
中小企业对员工履行 社会责任的现状与相关因素分析 ——以湖北省为例

袁声莉

(湖北经济学院工商管理学院, 湖北武汉 430205)

【摘要】近些年来, 湖北的中小企业在履行员工社会责任方面作出了积极的努力, 但在工资保障、劳动时间、工作场所健康与安全、劳动合同签订、工会组织建设等方面仍然存在诸多问题, 而企业外部促推力不足是导致湖北中小企业对员工的社会责任履行度低的关键性因素。作为“两型社会”改革试验的参与者, 湖北中小企业应主动承担起建设和谐社会的重任, 主动对员工履行社会责任, 谋求劳资关系和谐。

【关键词】中小企业; 员工; 社会责任; 人力资源管理; 湖北

【中图分类号】F272.92

【文献标识码】A

【文章编号】1672-626X(2008)06-0098-05

企业员工社会责任是企业社会责任的重要组成部分, 是体现企业管理是否合规的标志之一, 如何促进中小企业更好地履行员工社会责任, 应成为政府、中小企业以及全社会共同的职责。湖北是国家中部崛起战略的重要支点, 2007年年底, 武汉“1+8”城市圈和长株潭城市群又被国家确立为“两型社会”改革试验区, 湖北在构建我国和谐社会的总体战略中发挥着更加重要的作用。作为“两型社会”改革试验区, 这除了给湖北带来了各种发展的机遇外, 还对湖北及湖北中小企业提出了更高的要求。本文以湖北中小企业为对象, 探讨中小企业履行员工社会责任的实践与相关理论问题, 具有紧迫的现实意义与理论意义。

一、中小企业员工社会责任的要求

员工社会责任是企业社会责任的重要组成部分, 国内有关企业社会责任的研究成果比较丰富, 而专门讨论企业员工社会责任的成果还比较少。目前, 国内外相关研究形成了一些基本看法和观点。有的学者在论述企业社会责任要求的同时, 也间接地提出了全面的企业员工社会责任观。如黄樱^[1]将企业社会责任分为三个层次, 最核心层是经济法律方面的责任, 包含严格的经济法律标准、员工健康条文、安全生产条例、环境保护要求和国家行政法规方面的要求; 第二层是伦理慈善方面的责任, 包括经营道德伦理、诚信声誉、公众形象、医疗卫生、慈善事业、社区发展、员工教育、节能环保; 第三个层次是新出现的和未明确

收稿日期: 2008-04-30

基金项目: 湖北省教育厅科技处“SA8000 与湖北省中小企业人力资源管理战略和战术研究”(D200519002)

作者简介: 袁声莉(1964-), 女, 湖北潜江人, 湖北经济学院工商管理学院教授, 博士, 主要从事人力资源开发与管理研究。

的责任（如解决贫困问题等）。与之相反，有的学者认为对企业员工社会责任的要求不宜拔高。如约翰·W·巴德（John. W. Budd）^[2]将雇佣关系的公平描述为一组最低标准、分配性公平和程序性公平，公平的最低标准包括最低工资、最高工时、安全和健康保护、童工限制、家庭休假、退休、健康和残疾保险。还有的专家和学者探讨了企业劳资关系质量、员工权益保障质量的评价体系或模型。如姜万军等^[3]构建了由经济关系类指标、社会关系类指标和自然关系类指标组成的企业社会责任指标体系，他们从普通员工教育培训直接支出占普通员工工资总额的比例、员工工资保障水平、社会福利保障水平、企业在保障员工健康与安全方面的单位员工支出费用以及发生职业病或工伤伤害事故的员工数量等方面提出了衡量企业员工权益保护的指标。谢康等^[4]从能力成熟度角度研究了企业人力资源管理质量模型，提出了一个从员工参与管理、人际沟通、缺勤率和抱怨率4个方面评价企业劳资关系质量的评价模型，等等。

