

# 社会责任标准体系下的我国中小企业 人力资源管理策略

喻剑利, 曲波

(1.大连理工大学 管理学院, 辽宁 大连 116024; 2.大连海事大学 法学院, 辽宁 大连 116026)

**摘要:**随着企业社会责任运动的发展, 社会责任标准正发挥着越来越重要的作用。社会责任标准的大部分内容都与人力资源管理有关, 对企业人力资源管理提出了新的要求。我国中小企业的人力资源管理在社会责任方面存在一定问题, 应该采取相应的对策, 完善人力资源管理制度, 更好地承担社会责任。

**关键词:**企业社会责任; SA8000; 人力资源管理; ISO26000; 中小企业

中图分类号: F276.3 文献标识码: A 文章编号: 1001-7348(2010)09-0142-04

## 0 引言

当前, 国际社会越来越重视企业社会责任(Corporate social accountability, 简称 CSR)标准, 许多跨国公司在其全球供应链的采购中已开始将其纳入重要的考核因素。企业社会责任相关标准(如 SA8000 和 ISO14000)的扩散, 预示了对企业社会责任管理需求的全球性增长<sup>[1]</sup>。据统计, 近年来我国先后已有 8 000 余家企业接受了跨国公司的 SA8000 社会责任审核, 众多的企业因达不到要求而痛失定单。但 SA8000 仅是众多社会责任标准中的一个, 根据国际劳工组织统计, 这样的守则和标准已超过 400 个。以 SA8000 为代表的社会责任管理体系已经严重阻碍了我国企业走向国际市场的步伐, 提高我国企业社会责任管理意识的任务十分紧迫<sup>[2]</sup>。自 2002 年开始, 企业社会责任逐渐成为国内关注的热点话题。时至今日, 我国社会对 CSR 的认识从陌生到似曾相识, 再到高度认同, 并进一步通过政府、企业和社会的行动“拿来”和“扬弃”, 各方面都发生了很大的变化<sup>[3]</sup>。关于企业社会责任标准的研究比较多, 但关于企业社会责任对于中小企业发展的意义的思考较少, 而中小企业的大量存在及其与社区的密切联系使得它的社会影响又不能忽视。要理解中小企业的社会行为, 研究者需要一整套新的概念工具去处理中小企业面临的竞争挑战和制度束缚<sup>[4]</sup>。

## 1 社会责任标准体系的概述

### 1.1 社会责任标准体系的内涵

“企业社会责任”这一综合概念的定义众说纷纭,

Alexander Dahlsrud 提炼出众多定义所包含的 5 个维度: 环境、社会、经济、利益相关者和自愿。使用最多的是欧洲共同体委员会提出的定义: 在自愿的基础上, 公司将社会和环境关系结合到公司经营和与利益相关者相互作用的过程中<sup>[5]</sup>。2006 年中国企业联合会可持续发展工商委员会提到的定义是: 企业不仅应对股东负责, 还应该向其它对企业作出贡献或受企业经营活动影响的利益相关方负责<sup>[6]</sup>。人力资源管理协会(SHRM)对企业社会责任下了这样一个定义, 即“一个组织在取得财务业绩和对员工、当地社区乃至整个社会的生活质量作出贡献二者之间进行平衡的承诺保证”<sup>[7]</sup>。最有代表性的企业社会责任准则包括 OECD 跨国公司行为准则、ICCR 全球公司责任准则、社会责任标准 SA8000、联合国契约、可持续发展报告指南、国际劳工标准、ISO26000 标准、赤道原则。

### 1.2 社会责任标准体系的内容

企业社会责任运动兴起后, 为促使企业履行自己的社会责任, 企业生产守则运动也不断发展。在劳工组织、人权组织等非政府组织的推动下, 生产守则运动由跨国公司“自我约束”的“内部生产守则”逐步转变为“社会约束”的“外部生产守则”。到 2000 年, 全球共有 246 个生产守则, 其中除 118 个由跨国公司自己制定之外, 其余皆是由商贸协会、多边组织或国际机构制定的所谓“社会约束”的生产守则<sup>[8]</sup>。随着对公司治理和企业社会责任关注的增多, ISO 组织开展了关于国际标准的可行性的讨论<sup>[9]</sup>。社会责任标准体系的主要思想体现在八大 CSR 准则之中, 涉及环保、劳工和人权等内容。其中涉及到人力资源管理的内容分别有:

收稿日期: 2009-06-02

基金项目: 辽宁省教育厅项目(2008z048)

