利益。当然,不可否认,有一些企业确实可能站在承担道德责任的角度出发,主动自愿的考虑他人和社会的利益。

体现在对员工方面则是:企业为了保证员工健康和安全,愿意为员工提供更好的工作环境,提高员工的工资和福利待遇,注意到保护员工的身心健康,才能达到更高的工作效益等等。事实显示,企业出于自利的经济动机,承担了对员工的社会责任。从反面来说,也可以得到同样的结论。如今社会现状决定企业想要获得更多的经济效益,必然要承担其相应社会责任。可以从两个角度来看:首先,企业想要获得较高的经济效益,成为一个优秀的企业,应当建立良好的组织文化,对股东负责,生产和销售良好的产品,对社会负责,保护环境。但这一列的实施,都离不开每一个员工,都需要他们来完成。所以企业应当善待和尊重员工,维护他们的权利,履行对他们的社会责任,才能提高其对公司的满意度和忠诚度,有助于其更好的完成工作的职责。这样企业也才能最大限度的获得经济效益。其次,如果企业一味的追求短期的经济效益,不能履行对员工的社会责任,忽略其应有的合法权益,那么长此以往,员工必然不愿意为公司工作,甚至离开公司,或者会减弱员工的工作积极性,从而影响到公司任务的完成,从而影响到公司的经济效益。即,虽然眼下节约了成本,似乎是追求企业的经济效益,但实际上却是以牺牲公司的长期效益和可持续发展为代价的。因此,不难得出,从企业经济行为的

目的出发，其也应当履行对员工的社会责任。

## 3.2 社会发展的必然要求

### 3.2.1 社会进步对企业提出了越来越高的期待

从历史上看，社会的发展确实对企业提出了更高的要求。这可以从两个角度来展现：首先，是从企业自身发展的角度。改革开放初期，我国大部分企业处于刚起步阶段，它们更多的是关注其自身的生存和发展，根本无暇顾及自己对员工的社会责任，更加谈不到履行其责任了。当然，也不乏有一些了解自身应当承担的责任，但由于经济实力的限制，使企业对员工社会责任的履行并不理想。而且，当时社会对企业对员工的社会责任也没有什么强制性的要求。所以，当时公司即使承担了对员工的社会责任，也可以说是偶然的。20 世纪 90 年代以后，随着我国企业逐渐进入稳定阶段，有些公司开始模糊的认识到了员工对自身稳定和发展的的重要性，逐渐意识到员工的更尽责的工作可以为自己创造更多的利益。甚至，如果没有员工，实际上企业是很难正常运行的，更不用说获的利润。这促使企业开始有意识的履行对员工的社会责任。而且，随着企业的发展，其自身开始有了履行对员工社会责任的能力。进入 21 世纪以来，相当一部分企业了解到履行对员工社会责任的重要性，并有意识的在承担这份责任，社会也对企业提出了更高要求。其次，企业自身实践的结果，也让他们意识到了自己承担对员工社会责任的必要性，有的可能体会到了承担责任后的良好效果。企业管理者也认识到，一定程度上更多的承担对员工的社会责任，实际上是可以更快的提高工人的工作热情，提高其工作效率，更高的企业利润的获得也会随之而来。

从员工的角度，社会进步使得他们对企业的期待不断提高。社会经济的发展和进步，确实使人民的生活水平一步步提高，员工实现了基本的温饱需求以后，就逐步提高了对待工作的要求。他们开始关注自己的工作环境、劳动条件，工资待遇，福利待遇等等。对于员工，工作已经从他们生活来源的一种谋生的手段，逐渐变为他们生活的一部分，对于工作的要求已经不仅仅是满足生存就可以，而是希望在工作中可以获得更多的生活乐趣，人生意义，实现自身的价值。因此，对于提供工作的企业就提出了更多的要求，他们不仅仅是要求企业给与自己劳动的工资，还要求公司关心自己的健康安全、身心全面发展，社交和受尊重等更高层次的需求。此外，随着企业文化的发展，员工逐步了解了自己应该享有的基本

权利,公司应当对自己履行更多的义务,这也是使得员工对企业提出更高要求的另一个原因。而且企业是员工的另一个家,是他们人生价值实现和自我实现的载体,员工的生存和发展依赖于企业。企业的生存和发展也需要员工的支持和付出。所以,企业必须履行对员工的社会责任,不断提高员工对他们的满意度和忠诚度,这样才可能给他们带来更高的经济效益,实现企业的可持续发展。

### 3.2.2 社会稳定发展要求企业履行对员工的社会责任

我国社会人口中,大部分都是到了可以工作年龄的人员,而几乎每一个成年人都有一份属于自己的工作,也可能就都是某一个公司或者单位的员工。这些员工去公司工作,获得工资,为公司工作。可以说,如果社会和公司可以重视和履行对员工的社会责任,安抚和稳定绝大部分员工,几乎就可以说是稳定了社会中大部分的人群,那么对社会稳定发展又发挥了不可否认的作用。所以为了社会稳定发展,企业对员工履行社会责任是非常必要的,也很紧迫。

企业作为整个社会经济体系中的细胞,企业的内部和谐对社会的稳定发展是必要的。那么,这就要求企业必须履行对员工的社会责任。因为企业的构成要素中,雇员是很有可能对企业稳定,从而对社会稳定造成的影响的,当然,不可否认,其他因素也可能造成影响。如果企业不能履行对员工的社会责任,单从给与其收入方面而言,则可以影响到他们的稳定生活,简单了导致劳动和不断换工作或者无工作,导致社会短期混乱,但也很有可能造成越来越多的人成为危害社会的人。

要保证企业的和谐,其才有可能提供给员工宽松舒服的工作环境,承担起对员工的社会责任,也才有助于社会的稳定与和谐。如果企业内部不和谐,必然会影响到员工的工作环境,而且不和谐的企业,很难有很好的经济效益,往往影响到员工的工作待遇和发展。即使能保证一定的利润,不和谐的企业也很难给员工提供良好的工作氛围,很容易影响到劳动者的心情,从而影响他们与家人之间的心情,那就会影响到他们家庭的和谐,必然不会有助于社会和谐。相反,企业内部的和谐,可以于无形中影响到员工的生活的和谐,不可说就一定造成社会的和谐,但必然不会不利于社会的和谐。所以保证企业内部和谐,对其履行其对员工应当承担的社会责任,对社会稳定和发展都十分有利。简而言之,企业无论以何种方式承担履行对员工的社会责任,都是社会稳定和谐的重要保障。如果每一

