

构建基于企业社会责任的 劳动工资增长机制

吕景春

(天津师范大学经济学院教授、经济学博士 天津 300387)

摘要:构建基于企业社会责任的工资增长机制,应从两个方面入手:一是建立企业社会责任履行制度体系及其监督保障机制,二是建立依托于工资集体协商的劳动工资共同决定机制。这种“双重机制”是目前我国推行企业社会责任建设进程中一项重要的基础性工作。负有一定社会责任的经济组织,要在合法取得利润的前提下,切实保障企业员工的工资并使其随企业发展和利润的增长而增长,在此基础上进一步维护其他利益相关者的利益或为社会服务,这对发展和谐劳动关系以及对构建和谐社会,都将有着重大的现实意义。

关键词:企业基本社会责任;劳动工资增长机制;和谐劳动关系

中图分类号:F404.2 **文献标识码:**A **文章编号:**1001-8263(2010)01-0043-06

一、劳动工资正常增长:一个基本的企业社会责任

对企业社会责任(corporate social responsibility, CSR)的讨论,由于受到不同国情以及不同理论分析角度和背景的影响,理论家和实践界历来都是见仁见智、观点各异并存在不同的解读。但我们不能不注意到这样一种情况,那就是,在企业社会责任的各类阐释中,无论是一元和多元社会责任论之间的争议,绝对命令式和相对命令式社会责任之间的分野,还是内部和外部社会责任之间的划分,以及利益相关者(stakeholder)显性契约与隐形契约之间的判定,都无一例外地将企业的“经济责任”(economic responsibility)放在了首位,同时也将员工的利益,诸如员工的工资报酬(包括各种福利和津贴待遇)、劳动时间、社会保障、职业安全与卫生等纳入其分析框架并将它们作为重要内容涵盖其中。

在阿奇·B.卡罗尔(Archie. B., Carroll, 1991)所提出的著名的“企业社会责任金字塔”(The Pyramid of CSR)中,第

一层次的经济责任所占权重为4;第二层次的法律责任(legal responsibility)为3;第三层次的伦理责任(ethical responsibility)为2;第四层次的慈善\自愿责任(philanthropic responsibility)为1,其权数依次为4-3-2-1^①。这一权数关系后来被人们称为“卡罗尔结构”(Carroll's Construct)。依据卡罗尔的这一划分,第一、第二层次的责任被看作是企业赖以“生存”的社会责任底线,也可以说是最基本的企业社会责任,因为不遵守社会法律、没有盈利或不能保证企业员工的基本利益(工资报酬以及其它的福利待遇等)的企业最终是无法立足的。特别是对员工的劳动所得——工资报酬来讲,它是员工能够继续从事劳动生产的物质前提,与员工的切身利益密切相关,直接影响着员工的劳动积极性,进而影响着企业生产效率和利润的实现。

尽管企业担负社会责任的内容、方式,以及所指向的对象不尽相同,但企业首先必须要合法地获取利润,与此同时还更应该自觉承担起对本企业职工劳动工资、福利津贴和社会保障等方面的责任和义务:一方面,它能够

让员工获得与其贡献相对等或相匹配的经济收入,从而保障员工自身的生存与发展,维护雇员的正当权益;另一方面也能够让员工体面地、有尊严地继续从事生产活动,并从根本上改善劳资关系,实现劳动关系的和谐。更进一步讲,企业所承担的社会责任,特别是其经济责任,就是要求企业在保证盈利和不断发展壮大的前提下,能够建立一种劳动工资正常增长的良性机制,以保障员工工资与企业的收益一同增长,笔者认为,这是一种最起码、最基本的企业社会责任。试想,一个有着稳定盈利能力的企业却不愿意或“不屑于”为其员工增加工资,甚至是拖欠员工的工资,连这个最起码的、最基本的社会责任都做不到,这样的企业,如何再谈得上去履行其他更多的社会责任?!