作者简介: 喻剑利(1973-), 男, 吉林蛟河人, 博士, 大连理工大学管理学院讲师, 研究方向为人力资源管理; 曲波(1973-), 女, 吉林吉林人, 博士, 大连海事大学法学院副教授, 研究方向为国际法。

SA8000 主要包括 9 个方面的内容: 童工、强迫性劳动、健康与安全、结社自由和集体谈判权、歧视、惩戒性措施、工时、报酬和管理体系。这些都与人力资源管理紧密相关。

ISO26000 2007 年将社会责任的核心问题确定为环境、人权、劳工实践、组织治理、公平运作实践、消费者问题和社区参与 / 社会发展 7 个方面。

联合国全球契约包括两项人权原则、四项劳工原则、三项环境原则和一项反腐败原则。四项劳工原则是: 企业应当支持结社自由并切实承认集体谈判的权利; 消除一切形式的强迫劳动和强制劳动; 切实废除童工; 消除就业和职业歧视。

国际劳工标准。国际劳工组织的 8 个核心公约要求各成员国全部予以批准和实施: 强迫劳动公约; 结社自由和保护组织权利公约; 组织和集体谈判权公约; 同工同酬公约; 废除强迫劳动公约; (就业和职业) 歧视公约; 最低就业年龄公约; 最恶劣形式童工劳动公约。

## 2 社会责任标准体系对企业人力资源管理的要求

强化企业社会责任对于企业的整体提升和发展在许多方面具有不可估量的作用, 而这些方面正同人力资源管理的传统职责有着紧密的关联。企业社会责任对于员工士气、忠诚度和企业雇佣品牌的积极作用, 也正与人力资源管理的重要任务——对人才的吸引、培养、保有和激励等方面相一致。具体来讲, 企业社会责任涉及到人力资源管理职能的诸多方面, 例如员工健康福利、劳动保护、公平收入、下岗、解雇和再聘用等。由此看来, 实施企业社会责任与人力资源管理的范围和职责虽然不是百分之百的对等, 但却应该是你中有我、我中有你、相互交叉、相互依存的<sup>[10]</sup>。根据对北美 8 个明确履行企业社会责任的大公司的人力资源经理们的调查表明, 他们的主要工作聚焦于员工的学习与提升、员工的发展、员工的安全与尊重<sup>[11]</sup>。

SA8000 所涉及的工资等 9 个方面的要求几乎全在人力资源管理领域, 它的认证实施必然会系统地考察人力资源管理水平, 特别是劳动维权情况。

ISO26000 的核心关注点为: 环境、人权和劳工操作准则、组织管理和挂牌运作准则、客户问题及社区和社会发展。

联合国契约和国际劳工标准也都对企业的人力资源管理提出了要求(见表 1)。

(1)对招聘甄选的要求: 禁止使用童工; 招聘员工时不可要求员工在受雇起始时交纳“押金”或寄存身份证件; 企业不得因种族、社会等级、国籍、宗教、身体、残疾、性别或年龄等对员工在聘用等方面有歧视行为。

(2)对工作设计的要求: 企业不得使用或支持使用强迫性劳动; 企业应具备避免各种工业特定危害的知识, 为员工提供安全健康的工作环境, 采取足够的措施最大限度地降低工作中的危险因素, 为所有员工提供安全卫生的生活

环境。

(3)对培训发展的要求: 企业应对员工进行必要的培训, 关心员工的发展; 企业不得对员工培训机会方面有歧视行为。

(4)对薪酬福利的要求: 企业支付给员工的工资不应低于法律或行业的最低标准, 并且必须足以满足员工的基本需求, 对工资的扣除不能是惩罚性的; 企业应遵守适用法律及行业标准有关工作时间的规定, 除非在特殊情况下不得要求加班, 所有加班必须是自愿的且应保证加班能获得额外津贴; 企业应尊重所有员工自由组建和参加工会以及集体谈判的权利; 企业不得从事或支持体罚、精神或肉体胁迫以及言语侮辱。