个员工没有得到必要的保护，他们的生活遭到了破坏，必然影响到社会的和谐，从而企业也不能获得稳定发展。因此，要保证社社会的稳定发展，必然要求企业承担其对员工的那部分社会责任。

## 4 企业对员工承担社会责任的基本内容及其分析

### 4.1 企业对员工承担社会责任的基本内容

#### 4.1.1 公平对待员工就业与薪酬

此方面的内容也可以称为劳资方面的内容。企业在招聘过程中,应该制定其相应的招聘条件,在招聘条件的制定上应该是在尊重法律的前提下。在企业招聘的过程中,应当公正、平等对待员工,不应该有任何理由的歧视。企业招用员工按照法律要求必须签订劳动合同,而且应当在协商达到共识后,平等自愿的情况下签合同。劳动合同应当按照法律要求,落实到书面形式,内容应该包含法律要求的一切内容。

在工作时间方面,企业应首先遵守法律的规定,遵照行业标准有关工作时间和公共假期的规定。工作时间是指按照法律规定,员工在一定时间内完成用人单位工作任务的时间,不仅包括员工实际完成工作任务的时间,还包括员工工作必需的准备时间和结束时间。“企业应该严格按照我国《劳动法》、《国务院关于职工工作时间的规定》等法律法规的规定,安排好员工的工作时间,保障员工的相关权利。”<sup>16</sup>即使需要加班加点也要得到员工的同意。

企业对员工不能有任何形式的歧视。根据 SA8000 社会责任标准的规定,企业在与员工的一切接触中,不得存在任何形式的歧视,也不能支持基于任何条件的歧视。公司不能干涉员工自身的信仰和风俗,同时要尊重员工不同的生活习惯。对于涉及民族、出身或任何其它引起的任何歧视,企业都不应该予以任何支持。在公司所管辖范围内,不能允许对任何员工进行任何威胁、虐待的行为和性骚扰行为。对此,我国法律也有相关规定,我国企业行为必须在我国法律允许的范围

内。

非法雇佣童工是指雇佣儿童从事任何劳动。企业不应该雇佣或支持雇佣任何十五岁以下的人。“我国儿童年龄标准规定为 16 周岁,我国相关法律禁止企业雇佣未满 16 周岁的未成年人。”<sup>17</sup>我国《刑法》规定非法雇佣童工的是犯罪的行为。总之,企业应该拒绝录用童工,包括接受义务教育的人,如果已经招用,企业应当采取保护他们的措施,以保障其身心健康及接受义务教育的权利。

<sup>16</sup>邱娟.SA8000 标准与我国劳动法—谈企业社会责任[J].时代经贸,2008(2).

<sup>17</sup>戴柳军.童工问题的国际法研究[J].湖南师范大学,2010.

公司不能强迫员工劳动。首先员工有自由终止聘用合同的权利,当然应该提前告知公司。企业不能在员工非自愿的情况下,勉强其进行工作或服务,也不能强制员工在招聘过程中缴纳任何费用,或寄存身份证等。总之,企业不得以任何形式的手段来强迫或强制员工工作或服务。

企业应按时足额发放工资,道义上应建立增加薪酬、福利增加制度。根据我国相关法律规定,企业应当保证员工工资不低于当地最低工资标准。应当定期以员工方便的方式为其支付薪酬。对待员工的特殊时期,如法定假期以及其他带薪休假和由于企业自身原因造成休假时期的工资,公司应依法提供。不能以任何借口克扣、拖欠工人工资,或者降低员工工资和其他待遇。SA8000 标准关于报酬也有类似规定,我国企业也可以作为参考。

#### **4.1.2 保证员工的职业健康与安全**

企业类型多种多样,员工工作种类也有很多种,在工人工作中,每时每刻都可能有安全隐患,特别是还有一些特殊工种和职位,可能本身的工作性质,就是不安全的,危害其身体健康的。而每一个员工都有可能是一个甚至几个家庭的经济支柱,企业应当最大限度地保证员工的职业安全与健康。首先,企业应依法提供健康的工作场所与设施,遵守《中华人民共和国安全生产法》、《中华人民共和国妇女权益保护法》等法律法规的要求和规定。其次,我国相关法律也都对职业健康与安全问题进行了相关规定。我国企业应依法提供安全的工作器具给工人,并制定保证员工安全的相关制度;经济层面应建立健康、安全、卫生的设施,有完整的劳动保护用品的预算与支出计划和员工宿舍的安全设施等,控制潜在风险,进行安全培训等措施。最后,公司应安排高层管理人员,或者建立相关职位或部门负责人负责员工的健康和安全问题,还应设立监督人员或部门,专门监督有关健康与安全的各项规定的实施情况。公司应定期提供给员工健康和安全的课程,对员工进行与自身工作相关的培训。总之,企业应具备避免各种工伤与特定危害的知识,为员工提供安全健康的工作环境,并采取足够的预防措施。

#### **4.1.3 依法提供对员工的社会保障**

企业必须对员工依法提供法律规定的社会保险,这是企业必须履行的重要义务。社会保险主要包括养老保险、失业保险、工伤保险、医疗保险和生育保险。企业应按时按比例缴纳各类社会保障费用,提供尊重当地文化习俗及少数民族员

工的必要福利待遇的保障制度,自觉自愿对员工生活中的困难或意外伤害提供额外帮助。

企业应为员工提供法律法规规定的社会保险,并应依法为员工办理各类保险的相关手续。社会保险具有强制性。强制性是指法律范围内的员工和企业,不得拒绝缴纳社会保险费,否则会承担法律责任。缴纳各种保险,可以理解为把员工部分收入储存到社会,到达法定年龄,员工则可以享受和使用。企业在与其员工签订劳动合同之后,应当出面为其办理职工基本养老保险手续。用人单位应当按照有关规定为员工负责失业保险费。凡是与用人单位建立劳动关系的员工(包括已签订劳动合同,或存在事实劳动关系的)用人单位都应当为其及时办理保险参保手续并交纳工伤保险。员工有办理社会医疗保险的权利,用人单位必须按照规定为员工办理相关参保手续。企业应按照规定为员工办理生育保险。