二、劳动工资增长缓慢的表现及其社会经济根源

目前在国内,虽经各级政府,以及各相关部门,包括各类行业协会和民间机构等社会各界多方积极推动,企业社会责任的履行却在某些方面仍然是差强人意,有些情况令人堪忧,不容乐观。

(一)劳动工资增长缓慢:推进企业社会责任过程中的隐忧

以劳动工时和劳动工资为例,有关调查和统计数据^②显示,中国多数企业并未执行国家法定(周)工作40小时的制度^②,特别是在非公有制企业,工人每周平均工作达50.05小时,完全执行工时规定的仅为15.8%;在工资方面,另一项调查则更能说明问题,在珠三角地区,12年来农民工月工资只提高了68元。如深圳,2001年城镇职工月平均工资为2162元,而同期“外来工”月平均工资仅为600多元,只有前者平均工资的38.62%;在东莞,外来工月平均工资在1996-1999年间只增长了10元;在1999-2002年间,则维持在630元的水平,可谓纹丝不动,直至2003年才增长至780元(见广东外来工“白皮书”2005年1月20日)。就政府所规定的最低工资标准来说,目前地处珠三角经济发达地区的深圳只有(关内)1000元(关外900)、广州更低,为860元。

全国总工会(2005)对10省20市万名职工的调查显示,2002-2004年企业职工工资低于当地社会平均工资的人数占81.8%,低于社会平均工资一半的占34.2%,低于当地最低工资标准的占12.7%。与全总对1998-2001年职工收入情况调查相比,低于当地社会平均工资的职工增加了28个百分点,低于当地社会平均工资一半的职工增加了14.6个百分点。调查的万名企业职工2004年平均工资收入为10901元,仅为同期全国城镇社会平均工

资的68%;万名职工2005年4月份的工资收入调查中,月收入在750元及以下的占被调查职工总数的34%。这表明我国低收入职工群体数量正在扩大。同时,企业经营管理层与一般职工收入差距拉大,有的高达几十倍。“外来工”、农民工工资偏低的问题依然比较突出。企业职工工资停滞不前或增长缓慢,不仅是影响员工队伍稳定的重要因素,也是造成劳动争议逐年增加和劳资冲突不断加剧、社会贫富差距扩大和国内消费需求不足的重要根源,严重制约我国经济社会的发展与和谐社会的建设。

(二)劳动工资增长缓慢的原因剖析

1. 劳动力供给因素造成的影响。虽然目前国内劳动力市场尚存在着结构性短缺和“技能型”短缺等情况,但普通劳动力市场还是供过于求,造成用人单位,特别是非公企业与求职者之间的选择机会的不均衡,雇主一方的选择余地较大,而被雇佣一方的选择机会较小。资本的“逐利性”与一定程度上和一定范围内劳动力买方市场的存在,导致一些用人单位缺乏增长工人工资的意愿和动力,而工人即使是在工资极低甚至是拖欠的情况之下,出于就业的考虑或自身生存的现实需要也不得不屈就顺从、忍气吞声。

2. 调控力度不够、监管缺位和地方政府行为偏差。政府及其相关部门虽然已出台了工资指导线制度,但相应的调控力度不够,对最低工资标准的执行也往往缺乏有效的监督;某些地方政府保护弱势群体的能力弱化或“软化”,其目标和行为还存在着“二元结构”偏差,即政府单纯追求经济增长目标的动机和行为,压低或压倒了协调劳动关系和维护劳工群体利益的公共管理目标,致使其行为取向朝自身利益和雇主集团利益倾斜。

3. 制度供给不足、规则短缺和机制不完善。例如,劳动法规定“用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益,依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平”。我们都知道,企业的经济效益是增加劳动工资的基础和前提,但是,企业究竟在增加多少效益、获得多少利润的情况下才能给工人增加工资,目前来看,包括劳动法在内的其他相关政策、法律法规并没有做出相应的制度安排和司法解释,导致企业可以随意地提出不涨工资的理由,由于职工于法无据,依法无凭,也就无法争取到其自身正当的、基本的权益,因而难以形成工资增长的良性机制。

4. 工会作用难以发挥、“工资集体协商制度”落实不到位。我国的各级基层工会,尤其是某些企业工会,虽然说是劳动者的组织、职工利益的代言人,有时却不能在增加劳动工资的决策中发挥应有作用,既无法支持或帮助职工实现他们要求增加工资的愿望,也缺少与雇主组织

