

河北经贸大学学术著作出版基金资助（2013）

中国企业社会责任

理论与实践

◎ 杜莹 秦学京 屈荣 等著

ZHONGGUO QIYE SHEHUI ZEREN
LILUN YU SHIJIAN

河北出版传媒集团
河北科学技术出版社

河北经贸大学学术著作出版基金资助（2013）



中国企业社会责任 理论与实践

◎ 杜莹 秦学京 屈荣 等著
ZHONGGUO QIYE SHEHUI ZEREN
LILUN YU SHIJIAN

河北出版传媒集团
河北科学技术出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国企业社会责任理论与实践 / 杜莹等著. — 石家庄: 河北科学技术出版社, 2015. 1
ISBN 978-7-5375-7388-7

I. ①中… II. ①杜… III. ①企业责任-社会责任-研究-中国 IV. ①F279.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 009921 号

中国企业社会责任理论与实践

杜莹 秦学京 屈荣 等著

出版发行 河北出版传媒集团
河北科学技术出版社
地 址 石家庄市友谊北大街 330 号 (邮编: 050061)
印 刷 河北新华第二印刷有限责任公司
经 销 新华书店
开 本 787×1092 1/16
印 张 19.75
字 数 340 千字
版 次 2015 年 9 月第 1 版
2015 年 9 月第 1 次印刷
定 价 32.00 元

目 录

第一章 企业社会责任概说	1
一、企业社会责任的概念	2
(一) 企业社会责任外延式界定	3
(二) 企业社会责任内涵式界定	4
二、企业社会责任的标准	5
(一) SA 8000 标准要点	5
(二) 中国纺织企业社会责任管理体系 (CSC 9000T) 及与 SA 8000 标准的比较	8
(三) 联合国的“全球协议”	10
三、企业社会责任的特点及意义	11
(一) 企业社会责任的特点	11
(二) 研究企业社会责任的意义	12
四、中国企业社会责任现状	15
(一) 中国企业社会责任发展历程	15
(二) 中国企业履行社会责任状况	19
第二章 中国企业对消费者的社会责任	28
一、中国企业对消费者的社会责任概述	28
(一) 中国企业对消费者承担社会责任问题的提出	28
(二) 中国企业对消费者承担社会责任的内容	30
二、消费者权益问题概述	33
(一) 消费者概念的界定	33
(二) 消费者的权利	34
(三) 消费者问题的产生及其主要表现	37
(四) 中国企业承担对消费者社会责任的发展历程	39
三、中国企业对消费者社会责任缺失的现状其原因分析	40

(一) 中国企业对消费者社会责任缺失的具体表现	41
(二) 中国企业对消费者社会责任缺失的原因分析	45
四、完善中国企业对消费者社会责任的具体措施	50
(一) 从企业自身方面促使企业履行社会责任	50
(二) 从政府方面促进企业履行社会责任	53
(三) 在社会层面促进企业履行社会责任	55
第三章 中国企业对合作伙伴的社会责任	59
一、企业与合作伙伴的概念、特点及企业对 合作伙伴承担社会责任的必要性	59
(一) 企业与合作伙伴的概念和特点	60
(二) 企业对合作伙伴承担社会责任的必要性	69
二、企业对合作伙伴承担社会责任的具体内容	71
(一) 利益共享、风险共担	71
(二) 诚实信用	72
(三) 必要的科学技术支持	74
(四) 及时高效的信息共享	75
(五) 产品质量监督	76
(六) 监督生产中其他的违法、违规及违德行为	78
三、中国企业对合作伙伴承担社会责任中存在的问题及原因分析	79
(一) 中国企业对合作伙伴承担社会责任中存在的问题	79
(二) 中国企业对合作伙伴承担社会责任缺失的成因分析	85
四、加强中国企业对合作伙伴承担社会责任的对策	92
(一) 建立平等互利的利益共享、风险共担机制	92
(二) 建立健全社会诚信体系	93
(三) 完善我国相关法律、法规制度	95
(四) 及时高效的信息共享	97
(五) 建立全方位社会监督体系	98
(六) 积极推广企业社会责任 SA 8000 标准	99
第四章 中国企业对员工的社会责任	103
一、企业与员工	103