企业承担对员工的社会保障的相关责任,不仅是遵守法律法规的需求,还可以刺激员工的工作积极性,从而为企业创造效益。反之,企业若放弃了其对员工的社会保障义务,员工将对企业失去信任,则对企业的发展甚至是社会和谐产生不利影响。

#### **4.1.4 重视培训并促进员工全面发展**

员工作为一个实践主体,不是一成不变的,随着他们的入职与升职,还有职位的改变,可能会需要不断学习新的知识和技能。此外,在工作和生活的过程中,员工可能会有结社需求、情感需求和自我实现的愿望等等,对此,企业应当重视对员工的培训工作,并且鼓励和促进员工的全面发展。

首先,企业有责任和义务给员工提供相关知识和技能培训,并支持其继续学习深造。培训的目的是让员工得到最快最好的发展。员工的培训和发展,从伦理视角分析,应该重视员工个体的伦理道德观念,以实现其自身的进步和企业的长远发展,这样可以为员工以及企业的快速发展提供有力的保障。入职培训针对新员工,其整个过程囊括了建设企业文化认知、企业制度熟悉、企业环境适应以及到最后发展为系统性的长期的正规课程培训。针对特殊岗位的员工,企业应按国家规定予以提供,不得放弃;企业还应制定员工培训计划及准备相关经济预算;道义上企业还应为员工建立公平的升迁制度,自愿为其开展工作教育培训等。

其次,员工的全面发展和自我实现,通过企业培训和自身努力,也需要企业

内部管理制度的配合。员工自身综合能力的提高是内在的动力,企业管理制度的完善是外在的推动力,实现员工的全面发展和员工的自我实现,只有内力和外力的结合才能实现。

最后,企业应尊重并保障员工的社交权利。员工的社交主要表现在两个方面,一个是指员工参加和组织工会的权利,另一个则是员工与其他人,其他人包括员工、领导和社会其他人的交流与沟通。工会是员工参加国家号召的相应事务的途径。工会是员工与雇主之间的桥梁和纽带。企业应尊重员工加入工会的权利。员工可以通过工会来提高自身工资和社会保险以及其他福利。当然,除了保证这些,或者说,保证了这些基本需求,必然可以促进员工的全面发展。

员工是社会的人,需要与其他员工,领导,家庭成员和社会其他人进行交流。企业应建立和平共处,互助互爱的企业氛围,企业领导和企业管理者应加强与员工沟通,保持一定的交流,也可以更直观了解员工的理想和追求,促进员工的成长和自我实现。在我国主要表现在工会上,首先企业应依法成立工会,按规定为工会提供经费支持,也支持工会参与重大活动并提供相应经费。除此之外,企业应支持工会活动,保障工会在民主管理、重大问题决策参与的权益。签订集体合同等。

## 4.2 由双金字塔思想分析企业对员工的社会责任

### 4.2.1 马斯洛需求层次金字塔理论和卡罗尔企业社会责任金字塔理论

“马斯洛在1943年发表的人类动机的理论一书中提出了人类需求的五个层次论,即生理需求、安全需求、社会需求、尊重的需求和自我实现需求。”<sup>18</sup>前三种要求,外部条件就可以满足它们。上节中说到企业对员工社会责任的具体内容中,可以看到企业在做的公平对待员工就业与薪酬,保证员工的职业健康与安全,依法提供对员工的法律要求的保障,就是可以满足这些较低一级要求的做法。后两种需求则需要内部因素,因为每个人对这些的要求存在很大的差异性。当然,企业也会通过企业内部培训、文化和各种活动来引导和促进员工全面发展,尽量帮助他们实现自我的较高级的需求。当然,同一时期,一个人的需求可能有多种,作为公司员工的每个个体当然也是如此。但是,在每一时期,对于每一个人只能是一种需要为主导,企业可以通过多多与员工沟通,来了解其特别的需求。

---

<sup>18</sup>卫桂玲. 由双金字塔思想论企业对员工的社会责任[J].现代经济, 2008(12).



“企业社会责任金字塔理论是由美国学者阿奇·B·卡罗尔提出的，他对企业社会责任的全部内容进行了分类，认为企业的社会责任由低级到高级依次是经济责任、法律责任、道德责任和慈善责任。”<sup>19</sup>根据卡罗尔的这一理论，我们可以从四个层次来看其对员工的责任。最底层经济责任。主要内容有劳资方面，保证工人工资、奖金和津贴等。提供针对员工职业健康方面的经济所需，还有员工社会保障和培训与发展方面的经济所需。企业也应为工会提供经费。第二层法律责任。企业的所有活动都必须在法律允许范围之内。针对员工的责任包括企业在劳资方面对员工应该承担的法律责任，依照相关法律保障员工的职业健康与安全，依法为员工投入各种社会保险，提供国家法律规定的岗位培训，依法成立工会。第三层道德责任。劳资关系方面，企业应尽可能稳定员工的就业，建立薪酬增加制度保障员工家庭生活所需。企业应建立相关管理体系，来更好的保证员工职业健康与安全。企业应尊重员工当地的风俗和自身的习惯。在培训和发展面前，企业应保证公平公正对待每一个员工。此外，企业应支持工会工作，保障工会起到实际作用。第四层是一类完全出于自愿的责任，就是慈善责任。对于这方面责任企业可以自行选择自愿承担。例如引导员工科学理财，为员工进行职业生涯规划，降低员工健康安全风险，为生活困难员工提供额外帮助等内容。在工会方面，可协助企业建立工会并支持工会。

#### 4.2.2 企业承担对员工的社会责任实现企业持续发展

通过马斯洛的需求层次金字塔可以更全面和清晰的了解员工需求，卡罗尔的企业社会责任金字塔则体现了企业社会责任的全部层面，比较双金字塔思想，可以看到，企业应当履行的社会责任的内容，与员工的所有层次的需求，其实是有着内在的联系，是统一的。企业和员工其实是可以互惠互利的。员工被公司雇佣，承担公司的一部分事务，为公司贡献自己的一分力量，企业支付给员工工资和其他酬劳。员工自身还有多层次独特的需求，企业越多的承担对员工的社会责任，其实是可以激励员工更好的工作，从而为企业创造更多的财富的。总之，员工的自我实现和企业的可持续发展是统一的。

企业想追求长远的价值，就需要承担对社会对工人的责任。随着社会的发展，劳动力对企业发展起了越来越重要的作用，企业应该更加重视员工。重视员工则

---

<sup>19</sup>卫桂玲. 由双金字塔思想论企业对员工的社会责任[J].现代经济, 2008 (12).