考虑到我国中小企业经营现状及我国社会经济发展水平，笔者认为，适度性和合法性应视为现时期衡量我国中小企业履行员工社会责任程度的主要原则。适度性，即充分考虑中小企业的实力和可能性，不应过多要求中小企业在协助当地政府、社区建设方面的要求以及伦理慈善的要求，这些方面应尊重企业的想法。作为经济组织的中小企业，经济责任是他们的根本责任，不应对他们作出过多的社会责任和政治责任的要求。合法性，即中小企业在人力资源管理过程中必须严格遵守我国各种劳动法规、条例和政策，切实履行企业自身义务和责任，根据《中华人民共和国劳动法》、《劳动合同法》、《就业促进法》等国内劳动法律法规的要求，妥善处理与劳动者，特别是与弱势劳动群体之间在权利与义务上的关系。适度性和合法性是灵活性与规范性的统一。从检验和评价中小企业履行员工社会责任状况的角度，二者综合起来就体现为一组最低劳工标准，包括：企业向员工支付的工资是否达到当地最低工资水平、劳动者劳动时间是否超过法律限制的最长工作时间、是否使用童工、劳动合同签订情况、工作场所的安全与健康状况。本文根据数据获取的可行性，主要考察了湖北中小企业在工资支付、工作时间安排、合同签订、工作场所安全与健康维护等情况。另外，为了全面考量湖北中小企业员工社会责任的履行情况，还引入了劳动争议及工会组织建设两项综合性指标。本文综合采用了文献研究、个别访谈、现场观察和比较研究等研究方法。

二、湖北中小企业对员工履行社会责任的现状

自2005年以来，笔者一直致力于湖北中小企业相关问题的研究，并深入企业专门考查了中小企业履行员工社会责任的情况，倾听了来自员工和管理者的反应。近年来，在社会各界共同努力下，湖北省中小企业履行员工社会责任的总体情况有了明显的改善，特别是因改制不到位引起的群体性冲突事件有了明显减少。但因不履行企业的社会保障责任引发的劳动争议不断上升，争议绝对指标和相对指标明显高于中部的安徽、江西、河南等省；职工工资水平长期低于全国平均水平，劳动者收入水平低于当地经济水平；工作时间标准的执行普遍较差，不少中小企业劳动者工作时间远超过法律标准；虽然不少中小企业的领导者认识到劳动者职业健康与安全维护的重要性，但大多存在防护措施不严、职工缺乏严格的健康和安全教育与培训，职工的健康与安全仍有隐患；基层工会组织建设不稳定，难以持续维护劳动者合法权益，工会组织维护弱势劳动者权益的博弈能力不强，尚未形成健康稳定的劳资协商机制；劳动合同签约率普遍偏低。

（一）劳动争议状况

劳动争议是当劳动者或者用人单位认为自己的权益受到对方侵犯时运用合法渠道寻求权益维护的一种方式。比较直观地反映某地区劳动争议状况的指标有绝对指标和相对指标。在本文中，劳动争议的绝对指标用某地区某一段时期内法院受理的当期劳动争议案件数表示，劳动争议的相对指标以某地区某一段时期内法院受理的当期劳动争议案件数与该地区GDP总值的比例值表示，反映某地区在发展经济的同时劳动者权益的维护情况（笔者根据历年劳动争议案件的国家统计数据计算得知，在发生的劳动争议案件中，90%以上的案件属于劳动者申诉案件，案件总数越多，说明劳动者权益维护程度越低，企业履行员工社会责任程度越低）。

从绝对值来看。统计数据反映，2003-2006年4年间，湖北劳动争议受理数依次为5571件、7886件、7668件和7718件，分别占全国当期受理案件的2.46%、3.03%、2.44%和2.43%^[5]。湖北劳动争议绝对值低于广东、江苏、浙江等经济发达省份，但在

多数年份里却远高于周边的河南、湖南、安徽、江西、山西等中部省份。从相对值来看。相关统计结果表明，湖北省2003-2005年3年平均相对劳动争议值为每产出亿元国内生产总值发生劳动争议1.25件，低于全国1.67件的平均值，却接近于民营经济大省浙江省（该省为1.31件/亿元GDP），且明显高于中部的安徽、江西、河南等省，反映出近些年来湖北劳资关系的和谐度与该时期经济发展水平是不相称的。