谈判或与企业不法行为抗衡的能力和手段;“工资集体协商制度”也由于各种原因、各种阻力而落实不到位,维护工资正常增长的机制难以形成。

5. 工人缺乏维权意识、维权成本过高。客观地讲,近年来我国劳动者的法制观念和法律意识有了很大提高,但还是有相当一部分的工人缺乏维权意识,不能或不愿意拿起法律的武器为自己争取正当合法的权益。当然,由于执法环境、制度缺陷等诸多方面的原因,造成普通劳动者维权或诉讼成本过高,这也不争的事实,劳动者的合法权益受到侵犯时往往难以得到保障和救济^③。

上述固然是造成企业员工劳动工资增长缓慢的原因,但事实上,一个更为重要、也许是更为内在的原因是,在某些资本方看来,企业最直接的目标,也可能是唯一的目标就是追求利润,且尽可能降低费用或支付最低成本(包括职工工资和福利等),这种观念的存在,势必造成对工人的压榨和剥削,甚至直接损害工人权益,如超时加班,任意克扣、拖欠员工工资、逃缴社保费用等。也就是说,这些企业并没有把履行基本的社会责任,当成是一件像追求企业效益或利润那样重要的事情来看待,缺乏善待员工的“诚意”和“以人为本”的伦理关照和人文情怀,这恐怕才是导致职工劳动工资增长缓慢的真正根源!

以上诸种现实逼迫我们不得不思考,在中国这样一个发展中国家,如何既能保持经济的可持续发展,又能使企业牢固树立起正确的社会责任意识和观念,切实有效地履行好企业最起码、也是最基本的经济责任,维护劳工合法权益,建立和完善一整套企业职工工资的正常增长机制,发展稳定和谐的劳动关系,这的确是摆在我们面前亟待解决的一项紧迫任务和重要课题。

三、双重机制构建:基于企业基本社会责任的方案设计

诺贝尔经济学奖获得者 John, Richard. Hicks(1932)^④ 研究发现,合理的收入分配和工资增长能促进企业发展和经济进步;J. T. Dunlop(1944)^⑤ 的研究也发现低工资无助于劳动者积极性的发挥和社会的充分就业,反而会在一定程度上抑制整体的社会需求。美国管理学家 Donaldson & Dunfee(1994, 1995)^⑥ 从利益相关者的角度出发,认为企业对利益相关者的利益要求必须做出反应,倘若企业忽视其社会责任,对其利益相关者的合理利益要求不做慎重考虑且尽量满足的话,那么这种企业的长久生存和持续发展就很成问题了。如何处理好与这些相关利益者的关系,尤其是处理好企业内部利益相关者,即企业员工的利益问题,进而回报社会,既是企业的社会责任,同时又是企业与社会的重要契约。

笔者曾撰文认为,社会责任是企业利益和社会利益的统一,企业承担社会责任的行为,是维护企业长远利益,符合社会发展要求的“为己利他”的“互利”行为。这一行为对企业来说,不仅仅是付出,同时也能获取相应的回报^⑦。

构建基于企业基本社会责任的劳动工资增长机制,是目前我国推行企业社会责任建设过程中最为重要的基础性工作。这对于促进企业的发展及其利润增长,尊重劳动者的合法权益和其他各个利益相关者的正当利益,充分体现劳动者的劳动价值,实现职工的有效劳动报偿,进而建立长期稳定、和谐共赢的劳动关系,意义十分重大,这既是关注民生、造福社会的必然要求,也是我国经济社会达至和谐发展的一条现实路径。

(一) 建立企业社会责任履行制度体系及其监督保障机制

一是构建企业社会责任履行制度体系。实现责任必须靠制度,更确切地说是靠制度执行的力度。因此,在建立基于企业社会责任的劳动工资增长机制过程中,面临的首要问题,就是切实建立起一套完整的企业社会责任履行制度体系,同时还必须将企业员工劳动工资增长的有关执行方案或条例条款、指导方针、技术实施标准、具体措施及操作程序和方法纳入到该体系当中。