表现在尊重其全部的权利和利益。企业在不同阶段,根据自身经济实力的不同自然会不同程度的承担对员工的社会责任,有的阶段可能由于自身发展的限制,很难做到很好。企业承担社会责任确实是需要经济成本的,有时对一些企业可能是一部分不小的开支。但是,即使不同阶段的企业能提供的经济支持非常有限,也都不应该忽略其对员工的责任,更不能以牺牲工作人员的利益为代价。

上文内容提到,企业追求更多的利润,与满足员工的需求是可以和睦共处的。然而,很多企业却只看到眼前利益,只看到企业在满足员工各种需求的同时,必然要给予经济支持从而减少或者影响到自身的利益。加上企业在逐利的时候,也有可能员工的权利有所矛盾。所以,企业很有可能就做出违背道德的选择,就做出不利于员工的抉择,从而表现出企业自身决策和行为的缺失。但实际情况是,只有承担了对员工的社会责任,才能帮助企业得到更多的利润,有助于企业的可持续发展。所以下章内容的研究是非常有必要的。

## 5 我国企业对员工社会责任的缺失及其对策

### 5.1 我国企业对员工社会责任的履行现状

#### 5.1.1 国有企业对员工社会责任的履行现状

我国国有企业对其社会责任的履行，一直是以引领和榜样的姿态。当然，对员工社会责任的承担也是为民营企业做出了榜样。紧跟我国法律法规的响应，我国国有企业第一时间发布了企业社会责任报告，发挥着作为国有经济骨干和中坚力量所应当承担的作用。2014 年《企业社会责任蓝皮书》显示，国有企业社会责任发展指数<sup>20</sup>远远高于民营企业。参见我国企业社会责任研究报告，覆盖 25 个行业的 100 家国有企业进行调查，2014 年我国国有企业社会责任发展指数平均得分为 52 分，远远高于民营企业的 20.5 分。从得分上 63% 的国有企业超出平均水平，而且相比于 2013 年提升 8.2 分，出于追赶者状态。数据显示，“中央企业社会责任发展指数最高，其他国有企业增速则较快。”<sup>21</sup>我国国有企业在发布的企业社会责任报告方面，表现良好，并做到了具体责任落实。虽然国有企业认识到了其对员工应该承担的社会责任，并一直致力于具体实践，但在具体履行的过程中，还是存在一定的缺失。

#### 5.1.2 我国民营企业对员工社会责任的履行现状

这里所说的民营企业是把国有企业和外资企业排除在外的所有企业。虽然民营企业在承担社会责任方面，相比于国有企业要晚。但大部分企业还是很努力做自己所能做的事情的。而且随着自身的不断成长，做得比之前好很多。“2014 年对覆盖 20 个行业的 100 家民营企业进行调查，得出我国民营企业社会责任发展指数平均得分为 20.5 分，仍处于起步者阶段。”<sup>22</sup>当然，其中有两家公司得分 80 以上。但 70% 的企业得分都低于 20 分，处于旁观阶段，情况很不乐观。其中还有 3 家企业得分为 0。民营企业中很多做的不是很好，还出现了很多不良行为，甚至对社会造成了不好的影响。那么对于员工方面责任的履行，也是存在着很大的缺失，它们其中有些可能拖欠员工工资，强制员工长时间工作，无法保证员工基本的生存健康和安全的的工作环境，甚至无视员工个人权益和发展。其中有些企

<sup>20</sup>企业社会责任发展指数，是对企业社会管理体系建设现状和社会/环境信息披露水平进行评价的综合指数。分数越高可说明企业对承担社会责任做得越好。

<sup>21</sup>黄群慧，钟宏武.中国企业社会责任研究报告[M].社会科学文献出版社，2014（11）：68—79.

<sup>22</sup>黄群慧，钟宏武.中国企业社会责任研究报告[M].社会科学文献出版社，2014（11）：80—92.

业很可能根本没有认识到其对员工应该承担的相关责任。这些企业大部分集中在中小型企业，特别是其中那些成立时间相对短的。

之所以会出现这样的情况，我们可以从两个角度来分析原因。第一个方面是外部因素导致的。我国首先是强调国有企业和相对较大的公司的社会责任，则对一些中小型企业产生疏忽之意。我国法律针对民营企业做出的具体要求是不全面的，相应的监督体制也相对滞后，政府在政策上的缺失和一些非政府机构也不能发挥相应的作用。企业没有外在压力，很容易形成公司员工的劣势地位，最终导致他们对员工相应责任的缺失。另一个方面是企业自身动力不足。这首先表现在他们自身认识不足。企业可能没有认识到其应该承担一些责任和履行一些义务，也不能意识到从其利益和进步的角度来说，承担对员工的社会责任也是有利的。当然，中小型企业对承担社会责任的不够积极和主动，是有其深层次原因的。首先，与大型企业相比，我国中小企业面临着更大的生存压力，当其自身利益与商业伦理发生冲突的时候，为了避免在激烈的竞争中谋求生存，避免被社会淘汰，它们只能将自身经济利益放在首位，往往就忽略了对员工的社会责任，即使它们自己不愿意做。其次，与企业自身的发展阶段和经济能力息息相关。中小型企业受实力的限制，有时候很难履行对员工的相关责任。而且有的企业刚刚建立，根本顾不上员工的权利。最后，中小企业抗风险的能力较差，它们对未来的预期就有了很大的不确定性，他们履行对员工的社会责任，需要付出一定的代价，那么企业的效率就会降低。而这些企业更多的是追求眼前利益，因为只有这样才能保证企业的生存。所以为了自身的生存和发展，这些企业只好放弃了对员工的责任。

## 5.2 我国企业对员工社会责任缺失的具体表现

### 5.2.1 企业对待员工薪酬方面缺失的表现

首先，表现在同工不同酬上。我国企业呈现高管薪酬高，特别是国企高管，当然其他很多方面都存在同工不同酬的问题。我国现状是，工资水平呈现出地域性差异。不同地区同一种工作，工资水平是不同的，有的可能相差巨大。不同单位的同一种工作，获得报酬也会有很大差异。同一单位的同一种工作，初始学历不同，业绩高低等条件的不同，报酬也不相同。例如，我国国有垄断行业的福利明显超高。而差别最明显的还是体现在农民工和城镇工之间。农民工和城镇工的平均工资差距很大。