（二）最低工资权益的保护状况

某地区劳动者工资水平，特别是最低工资水平，反映了该地劳动者经济利益受保护的程度。

从最低工资的角度来看。2004年武汉市的典型调查反映，不少企业和其他用人单位以低于最低工资水平向农民工支付工资。当时农民工月收入在400元以下的占37%，400-800元的占45%，800元以上的仅占17%^[6]。而《2004年湖北省武汉市劳动力市场部分职位（工种）工资指导价位（五）》所列举的工资标准说明，最低的生产运输简单体力工人，全年最低工资也应有7390元，平均每个月工资应为616元，这说明，这一年，至少有40%以上的农民工工资低于最低工资标准。2007年3-5月份，笔者对武汉、潜江、仙桃等市中小企业工资支付情况进行了现场调查，笔者了解到，受沿海工资竞争压力的影响，再加上政府加大了监管力度，近两年湖北中小企业职工工资水平有了明显的提高，一般制造业一线工人的月工资在前些年工资水平的基础上增加了200-400元，但总体工资水平仍然偏低，对劳动力缺乏吸引力，劳动力缺口十分严重。

在工资水平相对提高的同时，拖欠工资的事件仍时有发生，特别是在建筑工程领域，拖欠工资的事件仍比较严重^[7]。此外，劳动者的社会保障仍在低水平上徘徊。以工伤保险为例，大多民营企业没有为职工购买该保险，湖北省参保人数一直徘徊在100万人左右，工伤保险的参保人数仅占城镇就业人数的8%左右。

从平均工资水平来看。从维护职工合法权益的角度看，除确保职工所获工资高于当地最低工资水平的同时，还应形成正常的工资增长机制，使职工工资水平与其经济贡献相符。统计资料表明，湖北企业职工工资水平长期在低位上徘徊，在全国的位次逐年下移，湖北企业职工平均工资占全国平均工资的比率逐年降低。这与湖北企业职工对全国的贡献不相符。宁光杰^[8]在比较了中国东部、中部、西部31个省市1993-2004年工资增长机制后发现，与东部地区相比，中部地区工资增长率较慢。统计资料还表明，在中部各省中，湖北的职工平均工资也位居末位。在湖北、江苏、浙江、安徽、河南、江西、山东、湖南、广东、重庆和四川11个省份中，湖北省企业平均工资居最后一位，仅相当于广东省的56.8%、浙江省的60.66%、河南省的89.2%、江西省的98.16%。而从GDP反映的各地经济贡献来看，湖北省经济贡献在11个省份中位列第6位。

（三）劳动时间状况

我国劳动法律规定，正常每日工作时间是8小时，每周工作40小时，各种情况表明，湖北中小企业职工劳动时间普遍比法律规定的长。湖北一些中小企业目前在劳动者工作时间安排上存在的问题主要体现在两个方面：一是加班时间过长，违反了劳动法规关于最长加班时间的规定。如一些黑作坊强迫职工每天工作15-17小时，每工作10天才能休息一个晚上。二是不能严格执行劳动法规关于加班加点工资支付的相关规定，加班加点不加薪，廉价使用劳动者的劳动力，变相降低了职工的合法收入。

对湖北中小企业的调查表明，不同规模的企业工时执行情况存在明显差异，大型企业比中型企业好，中型企业比小型企业好。100%的大型企业职工每天劳动时间在8小时以内，83.3%的中型企业职工每天劳动时间在8小时以内，只有22.2%的小型企业职工每天劳动时间在8小时以内。这表明有近80%的小企业和近20%的中型企业劳动者工作时间大于8小时。笔者在对湖北企业的个别访谈中了解到，少数小企业劳动者周工作时间长达60多小时。

（四）生产现场的安全与健康保障状况

保护职工健康和安全的是企业的重要社会责任，是体现企业是否实施人性化管理的重要标志之一。2002年，我国颁布了《职业病防治法》，加大了维护职工健康与安全的力度。不过，高速发展的经济使一些地方政府和用人单位忽视了对职工身体健康和安全问题的关注，不断流动的劳工市场，弱化了一些低端劳动者寻求政府和企业改善生产现场健康和安全的愿望，经济利益的驱使和安全知识的贫乏使一些劳动者忽视自身安全和健康，冒险从事高危险性的工作，各种因素共同导致近年来各种生产事故和人员伤亡事件频繁发生。仅2007年，全国大约发生100万的工伤事件，其中约80万工伤事件的受伤者是农民工。2005年，湖北省工矿企业发生生产安全事故558起，直接经济损失6765.96万元，与2004年相比，事故发生次数、死亡人数均有所减少，但受伤人数增加了15.47%，直接经济损失上升45.17%。2005年12月，武汉市有约1.2万农民工参加了免费体检活动，初步统计结果显示，接受体检的农民工患病率达40%左右，健康状况堪忧^[9]。此外，个别恶性案件也屡见不鲜^[10]。