(5)对绩效评估的要求: 绩效评估应该公开、公正、公平地进行。

表 1 社会责任标准体系对企业人力资源管理的要求

企业社会责任准则	对人力资源管理的要求	涉及到的人力资源管理职能
SA8000	童工	招聘甄选
	强迫性劳动	培训发展
	健康与安全	薪酬福利
	结社自由和集体谈判权	绩效评估
	歧视	招聘甄选
ISO26000	惩戒性措施	工作设计
	工作时间	工作设计
	工资报酬	薪酬福利
	管理系统	战略规划
	人权和劳工操作准则	薪酬福利
	最恶劣形式童工劳动公约	招聘甄选
	强迫劳动公约	招聘甄选
国际劳工标准	结社自由和保护组织权利公约	薪酬福利
	组织和集体谈判权公约	薪酬福利
	同工同酬公约	薪酬福利
	废除强迫劳动公约	招聘甄选
	(就业和职业)歧视公约	招聘甄选
联合国全球契约	最低就业年龄公约	招聘甄选
	切实废除童工	招聘甄选
	企业应当支持结社自由并切实承认集体谈判的权利	薪酬福利
	消除一切形式的强迫劳动和强制劳动	薪酬福利
	消除就业和职业歧视	招聘甄选

## 3 我国中小企业人力资源管理与社会责任标准体系要求的差距

社会责任标准借助消费者和投资者的力量促使企业保护员工的合法权益, 与企业人力资源管理的“以人为本”殊途同归。进行人力资源管理是企业履行社会责任的基础, 做好人力资源管理是企业履行社会责任的具体体现<sup>[12]</sup>。

SA8000 是衡量企业或机构履行员工责任义务状况的最新的管理体系标准。近年来, SA8000 认证企业呈快速增长的趋势。截至 2006 年 12 月 31 日, 全球共有 1 200 家企业获得了 SA8000 第三方认证。这些企业分布在 59 个国家、

67类行业或机构中,主要集中在服装、纺织等劳动密集型行业中<sup>[13]</sup>。其中,中小企业多为纺织、轻工、建筑等劳动密集型行业,从业人员多为农民工,劳工问题突出,遭遇的贸易摩擦较多,是推行企业社会责任的重点。

目前,我国中小企业已达4200万户(包括个体工商户),占企业总数的99%以上,成为我国经济、社会发展中的重要力量。它们创造的产值已经占了国民生产总值的60%,上缴的税收占了国家税收总额的50%左右,提供的城镇就业岗位已经占75%以上<sup>[14]</sup>。从整体上讲,我国企业在一些方面还是基本符合企业社会责任标准的要求。如关于消除就业歧视,我国的《劳动法》明确规定:“劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。”劳工公约关于“就业歧视”的基本含义为:“基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统、或社会出身等原因,具有取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等作用的任何区别、排斥或优惠。”因此,从法律的角度来说,我国关于就业歧视的规定基本上是符合国际劳工公约原则,并符合我国实际的<sup>[15]</sup>。但是在实践中仍存在一定的问題,特别是在中小企业之中。据一项涉及了17项企业不履行社会责任的主要表现的调查结果表明:不顾员工的安全和健康的违反行为所占比重为26.1%,拖欠或压低员工工资所占的比重是26.8%,用工、招聘中存在歧视的违反行为所占比重是3.9%。企业对同行的社会责任履行状况评价:不太好/基本没有履行为38.3%;一般为46.6%;较好/很好为15.1%<sup>[16]</sup>。有些大企业安全生产标准达到国际先进水平,如神华集团原煤生产百万吨死亡率仅为0.02,低于美国0.022的水平;而一些中小煤矿的安全事故则较多。

目前,我国有的企业家,特别是部分中小企业家不愿提及企业社会责任,甚至有尚不知道SA8000的。即使有人知道,也认为认证的成本过高,而不愿理会。那么在他们企业中,也就很可能没有从人力资源管理制度上来保障企业社会责任的各项措施。其实,也就从另一面反映了他们对待员工的态度——非人性化的人力资源管理方式<sup>[17]</sup>。它们的人力资源管理还很不规范,还存在着一些突出的问题,主要表现为:

(1)招聘甄选问题。就业的性别、户籍、城乡、学历、年龄等歧视问题较为突出,部分中小企业把廉价劳动力视为发展资源,个别“血汗工厂”违法使用未成年工;在员工招聘时不仔细审核,招收了未满18岁的未成年人;许多企业常以各种借口要求应聘员工交纳各种名目的押金和身份证作抵押;有些中小企业更多地是采用家族式管理,所需管理人才大多来源于家庭内部,易于用人唯亲,容易使其他员工产生不公平、不公正的想法。

(2)工作设计问题。中小企业安全设施、个人防护用品缺乏,工作环境和条件差,员工的再教育和社会保障状况也不尽如人意;员工的生活条件和卫生状况差,设施简陋;企业某些管理人员工作方式粗暴,经常言语辱骂员工,甚至体罚员工。