其次，企业无故拖欠和克扣员工工资。我国的一些企业不履行《劳动法》的规定，不按时支付工人工资，甚至不支付工人工资，或者克扣拖欠工人工资，部分企业加班工资没有按照《劳动法》规定执行。在我国，这种现象时常发生，特别是一些劳动密集型的中小企业，他们根本没有认识到自己的责任，或者认识到了也不履行，随意拖欠员工工资，能拖欠就不发。此外，“有资料显示，在 24 个被调查的企业中，只有 61.5%的员工表示工资总能够按时发放，29.7%的表示偶尔不能按时发放，8.8%的表示经常不能按时发放。”<sup>23</sup>可见我国企业在员工工资方面还有很大缺失。

### 5.2.2 企业尊重员工权利方面缺失的表现

企业对员工劳动安全与保护是其社会责任的核心责任，但是，现在很多企业不重视员工健康和安全，不仅没有职业健康与安全的培训，而且员工工作环境极其恶劣，工作中往往存在安全隐患，有的甚至没有畅通的紧急出口，也没有张贴职业健康和安全的标志和宣传品，随时会威胁到员工的身体健康甚至是生命安全。好多企业对员工的在工作中的保护也不到位。对于进行特殊工作的员工，他们的工作本身就存在着安全隐患，而劳动保护措施又跟不上，那么就意味着危险就在身边，就以我国煤矿业为例，出事故频率相对高，工作人员死亡率非常高，主要原因可以说是企业劳动保护不到位。除此之外，我国企业对法律规定的特殊保护更不到位。很多企业根本没有对女员工、童工和未成年工人进行特殊保护，反而安排他们从事劳动强度过大的工作内容。有的企业甚至违反法律规定，让未成年人从事矿山井下的工作等危险性很高的工作。

社会保险是法律要求企业应分担的员工的一部分负担。但是，部分企业为了最大限度的谋取利润，并没有承担应该承担的员工的社会保险费用，有的企业甚至根本不知道自己有这样的责任。调查显示，多数企业存在没有为员工缴纳各项社会保险费用。“以工商保险为例，曾有学者对 24 个企业的 1021 名员工进行调查，结果显示有 32%参加了工伤保险，60.2%没有参加，剩下员工不知道自己有没有参加。”<sup>24</sup>社会保护是指所有法律保障和组织性政策与做法，以减少工伤，生病、生育、养育子女、老年失业、残疾或任何其他经济困难导致收入的减少或丧失情况的发生。企业对这些相应政策和法规，也是持忽略态度，不予实施。特别针对

<sup>23</sup>刘爱玉.社会学视野下的企业社会责任[M].北京大学出版社，2013（7）:66.

<sup>24</sup>刘爱玉.社会学视野下的企业社会责任[M].北京大学出版社，2013（7）:68.

农民工，他们本身作为弱势群体，急需享有相关的保护。但仅仅由于其选择少，信息闭塞，不了解法律，一些用人单位则不履行对其的社会保险责任。

歧视是指挑选出某些个人或群体，不给他们与别人相同的待遇，并且这种考虑是建立在偏见的、而不合理的基础上。在我国，各种原因的歧视在企业中普遍存在。在我国企业中，表现最明显的就是性别歧视。女性不管是在企业招聘、工作分配和工资待遇等诸多过程，都会受到不平等的对待。特别是考虑到女性的生育问题和身体特殊性，使得企业在攫取最大利润的目的面前，对女性进行了特殊的对待。对人歧视的不合理原因还有：种族、年龄、国籍、健康状况等等。还有某些其他原因，如残疾或怀孕。一个组织应当注意以保证它不会歧视其雇员、伙伴、客户、利益相关方和任何与之有着联系或能产生影响的其他人，也应特别注意不得歧视妇女、残疾人、儿童等弱势群体。组织还应当致力于在可行的情况下纠正歧视行为或由于歧视造成的影响。例如，组织应当作出特殊的努力，以雇佣或与历史上受歧视群体的人所经营的组织进行商务活动，并在可行情况下支持被剥夺任何机会的群体获得更多教育、基础设施或社会服务。

侵犯员工隐私。随着企业管理方式的日趋进步，员工的工作效率和企业收益确实得到了一定程度的提升，但是，某些时候这些先进的科学技术，可能无形中触及到了员工的隐私，给其造成了伤害。我国公民所拥有的基本权利中，其中有一项是隐私权，这项权利受法律保护的，神圣不可侵犯。企业在招聘过程应用一些诚实测试或者其他形式考验，以便了解员工，但实际上，其中一些问题可能触犯到员工的隐私。劳动过程中，企业也会有诸多监控设备和系统，如果没有一定限度，在没有法律允许的情况下，其实是侵犯到员工隐私的。另外，有些企业会将员工档案中的信息转让，以获得利益或其他目的，这也是侵害员工较典型的行为。

企业对员工发展的不重视。员工的发展包括提升人的能力和技能来扩大人的选择范围，从而使得所有男女都能过上长寿而健康的生活，都能增长见识，都能享有体面的生活标准。人的发展还包括政治、经济和社会的机会，以成为创新型和生产性的人才，并获得自尊和社区归属感、社会贡献感。表现在企业中，就是企业对员工培训的缺失，对其晋升等方面的缺失。我国许多企业出于短期利益的考虑，没有为员工进行必要的培训，例如入职培训、公司环境和纪律安全培训等

等,这不仅不利于员工的高效率的工作,而且还可能威胁其生命安全。对于员工的晋升,我国一些企业并不重视,也没有建立规范长效的各种人才晋升机制,而是将更多的经历放在了企业利益的扩大上。他们只想员工只要努力工作,给相应更多的工资奖金,他们就会得到满足,却忽略了他们的自我发展的愿望。

### 5.2.3 企业尊重员工方面缺失的表现

强迫和强制性劳动。在我国,一些公司,常常在员工受雇时起,就收押金或者积存身份证件,或者扣留工人部分工资,福利,财产或证件,以迫使员工在公司连续工作。这都是直接或间接的迫使员工劳动。调查发现,将近五分之一的员工在进入企业时需要缴纳押金,个别企业甚至有百分之八十都交纳了押金。