（五）工会组织的建设状况

问题之一是基层工会组织建设不稳定，难以持续维护劳动者合法权益。统计资料表明，湖北省工会基层组织总体呈逐年上升趋势，2005年全省有工会基层组织54893个，比1995年增加26432个，增长48.15%，比2004年增加4502个，增长8.2%。不过，湖北省基层工会组织在不同年份之间发展不平衡，譬如，1985年，湖北省有25286家基层工会组织，1990年只剩下3990家，1997年进一步减少到2663家，1998年增加到17488家，2001年猛增至111309家，2004年又净减少60910家。这说明湖北省基层工会组织建设很不稳定，难以持续维护劳动者权益。另外，不同规模企业工会组织建设不平衡，中小企业工会组织建设水平低是不争的事实。湖北省在2004年对78家私营企业工会组织建设的调查结果显示，中小企业工会组织建设率不到一半，分别只有41.7%和46%，而实际情况比这更低。

其实，从维护劳动者合法权益的角度来看，目前湖北工会组织建设率低仅仅是问题的一个方面，工会组织如何通过合法的途径真正为弱势劳动者争取应有的权益、增强工会组织为弱势劳动者权益的博弈能力才是问题的关键方面。

（六）劳动合同的签约情况

2005年，全国人大常委会在劳动法执法检查中发现，中小企业与非公有制企业劳动合同签约率不到20%，个体经济组织劳动合同签约率更低，只与技术人员和管理人员签约，一线工人被排除在外^[11]。同年，湖北省有35721个用人单位与职工签订劳动合同，职工劳动合同签约率47.4%，签订劳动合同的农民工291707人，仅占当年全省外出务工农村劳动力的2.9%和本地务工农民工的5.8%。以上情况表明，湖北省农民工劳动合同的签约率很低，而中小企业农民工劳动合同的签约率就更低。有鉴于此，2007年，湖北省深入推进“劳动合同三年行动计划”，提出经过努力，确保农民工劳动合同签订率达到50%以上。

综合以上分析，结合我们对中小企业员工社会责任的定义，可以判断：不少湖北中小企业并没有对员工履行法律上规定的社会责任。

三、湖北中小企业员工社会责任履行度低的原因分析

导致部分中小企业员工社会责任履行度低的原因有内外两个方面：一是外推力不够，缺乏强大市场外推力、强大政治法制外推力，劳资关系的社会协调机制缺失；二是内动力不足，资本所有者或其代表缺少社会责任意识，企业经济利益取向远远高于企业社会综合利益取向，缺乏改进内部人本管理、主动承担员工社会责任的动力。从全国范围来看，缺乏推动中小企业对员工履行社会责任的强大市场外推力、强大政治法制外推力以及强大劳方诉求压力，是导致中小企业对员工社会责任履行度低的三大外部因素。而除上述三方面因素外，湖北经济发展水平与经济转型时期推行的各种改革举措滞后了也影响了中小企业对员工社会责任的履行程度。

（一）国企改组改制过程中未能妥善处理各方面的利益关系，导致劳资纠纷加剧。20世纪90年代中后期和21世纪初期，

是湖北国有经济减员增效力度最大的两个时期，也是职工意见反映比较激烈、各种纷争较多的时期。以2004年为例，该年湖北省劳动争议受理数是历年中比较高的1年，其中因解除、终止和变更劳动合同、下岗引起的劳动争议数占总数的41%，比全国24%的平均值高出17%，反映了湖北劳动争议的区域性特点。