(3)培训发展问题。多数中小企业往往没有一个持续的、

完整的培训体系;企业管理层将培训、工资福利仅仅视为成本而不是投资;企业不愿对员工培训进行投入,或者即使有培训也只是例行程序,根本达不到期望的要求;许多企业在职位升迁上不给予女性以同等的机会。在国外,中小企业对人力资源的开发和培训支出一般占企业总利润的7%左右,而在我国,该项支出不到1%。许多中小企业只用人而不育才,他们需要的是即时可用的实践型人才,最好招来就能为企业作贡献。由于不愿承担人才培训后流失的风险,多数中小民营企业在人才培养上或多或少存在着一些短期行为,只使用不培养已成为普遍现象。

(4)薪酬福利问题。薪酬福利制度不公平。一些地区职工工资低于最低工资标准,企业克扣、拖欠工资现象较为普遍;随意延长工作时间且不依法支付加班费,甚至还采取非法手段处罚职工;不能按时发放、随意拖欠或以各种理由克扣员工工资情况比较常见。2006年,约70%的农民工月工资低于1000元,仅30%左右的农民工享有基本养老保险。在纺织服装行业,企业周平均工时为57h,最长的达到77h,超过55h的占56.3%;日平均工时为9.7h,实行8h工作制的不到4%,且工作12h以上的超过7%。文化生活贫瘠,甚至限制员工的人身自由;有些企业缺乏必要的福利,甚至不给员工提供基本的社会保障,不办理养老、医疗保险。

(5)绩效评估问题。企业的绩效评估不够公平合理,绩效考核机制不完善。特别是家族成员,往往在中小企业中掌握较多的资源,在企业里无意间容易形成排挤外来人才的不良风气,导致重关系轻人才现象的出现。

## 4 我国中小企业人力资源管理的相应策略

人力资源管理活动与企业社会责任密切相关。企业社会责任给人力资源管理者带来了风险和机会并存的新挑战,而要控制风险利用机会,必须重新评估人力资源管理的现存方法和活动的范围<sup>[18]</sup>。中小企业一般比大企业更多地以经济为导向,而且缺乏长期的战略眼光,因此它们不大可能自愿地投资于昂贵的降低环境污染的技术或致力于构建与股东的战略关系。换句话说,它们往往更多关注通过各种形式的捐献项目进行当地声誉的管理,而可能缺少充分考虑员工或领导环境绩效的资源和制度压力。因此对中小企业来说,企业主和管理者的个人道德修养在实施企业社会责任中起着比在大企业中更大的作用<sup>[19]</sup>。

随着企业人力资源管理战略性作用的日益增强,人力资源管理者应当肩负起远比进行事务性操作更大的责任,应当提高其职业道德水准,努力使实施企业社会责任战略和行动获得成功。他们应当使企业员工积极参与到践行企业社会责任的各项活动中来,使企业社会责任融入人力资源管理战略,使人力资源管理的各项工作与企业社会责任战略保持一致,并落实于人力资源管理的各项日常工作之中。

在社会责任标准体系下,人力资源管理必须创新以保

证企业社会责任实施的成功<sup>[20]</sup>。中小企业人力资源管理应该通过以下几个方面的策略,更好地承担其社会责任:

(1)招聘甄选策略。招聘与甄选要按照公平择优的原则,录用同职位匹配、德才兼备的员工。在这一过程中,企业需要落实公开、公平、公正的原则。中小企业可扩大外部招聘的范围,通过电子招聘等途径,选用效度和信度高的甄选工具,降低成本,提高效率并避免各种歧视。

(2)工作设计策略。工作强度、工作时间和加班时间不要超过国家标准,且加班应该是自愿的并能得到高于平时工资的加班费;要为员工提供健康和安全的工作环境,并通过工作轮换等方法使工作形式多样化。

(3)培训发展策略。企业应为员工提供良好的培训,确保其掌握岗位所需的知识和技能,强化他们的就业能力;同时还应为员工提供广阔的发展空间,充分发掘每个人的潜能,使其得以迅速成长。中小企业还可通过虚拟培训等形式,广泛开展劳动者权益、环境保护、安全生产知识教育,增强员工的社会维权意识。人力资源管理者还要引导企业高层管理者关心社会,关爱社会,支持慈善事业,增强其对社会重要性认识,提高企业履行社会责任的能力。

(4)薪酬福利策略。企业必须确保其薪酬福利方案符合法律的要求,为员工提供与其价值贡献相匹配的收入,增加职工特别是农民工收入;同时按时缴纳各种社会保险,承担企业在社会保障方面的义务。公司社会责任的实施,不仅要确保劳动者的利益,而且要尊重劳动者的权利,特别是要维护劳动者的人格尊严<sup>[21]</sup>。中小企业应真正进行人本管理,以员工权益为重。如SA8000不仅强调企业的社会责任,认为应通过提高利益相关者满意度,尤其是员工满意度来推进企业的管理以人为本和永续经营<sup>[22]</sup>。