公平的劳动合同是企业对员工履行社会责任的必备内容。但是,在劳动合同的签订方面,调查结果显示的数据并不乐观。当然有一些企业的签订率还是比较高的,在其签订的合同中又出现了各种问题。例如,劳动合同的签订,本应是在双方平等自愿的前提下,但是实际情况是,往往已经签订合同的员工对劳动合同的内容了解的并不充分。此外,存在劳动合同的签署过于形式化的问题。比如,一些已签合同的员工,手中根本没有持有劳动合同副本,这在农民工中表现的尤为突出。针对劳动合同签订中遵守法律的问题,相关部门应予以引起重视,然而其并没有给与相应的重视。

员工加班现象严重。调查显示,“企业在员工劳动时间方面的社会责任履行的很不理想,违规加班现象普遍存在,部分企业员工每天加班4到5个小时,每月工作时长达300小时。”<sup>25</sup>有的企业虽然实行综合计算工时制,但总加班时间仍超过法律允许的加班时间上限,有的企业从当地劳动行政部门取得了相应的批准文件,但文件内容和现行劳动法相关规定明显冲突。其中,依赖跨国订单的合资和外资企业违规加班和超时工作尤为严重。童工问题是国际社会讨论最多的问题之一。但是在我国,还是有一部分企业,雇佣童工,并像使用成年工人一样使用童工。有的没有针对其做出特别的保护,更有甚者,一些企业竟然没有对保护童工相关知识的认识。

我国法律法规规定,企业应当承认并尊重员工组织和参与工会。企业工会设置和参与情况,可以侧面的反映企业员工的权益维护,自主行动,社会交往,生

---

<sup>25</sup>刘爱玉.社会学视野下的企业社会责任[M].北京大学出版社,2013(7):64.

活状态以及同企业之间的关系协调状况。我国的制度环境中,由于工会是在一种自上而下的行政化指导下建立的,所以我国企业的工会与其他国家的工会制度不同。在不少企业中,工会是与党政体系一体的。在我国,工会组织和参与方面很不尽人意,虽然多数企业已经建立组织工会,但员工参与工会的比例偏低,而且即使参与了工会组织,员工普遍对其缺乏认知,甚至不知道其相应职能。在工会组织方面,部分企业的工会组织架构尚需完善,而有些企业内由企业高管兼任工会主席,根本不能发挥工会应有的职能。

### 5.3 我国企业对员工社会责任缺失的对策

#### 5.3.1 建立健全相关法律法规,设计完善相关制度

优化工资分配制度。想要解决企业对员工薪酬中出现的问题,必须有一个有效的奖罚机制。这就需要企业从自身情况出发,设计并完成出相应的薪酬模式。当然,薪酬的标准的确定不能是随意的,应当关注相应行业和地区的薪酬水平。同时,应该要建立在特定岗位的差异性和员工能力的差异性之上。

对于员工健康和安全问题,有关部门应当完善劳动合同制度。制定、实施并保持一项有利于健康、安全 and 环境的政策,明确规定实施良好的健康、安全 and 环境标准,不得以提高绩效为前提,二者相辅相成;分析和控制其活动中的健康安全风险。传播有关信息,要求员工随时随地遵守安全规章并保证员工遵循正确的程序。提供预防职业病和事故以及处理紧急情况所需要的安全设备。了解男女受职业安全健康风险影响的特殊方式,有时甚至是不同的方式,以及了解残疾人可能受到影响的方式。了解并实施健康安全管理的原则,包括控制系统:消除、替代、技术、控制、管理及控制。就所有相关问题向所有相关人员提供充分培训。尊重健康和安全措施不应由员工支出的原则。建立健康、安全 and 环境制度,制度应以有关员工的参与为基础,并承认和尊重员工在以下方面的权利:全面准确地了解关于健康安全风险和解决风险的最佳作法;自由调查有关他们工作中健康安全的各个方面的情况,并应被征询意见;拒绝工作,如果他们有理由认为该工作对他们的生命或健康构成紧急或严重危险,或对他人的生命和健康构成了危险;寻求外部建议;向有关当局报告健康和安全问题;参与健康安全工作的程序和决策;免于因采取上述任何行为而受到打击报复的威胁。

要解决社会保障缺失问题。首先要加速社会保险立法进度,进一步完善相关



法律法规。通过法律的强制性教育大众,使其认识到社会保险的重要性,自主自愿申请和要求企业为其缴纳社会保险。另外,还要健全社会保险服务体系。例如,可以成立专门部门负责广大个体劳动者提供社会保险方面的问题的支持工作。可以建立相关监督部门,时刻监督企业为员工参保的现状。

关于工会问题,习近平指出,工会是党联系职工群众的桥梁和纽带,工会工作是党的群团工作、群众工作的重要组成部分,是党治国理政的一项经常性、基础性工作。工会的中心任务是做好职工群众工作,调动积极性和创造性。工会应该是维护职工权益的,为工人群众服务的,工会应该关心与工人相关的最直接的实际问题。解决企业工会相关问题,必须要完善立法,让员工自愿参与。企业工会是由工会组织主导开展,但是要有员工的参与和支持,解决员工不参与的情况,只能靠相关规定来约束。员工不参与工会活动,不一定是想参与,大多数是不了解工会,认识不到工会的重要作用,这就需要宣传工会,提升工会影响力。可以建立工会发言人制度,可以让群众听到工会的声音,让员工对工会有一个好的印象,提高工会组织在他们心中的地位,才会愿意参与工会。

### 5.3.2 加强企业伦理道德建设

企业伦理道德建设有助于劳资双方达成共识。对企业管理也有促进作用。可以从两个方面来说,首先是可以促进管理思想的变革,可以促进企业在追求利润时的最大化,在管理上可以向以人为本理念转变,实施人本管理,使员工的知识、技能、身心得到全面发展。其实促进企业人本管理,人力资源管理道德化,可以促进员工、部门、组织之间的协调,利于员工工作,还可以激发其道德心、责任心及工作热情,提高其生活水平。因此,可以通过加强企业伦理道德建设来帮助企业更好的履行其责任。

首先,是树立对员工负责的企业价值观。树立正确的企业价值观,可以将企业对员工负责的观念深入为企业文化,让企业中的每一个都认识到并践行对员工的责任。同时也让员工了解到自身的权利,以便于自我权利的保障。那么,为了让企业更好的发展和履行其责任,可以将公司应对员工履行的责任义务,公司应当承担的具体的内容纳入到企业价值观的内容中,这样有利于企业从自身思想出发,来引领自己实现对员工社会责任的履行。