二是构建能够保证企业社会责任履行到位的监督保障机制。具体做法是:第一,要求企业定期对外发布或向劳动行政部门提交社会责任履行情况报告,包括对企业运营状况、财务状况和企业内部员工工资变动(增长)等有关情况进行陈述或说明;第二,由政府、劳动监察部门直接介入或者委托第三方机构对企业履行社会责任情况进行考核评估,并向社会公众和相关媒体公布最终考核结果,以保证企业社会责任履行到位。

三是加快企业社会责任立法。一项制度要得到有效执行,必须赋予其法律强制力;鉴于目前的情况,建议通过单行法以试行法的方式进行立法规范。

四是建立相关的执行监督机构。在国外,如美国和西欧等国家对企业社会责任制度执行情况的监督一般是通过非政府组织(NGO)进行的,可借鉴这种做法,把企业社会责任制度的执行监督权授予相关的民间机构或社团组织、行业协会等,让其行使监督权、检举权和调查权^⑧。一方面,可以减轻政府开支和行政负担;一方面,还可以增加社会透明度,从而保证企业社会责任制度能够有效地运作实施。这样,才可能从根本上解决企业履行社会责任以及劳动工资增长和劳工权益保障等一系列问题。

(二) 建立依托于工资集体协商的劳动工资共同决定机制

履行企业社会责任,推行工资集体协商,构建企业员工劳动工资“共同决定”机制,是目前完善我国劳动工资增长机制的核心。对此,不仅需要用人单位或企业雇主一方秉承社会责任理念并按企业伦理规范的要求给予配合和支持,更要突出工会在工资集体协商中的角色地位,让各级工会组织在其中发挥积极作用,特别要在水资和非公有制企业组建或逐步完善工会组织。根据不同情况,按照不同性质和不同类型的企业来建立职工工资“共同决定”制度,同时贯彻以下四个原则:

一是要坚持按劳分配为主体以及公平与效率相统一的原则,通过建立劳动、管理、技术等要素按贡献参与分配的制度来确保分配起点、过程和结果的公平。

二是坚持职工工资增长与经济社会发展相协调的原则,要在企业效益提高和社会发展的基础上保持工资水平合理增长。

三是要坚持企业自主分配与平等协商相结合的原则,企业拥有工资分配自主权,但自主分配绝不是由资本方或雇主单方面来决定,而是要通过企业与职工代表或工会进行平等协商来共同决定工资分配。

四是坚持市场调节与政府调控相补充的原则,在注重市场调节的基础作用的同时,还要通过政府的必要调控、指导、干预来弥补市场功能的失灵。

在国有企业,职代会、工人委员会代表或工人董事、工会主要负责人通过参加董事会、企业行政办公会等形式,参与和监督对企业职工分配方案(草案)的讨论和制定,组织职工代表大会代表对企业分配方案进行讨论、审议和表决。在非公有制企业,要遵循“三个必须”的民主程序,即参加平等协商的职工方代表必须由职工代表大会民主选举产生,工资专项协议草案必须提交职工代表大会审议表决,必须组织职工代表对集体合同履行情况进行监督检查;要依托职工代表大会来提高职工维护其合法权益的能力,促使企业每年都(定期)开展工资集体协商,通过协商确定职工年度工资水平、年度工资调整办法和年度工资总收入。

具体操作上,可以结合我国经济社会发展实际并借鉴西方发达国家普遍通过集体谈判来解决工人劳动工资增长的一些做法,在增加工资的谈判中考虑以下因素:一是生活费用和CPI指数的变动情况;二是企业经济效益、生产发展和劳动生产率的提高,以及地方或区域经济发展的总体状况;三是企业劳动强度和工作环境的变化;四是其他行业和相似职业的工资状况。通过对上述因素的综合比较和协商,最终决定当年的工资增长率。另外,劳动工资的增长可能不仅仅局限于企业工资总额是否增长或增长的幅度多少,还要通过集体协商进一步解决企业