(5)绩效评估策略。科学的绩效评估是另一个促使企业重视道德和公平的机会,也是企业对员工负责,承担社会责任的表现。中小企业人力资源管理部门要制定明确合理的绩效标准,进行公开、公平、公正的评估,奖励绩效高、有道德的员工。

#### 参考文献:

- [ 1 ] MIN-DONG PAUL LEE.A review of the theories of corporate social responsibility : Its evolutionary path and the road ahead [ J ]. International Journal of Management Reviews 2008 10 (1) : 53-73.
- [ 2 ] 马蔚华 . 中国企业社会责任报告(2006-2007)序 [ J ]. 北大商业评论特刊 2007 6-7 .
- [ 3 ] 何志毅 . CSR 中国发展剪影 [ J ]. 北大商业评论特刊 2007 : 111 .
- [ 4 ] MIN-DONG PAUL LEE. A review of the theories of corporate social responsibility : its evolutionary path and the road ahead [ J ]. International Journal of Management Reviews 2008 10 (1) : 53-73.
- [ 5 ] ALEXANDER DAHLERUD.How corporate social responsibility is defined : an analysis of 37 definitions [ J ]. Corporate Social Responsibility And Environmental Management 2006 ,15(1) :1-13.
- [ 6 ] 中国企业社会责任推荐标准和实践范例[ Z ].北京 :中国企业联合会可持续发展工商委员会 2006 .
- [ 7 ] 冉毅波 . 七国企业社会责任调查——美国人力资源管理协会 (SHRM)调查报告 [ J ]. WTO 经济导刊 2007(5) 67-68 .
- [ 8 ] 何志毅.企业社会责任核心准则 [ J ]. 北大商业评论特刊, 2007(37) .
- [ 9 ] PAVEL CASTKA ,CHRISTOPHER J BAMBER. Integrating corporate social responsibility (CSR) into ISO management systems in search of a feasible CSR management system framework [ J ]. The TQM Magazine 2004 ,16(3) : 216-22.
- [ 10 ] 冉毅波 . 七国企业社会责任调查——美国人力资源管理协会 (SHRM)调查报告 [ J ]. WTO 经济导刊 2007(5) 67-68 .
- [ 11 ] TARA FENWICK ,LAURA BIEREMA.Corporate social responsibility : issues for human resource development professionals [ J ]. International Journal of Training and Development 2008 ,12(1) : 24-35.
- [ 12 ] 裴春秀 . 企业社会责任运动中的人力资源管理对策 [ J ]. 北京工商大学学报(社会科学版) 2006(3) 56-58 .
- [ 13 ] 吴慧,吴建宏 . 基于 SA8000 标准的酒店员工责任管理探讨 [ J ]. 商场现代化 2007(11) :144-145 .
- [ 14 ] 欧新黔 . 实施中小企业成长工程 促进经济社会和谐发展[ J ]. 中国行政管理 2007(7) 6 .
- [ 15 ] 常凯 . WTO、劳工标准与劳工权益保障 [ J ]. 中国社会科学, 2002(1) :128-134 .
- [ 16 ] 中国企业家调查系统 . 企业家对企业社会责任的认识与评价——2007 中国企业经营者成长与发展专题调查报告 [ J ]. 管理世界 2007(6) 83-84 .
- [ 17 ] 胡学群 . 中小企业人力资源管理中的社会责任论 [ J ]. 当代经理人 2006(15) 80-81 .
- [ 18 ] JONATHAN LEDWIDGE.Corporate social responsibility : the risks and opportunities for HR [ J ]. Human Resource Management International Digest 2007 ,15(6) : 27-30.
- [ 19 ] MIN-DONG PAUL LEE. A review of the theories of corporate social responsibility : Its evolutionary path and the road ahead [ J ]. International Journal of Management Reviews 2008 10 (1) : 53-73.
- [ 20 ] Reed Business Information UK Ltd.HR must innovate to ensure success of CSR [ M ]. Personnel Today 2002.
- [ 21 ] 常凯 . 公司的社会责任与劳动关系的法律调整 [ J ]. 中国人力资源开发 2003(2) 63-64 .
- [ 22 ] 徐从报.SA8000 社会责任管理体系的构建与实施 [ J ]. 科技进步与对策 2005(8) 85-87 .

(责任编辑:赵峰)