其次,促进企业伦理道德制度化。这将有助于企业价值观的落实,体现在对

员工方面,则是从公司日常的规章制度方面,更好的约束和提醒企业履行对员工的社会责任。可以通过设置对员工负责的企业伦理岗位和机构,即企业可以设置专门的部门或者人员,来提醒公司的管理者坚持以人为本的理念,承认并维护员工应该享有的利益和权利。如果有侵犯到员工权利的,可以及时纠正或者阻止。可以通过制定企业伦理守则来确定具体行为规范。例如,可以通过创建更全面的针对企业领导者和管理者还有员工的道德规范,来引领企业中的每一个人认识自己应当尽的责任,了解自己应该得到的权利,反向促进企业履行对员工的社会责任。加强尊重员工的企业伦理道德建设机制。用企业与员工之间的道德规范、行为准则来支配企业对自己的员工讲道德,把员工的工资和福利、安全与健康、尊重与提拔、社会保障和个人发展纳入到企业的管理流程中,重视与员工的沟通,关爱员工。

最后,建立和强化企业对员工责任履行的监督机制。其中可以从三个层面来完成监督:政府层面,可以构建政府伦理建设与监督机制。可以建立政策导向和舆论导向机制,依靠政策和舆论的力量来监督企业社会责任的实施。建立相关伦理监督机构来进行监督。例如,可以通过完善公共行政责任伦理教育体制,营造有利于企业履行对员工社会责任的良好环境,从而帮助企业切实的落实承担对员工的义务。从法律层面来说,则可以表现出更大的强制性,则可以通过法律法规来强制企业履行对员工的社会责任,健全和完善法律体系约束企业的实际履行行为。自我监督,是指自觉自律自动的提高道德认识,最终形成道德习惯,优化道德修养完成自我监督。企业也应当将对员工履行社会责任这一理念,内化为企业道德,用健全的道德性来指导约束自己来履行。除此之外,还可以以公司每一个个人的自我监督来促进企业的自我监督。

### 5.3.3 培养和提高员工的主体意识

主体意识即主体的自我意识,承认自己有独立自主的人格。可以说是每一个个人对于自身的主体地位的一种自觉意识。主体意识的重要内容可以从两个方面来表现:自主意识和自由意识。自主意识是指人意识到自己在客观世界中的地位,即人在一些列关系中,是可以主动的。自由意识则是从主体的最高理想来说的,是说主体的最终目的是实现主体的自由。在企业中,要想保障员工的合法权益,保证企业更好的对员工履行其社会责任,不仅仅是

依靠国家法律法规和政府职能，也不能单纯靠企业自觉，员工自身主体意识的提升也是可以起到很好的促进作用的。

在企业中，员工不仅是社会中的个人，还是企业的员工，但是，无论如何，作为企业公民，其都有其自身的基本权利。首先，可以从人权角度来探讨，“人权”核心主题指组织在其影响力下尊重和支持人权。人权是所有人都拥有的基本权利。具体体现在企业中，员工的权力有自由签约权、合理工资权、晋升权、员工在被解雇时可以要求企业给出充分的正当理由。此外，员工在工作之外还应享有言论自由的权利，加入自己喜欢的合法社团或组织的权利，选择自己喜欢的生活方式的权力。当然，员工自身也应当承担其对企业责任，例如为企业劳动的责任、做好本职工作、遵守公司规定、爱岗敬业等品质。企业应当尊重员工的相关权利，并帮助培养员工的人权意识。作为员工自身，也应当通过自身的学习和实践，来认识和保证自己的权益。

此外，企业应当建立以人为本的企业文化，从一点一滴影响到员工，培养和提高员工的主体意识。以人为本，强调关心、理解、尊重，可以指导和约束员工，培养成员形成尊重他人的意识，从而减少和消除侵犯员工隐私的行为。除此之外，企业也应当引导员工树立自身维权意识，认识到自身的主导意识。也可通过对员工的培训和考核，提高员工的法律意识，转变思想观念，建立其员工自身的主体意识。

## 结 论

本文全篇是站在肯定与提倡企业履行对员工义务的立场之上,从企业伦理的视角来看,对其进行了阐述和研究。笔者认为,企业的社会责任是包括很多方面的内容,就像利益相关者理论中阐述的一样。但是,企业对员工的责任却只能是其中相当重要的一个部分。

从企业本质的角度来看,不难发现,企业承担对员工的社会责任,是其自身属性的需求,也是其自身特性的自然产物。从企业与员工的对立统一关系来说,企业与员工在面对直接的利益的时候,是有一定冲突的,有着主动权的企业总是希望将更多的利益掌握在自己手中,那么员工的利益就会受到威胁。然而,在实际操作中,这个矛盾就不存在了。因为企业在追求最大利润的过程中,虽然最终目的仅仅是利润,但是其结果往往是多赢的,就像有一只看不见的手在那里,本来的矛盾就这样迎刃而解了。

前文提到不论从企业还是从社会角度,企业都必然要承担起对员工的社会责任。但从经济学的角度考虑,企业的最重要的目的是对利润的追寻,而企业实现利润最大化的途径有两种:一是尽量节约内部经营成本;二是尽可能地减少额外支出。在第一种途径会让许多企业难免会忽略员工的利益,很容易造成企业承担对员工责任的缺失。

面对这些企业对员工社会责任缺失的现象,我在本文中从宏观、中观和微观三个层面提出了一些解决对策,但是我也明白,这些是远远不足以解决这些问题的。要解决这些问题,只能是依靠越来越多的人对这个问题的关注,需要国家的更加重视,企业意识的提升,员工权利意识的加强。从另一个角度讲,企业与员工间本身存在的矛盾关系,可能意味着企业对员工社会责任缺失现象是不可能消除的,我们只能尽力将这个缺失减小到最小。