内部岗位工资的调整和增加水平,使各岗位层级的工资水平趋于合理;如改“与利润挂钩”为“与企业效益和物价指数挂钩”,确保职工生活不受物价因素的影响;改单纯的“高层加薪”为“利益共享”,让企业一般管理人员和普通员工同样能够在企业的发展中受益;改粗放的“总成本比重”为细化的“人工成本比重”,通过经济核算所得出相关经济指标的比率,来确定职工工资增长的幅度。

在推进劳动工资集体协商的过程中,还有一项工作也不容忽视,那就是要尽快改变和扭转某些企业工会力量相对薄弱的状况。在采取一定措施或通过学习培训等途径提升工会人员自身素质的同时,也可借助于专家、社会机构和专业人士的力量,使工会具备对企业进行工资谈判的能力,以此推进和完善工资集体协商制度。

(三)保障企业员工工资增长的其它配套性政策与措施

1. 政府对企业收入分配的宏观调控和管理。在目前的劳动力市场状况和就业压力下,企业普通员工在劳动工资协商中往往处于劣势,他们可能会屈从于高强度、长时间劳动下的低工资水平,而资本的逐利性、谈判地位的不对等以及信息的不对称等,使资本方或雇佣方往往倾向于制定出有利于其自身利益的分配方案或工资机制。因此在构建以上保障企业员工劳动工资增长“双重机制”的同时,还需要完善其它的一些配套性措施,加强政府对企业收入分配的宏观调控和管理,加大对企业收入分配的调控力度。政府部门要进一步完善现有的工资调控手段——企业工资指导线、劳动力市场指导价位、人工成本预警制度,指导和促进企业提高职工工资水平,制定相关措施保护处于弱势地位的普通职工取得合理的劳动报酬。比如制定最低的小时工资标准、最低月工资标准、制定最高的月工作小时数、制定高温等特殊劳动环境中的保护措施等^⑨。

2. 最低工资标准的调整和工资增长指导线的发布。最低工资的首要功能是保障劳动者的最基本生活,只有实施动态跟进“一年一调,小步快跑”的做法才能显现出其保障功能。应适时调整提高当地最低工资标准,并加强对其实施的监督,确保企业职工尤其是低收入群体的收入水平能够随经济发展得到提高,积极推行小时最低工资标准。最低工资标准的调整要改“纯政府行为”为“政府主导,三方协商共同决定”。工资增长指导线的发布不仅要提出基准线、警戒线、底线要求,同时还要公布与工资指导线相关的制订依据和指标;工资增长指导线的发布时间建议最好前移到上半年,这将有助于劳资双方及时开展工资集体协商。

3. 进一步完善工资支付条例,加快工资立法。尽快

建立一个指导、规范、监督包括企业工资增长和工资支付行为在内的法规,使职工工资保障和共享企业发展成果有法可依。改单一的“工资支付条例”为全面的“工资条例”。在国家《工资条例》未出台之前,可参照借鉴某些城市的做法,如《上海市发展和谐劳动关系三年行动计划(2007-2009年)》,要求三年内基本形成企业普通职工工资的正常增长机制;青岛市出台《关于加强企业工资分配调控指导完善职工工资正常增长机制的意见》等,这些城市已经把建立职工工资增长机制付诸于行动。

4. 进一步完善劳动保护机制,维护劳动者的合法权益。劳动部门应指导和督促对拒不与雇员方和工会进行工资集体协商或故意拖延协商的企业经营者,并依法予以纠正。对那些降低和变相降低法定工资标准的企业给予严厉制裁,加大对侵害职工权益行为的处罚力度。完善工资支付保障制度,建立工资支付监控体系;完善劳动争议和劳资纠纷申诉与仲裁制度,及时发现和纠正违反工资政策和法规的事件。加大民主程序的执行力度,及时对集体合同履行情况、工资集体协商结果向职代会报告制度的执行情况进行审查等。