（二）湖北处于工业化初中期，不少企业尚处于生存阶段，还有一些企业亟待积累资本图谋更大的发展。降低成本、确保经济效益往往成为他们经商办企的第一要务，而改善劳动条件、确保职工的利益则往往被忽视。湖北目前以低端产业为主（包括低端服务业和技术含量低的加工制造业），劳动密集型企业多，小企业和微型企业多。2005年，湖北省大型工业企业只有82家，规模以上工业中小企业也只有6731家。经过2年的建设，到2007年年底，规模以上工业企业达到9095家，私营企业户数增至17万，规模以上工业企业仅占私营企业户数的5.35%，表明湖北省绝大多数经济单位是规模以下微型企业以及个体工商户。据浙江的经验，企业职工人数在100人以上的企业，劳资关系明显好于职工人数在100人以下的企业^[12]。从企业生命周期来看，企业经过一段时间的发展，随着经济规模的扩大，企业效益和市场地位的不断提升，一些企业创立人的经营理念会相继出现转变，变得更加开明和民主。冯同庆^[13]对浙江某大型私营企业成立工会组织和职工代表大会制起因及性质的研究揭示了这种认识转变的现实性。

尽管如此，我们认为由改革所引起的劳资争议或一般员工权益的受侵犯，以及企业实力薄弱对履行程度的制约，都只是暂时性和局部性的，全社会对侵犯弱势劳动者权益行为的漠视才是最根本性的因素。“长三角”和“珠三角”是我国两个经济发达地区，民营经济繁荣，中小企业众多，两者在经济上有很多相似之处。但是，两地中小企业因在履行员工社会责任上所持态度、所行政策、所取行动上的差异，导致了前者企业劳资和谐度明显好于后者，并直接影响到企业员工招聘与管理。在“长三角”地带，浙江等地的政府、工会、社会其他组织、劳动者以及守法企业等各种社会力量，在维护劳动者合法权益上正在形成一股合力，构成了对违法企业的强大外部监督与约束力量，积极推动了该地中小企业去履行员工社会责任。利益相关者理论提出，在外在监督和约束机制不足背景下，资本的逐利性使企业主及其代表往往选择牺牲相关利益者利益，以谋求资本利益最大化。由于缺乏足够的外推力，不履行员工社会责任的企业获利大于违法成本，这是导致湖北中小企业不履行员工社会责任的最主要的经济动因，无论是劳方缺乏强有力的利益诉求动机，还是经济发展水平低，都不是根本因素。

参考文献：

- [1] 黄樱. 民营中小企业社会责任与企业自身发展空间研究:以泉州民营中小企业为例[D]. 华侨大学, 中国优秀硕士学位论文全文数据库, 2007.
- [2] 约翰·W. 巴德. 人性化的雇佣关系:效率、公平与发言权之间的平衡[M]. 解格先, 马振英译. 北京:北京大学出版社, 2004. 27-33.
- [3] 姜万军, 杨东宁, 周长辉. 中国民营企业社会责任评价体系初探[J]. 统计研究, 2006, (07):32-37.
- [4] 谢康, 王晓玲. 企业人力资源管理质量及其评价指标系统[J]. 南开商论, 2006, (1):35-46.
- [5] 中国劳动社会保障出版社编辑部. 中国劳动和社会保障年鉴(2004-2007年)[M]. 北京:中国劳动社会保障出版社, 2007.
- [6] 陆大道. “冒进式”城镇化后患无穷[EB/OL]. <http://www.cas.cn/html/Dir/2006/12/30/14/65/68.htm>.
- [7] 刘汉泽. 襄樊曝光12家欠薪企业[N]. 楚天都市报, 2008-04-28.

-
- [8] 宁光杰. 中国市场化进程中的工资形成机制——来自各省面板数据的证据[J]. 财经研究, 2007, (02): 119-122.
- [9] 甘勇, 黄芳, 张穗华. 免费体检初步结果表明四成农民工带病工作[N]. 湖北日报, 2005-12-07.
- [10] 邱岩. 从几起典型案例看当前安全生产急需解决的问题 [EB/OL]. 湖北安全生产信息网, <http://www.hbsafety.com.cn/>.
- [11] 季红, 穆晓军. 劳动合同法: 中国寻找新的劳资平衡线[J]. 经济导刊, 2007, (08): 14-19.
- [12] 徐小洪. 论劳资关系性质的重新定位——温州私营企业职工对劳资关系认同性调查分析[J]. 北京总工会职工大学学报, 2004, (06): 27-32.
- [13] 冯同庆. 国家、企业、职工之间关系的社会转向——家族企业职工参与的案例研究[J]. 工会理论与实践, 2004, (03): 1-5.