## 参考文献

- [1]卢代富.企业社会责任研究[M].法律出版社,2013:29-42.
- [2]黑格尔.法哲学原理[M].商务印书馆,1961:110,116.
- [3]刁宇凡,周立军.社会责任标准导论[M].机械工业出版社,2012:99-146.
- [4]康德.道德形而上学原理[M].上海人民出版社,2005:41-48.
- [5]赵斌.企业伦理与社会责任[M].机械工业出版社,2011:90-93,219-232.
- [6]曾萍.企业伦理与社会责任[M].机械工业出版社,2011:8-12,46-48.
- [7]周三多.管理学[M].高等教育出版社,2003:33.
- [8]王海明.伦理学原理[M].北京大学出版社,2009:11-48.
- [9]阿马蒂亚·森.伦理学与经济学[M].商务印书馆,2000:21.
- [10]王宝森.企业伦理与文化[M].经济科学出版社,2013:28-31.
- [11]徐大建.企业伦理学[M].北京大学出版社,2009:56.
- [12]李建华.现代企业的道德难题[M].人民出版社,2009:121.
- [13]理查德·乔治.经济伦理学[M].北京大学出版社,2002:66-68.
- [14]欧阳润平.企业性质的伦理学思考[J].中国人民大学书报资料中心复印资料,2000(4):1-4.
- [15]霍尔斯特·施泰因曼,阿尔伯特·勒尔.企业伦理学基础[M].上海社会科学院出版社,2001:6.
- [16]刘光明.新商业伦理学[M].经济管理出版社,2008:56.
- [17]冯同庆.劳动关系理论研究[M].中国工人出版社,2012:89-93.
- [18]周祖成.企业伦理学[M].南开大学出版社,2009:13.
- [19]田秀云,白臣.当代社会责任伦理[M].人民出版社,2008:44.
- [20]王风云.鲍曼的后代伦理学批判视角[J].道德与文明,2005(1):40-42.
- [21]李洪彦.中国企业社会责任研究[M].中国统计出版社,2006:58,66.
- [22]唐凯麟.伦理学[M].高等教育出版社,2001:46.
- [23]张文显.管理伦理学[M].复旦大学出版社,1995:66.
- [24]苏勇.管理伦理学[M].东方出版中心,1998:86.
- [25]李建.论企业伦理[J].道德与文明,1998(4):14-16.

- [26]曹刚.责任伦理:一种新的道德思维[J].中国人民大学学报,2013,27(2):70-76.
- [27]余海宇.试论责任伦理的当代价值[J].商业研究,2012(24):16.
- [28]赵华灵.企业社会责任伦理探析[J].道德与文明,2012(1):120-122.
- [29]方国根.“责任”视阈下的伦理学研究[J].伦理学研究,2010(6):133-135.
- [30]陈英.企业社会责任理论与实践[M].经济管理出版社,2009:38.
- [31]谢军.儒家的“和”伦理[J].道德与文明,2005(4):39-41.
- [32]谭忠诚.企业社会责任的几个伦理问题[J].武汉科技大学学报(社科版),2003(3):1-8.
- [33]欧阳润平.企业性质的伦理学思考[J].中国人民大学书报,2000(4):7-10.
- [34]林恩·夏普·佩因.公司道德——高绩效企业的基石[M].机械工业出版社,2004:99-103.
- [35]亚里士多德.尼各马可伦理学[M].商务印书馆,2003:22-26.
- [36]陈佳贵,黄群慧,钟宏武.中国企业社会责任研究报告[M].社会科学文献出版社,2010:81-98.
- [37]罗国杰.伦理学[M].人民出版社,1989:393.
- [38]刘爱玉.社会学视野下的企业社会责任[M].北京大学出版社,2013:56-59,119-121.
- [39]甘绍平.应用伦理学前沿问题研究[M].江西人民出版社,2002:238.
- [40]童泽平.基于员工权益的企业社会责任分析[J].经济与管理,2009,23(7):52-56.
- [41]理查德·乔治.经济伦理学[M].北京大学出版社,2002:11.
- [42]乔治·恩德勒.公司社会责任究竟意味着什么?[J].造纸信息,2007(11):29-31.
- [43]霍尔斯特·施泰因曼、阿尔伯特·勒尔.企业伦理学基础[M].上海社会科学院出版社,2006(6):233.
- [44]龚天平.企业伦理.社会的普遍约束与企业的内在构成[J].哲学动态,2006(4):18-22.
- [45]刘连煜.公司治理与公司社会责任[M].中国政法大学出版社,2001:45-54.

- [46]刘俊海.公司的社会责任[M].法律出版社,1999:73.
- [47]常凯.经济全球化与企业社会责任运动[J].工会理论与实践,2003(4):1-5.
- [48]沈立人.企业的社会责任[J].市场周刊,2004(1):1-2.
- [49]曹凤月.企业伦理学[M].中国劳动社会保障出版社,2007(8):55,78.
- [50][美]斯蒂芬·P·罗宾斯,玛丽·库尔特.管理学[M].中国人民大学出版社,2004:22.
- [51]曹凤月.企业伦理学[M].中国劳动社会保障出版社,2007(8):72-76.
- [52]张蕙,钟宏武,陈力.中国企业社会责任案例[M].经济管理出版社,2014:91-98.

## 后 记

我的论文终于初步完成了，心里好激动，感慨良多。我的整个过程都离不开老师、朋友们的指导和帮助，在这里我想表达一下我的谢意！

首先，我要感谢我的论文指导老师杜莹老师。这篇论文从选题到框架建立再到成型，每一步都是在杜老师的帮助和悉心指导下完成的，期间耗费了杜老师的宝贵时间，倾注了杜老师的大量心血。感谢杜老师从繁忙的工作和生活中，抽出时间帮我指导论文，叮嘱我论文格式等等。

其次，我要感谢院里所有指导过，教导过我的老师们。正是你们传授的知识，让我选出并写出了这篇论文。除此之外，在你们身上，我还学到了好多，一丝不苟的工作作风，严谨的写作态度，健康的生活态度等都深深的感染了我，这些都让我受益匪浅，谢谢你们！

最后，我想感谢身边的朋友们。这次论文的写作过程中，你们帮我理清了论文的写作思路，并提出了好多宝贵的意见，包括在论文格式的完成和修改中都是有求必应，都让我好感动。

论文呈现出来之后，我发现与我预期的结果差距好大，这应该是我的个人能力所限制的，我只能说我会尽全力一直改进。以后的时间，我会一直关注与本文相关的研究和信息，争取在论文正式完成之前取得好一点的结果。



## 攻读学位期间取得的科研成果清单

文章名称	发表刊物( 出版社 )	刊发时间	刊物级别	署名 次序
我国消费伦理现状研究	商	2014 年 10 月	省级	1