四、简短结语

企业基本社会责任的履行,主要表现为资本方必须执行和实施有关的劳动标准以实现在劳动过程中对于劳动者权益的保护。事实上,劳动工资问题不仅涉及员工切身利益,而且事关企业发展。积极倡导企业承担基本的社会责任,将有利于企业与其内部利益相关者之间形成和谐关系,特别是有利于企业内部和谐劳动关系的形成,有利于提高企业声誉和形象,增强企业的竞争力,同时也有利于企业吸引人才,不断提高人力资源管理水平,实现企业和社会的可持续发展,促进社会的进步与和谐。

注:

- ①企业的经济责任是基本责任,处于金字塔的底部;第二层是企业的法律责任,企业必须在社会制定的法律框架内运作;第三层是企业的伦理责任,指那些为社会或者利益相关者所

期望或禁止的、尚未形成法律条文的活动和做法,包括公平、公正、道德、规范等。第四层是企业的慈善责任,即成为一个好的企业公民:给社区捐献资源,改善社区生活质量。参见 Carroll, A. B. (1991). *The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*, *Business Horizons*, July-August, pp. 39-42.

- ②中国《劳动法》明确规定:每周工作时间为40小时,每7天有2天休息时间;自愿加班应得到比正常工作更多的工资且每周加班不得超过12小时。与SA8000对于工作时间的要求相比,中国《劳动法》的相关规定比SA8000还要超前。然而,有多少企业切实执行了《劳动法》?每周工作时间超过70小时的企业比比皆是,而且工资低廉甚至根本得不到加班工资,很多工人每周能休息1天就很不错了,尤其是在一些劳动密集型非公有制企业里这种现象则更为突出。
- ③根据《全国推进三方协调劳动关系工作经验交流会经验材料》(2003.08)和其他有关资料(2006.04),在东南沿海经济发达省份,如广东、浙江、江苏等省的非公有制企业(包括一些改制企业)中,雇主在合同、工资、工时、安全、社保、童工等方面违反劳动法,侵犯雇工合法权益的行为较为普遍,但由于打官司维权与诉讼成本高、程序复杂或其他种种原因,雇员维权之路举步维艰。
- ④Hicks, John. Richard. (1932). *The Theory of Wages*. 2nd ed., 1963, New York, MacMillan.
- ⑤Dunlop, J. T. (1944). *Wage Determination under Trade Unions*. New York, MacMillan.
- ⑥Donaldson, T. & Dunfee, T. W. (1994). Toward a Unified Conception of Business Ethics: Integrative Social Contracts Theory. *Academy of Management Review*, 19(2); Donaldson, T. & Dunfee, T. W. (1995). Integrative Social Contracts Theory: A Communitarian Conception of Economic Ethics. *Economics and Philosophy*, 11(1).
- ⑦吕景春:《企业社会责任与和谐劳动关系的构建》,《经济动态》2006年第8期。
- ⑧吕景春:《和谐劳动关系的“合作因素”及其实现机制》,《南京社会科学》2007年第9期。
- ⑨韩兆洲:《劳动工资与社会保障——广东省最低工资调研与统计测算模型研究》,经济科学出版社2006年版。

〔责任编辑:秋 枫〕

(下接第48页)

Wages Growth Mechanism Construction Based on the Corporate Social Responsibility

Lu Jingchun

Abstract: There are two ways to establish the wages growth mechanism based on the corporate social responsibility (CSR): firstly, constructing the implementation institutional system and its safeguards mechanism of CSR, secondly, building the common decision-making mechanism of wages relying on the collective wage negotiations, this construction of "dual mechanism" is an important and basic work in the process of building and implementing CSR in China at present, for those reasons above, We should conclude that will be of significance to the development of harmonious labor relations and the harmonious society.

Key words: corporate social responsibility; wages growth mechanism

(上接第 42 页)

Innovation Strategy, Capability Establishing and Organizational Change

Liu Hong

Abstract: New Chinese social and economy are in a transitional period of time, and global financial crisis exposure Chinese economy structure disfunction and need to be changed promptly and necessarily. Enterprise as microeconomic entity, its focus to adapt transitional economy is to implement innovation strategy, and make change in employee's policies, organization model and management system, with the use of human capital, social capital and engagement capital, to establish capability fitted with innovation strategy.

Key words: innovation strategy; capability establishing; organizational change