(一) 企业与员工义利共存的关系	103
(二) 企业对员工承担社会责任的历史和现状	105
(三) 企业对员工承担社会责任的必要性	106
二、企业对员工履行社会责任的义务	108
(一) 企业对员工的经济责任	109
(二) 企业对员工的法律责任	110
(三) 企业对员工的道德责任	111
(四) 企业对员工的自行裁量的责任	112
三、员工权利的内容	112
(一) 员工生存需要应有的权利	113
(二) 员工安全需要应有的权利	115
(三) 员工社会保障需要应有的权利	117
(四) 员工社交需要应有的权利	120
(五) 员工尊重需要应有的权利	122
(六) 员工自我实现需要应有的权利	126
四、中国企业对员工社会责任缺失的具体表现	130
(一) 企业对满足员工生存需要的缺失	130
(二) 企业对满足员工安全需要的缺失	132
(三) 企业对满足员工社会保障需要的缺失	134
(四) 企业对员工尊重需要的缺失	136
(五) 企业满足员工自我实现需要的缺失	139
五、治理中国企业对员工社会责任缺失的对策	140
(一) 解决企业工资收入分配问题的对策	140
(二) 落实企业劳动保护问题的对策	142
(三) 解决企业社会保障问题的对策	143
(四) 落实企业工会维权问题的对策	145
(五) 解决企业劳动争议问题的对策	146
(六) 解决企业侵犯员工隐私权问题的对策	147
(七) 解决企业存在性骚扰问题的对策	148
六、中国民营企业对员工社会责任的缺失及对策	149

(一) 中国民营企业对员工承担社会责任的状况·····	149
(二) 中国民营企业对员工社会责任缺失的具体表现·····	152
(三) 治理中国民营企业对员工社会责任缺失的对策·····	156
第五章 中国企业对社区的社会责任·····	160
一、企业与社区的关系·····	160
(一) 企业概念的界定·····	160
(二) 社区概念的界定·····	160
(三) 中国社区建设·····	164
(四) 社区对企业的影响·····	166
(五) 企业对社区的影响·····	167
二、企业对社区社会责任缺失的表现·····	168
(一) 企业对社区的社会责任·····	168
(二) 企业对社区社会责任缺失的表现·····	172
三、企业对社区社会责任缺失的根源·····	180
(一) 企业内部根源·····	180
(二) 企业外部根源·····	182
四、企业对社区社会责任缺失的治理对策·····	184
(一) 企业内部治理对策·····	184
(二) 企业外部治理对策·····	189
第六章 中国企业对农民工的社会责任·····	193
一、企业对农民工的社会责任概述·····	193
(一) 企业对农民工的社会责任现状·····	193
(二) 企业对农民工社会责任的内容·····	198
(三) 企业对农民工承担社会责任的意义·····	200
二、企业对农民工社会责任存在的问题·····	202
(一) 工资待遇偏低, 拖欠工资现象普遍·····	202
(二) 劳动时间长, 劳动合同签订率低·····	205
(三) 农民工保障缺失, 安全措施存在隐患·····	209
(四) 企业对农民工缺少关怀, 极端事件重重·····	210
(五) 受歧视问题严重, 应有权益得不到维护·····	211

(六) 职业培训少, 自我价值无法充分实现	213
三、企业对农民工社会责任缺失的原因	213
(一) 法律制度不完善	214
(二) 社会保险制度设计不合理	214
(三) 地方政府的保护主义	215
(四) 职业领域内的道德缺失	216
(五) 企业内部错误的经营理念	216
(六) 工会未起到应有作用	217
(七) 对农民工缺乏认同感	218
(八) 农民工自身因素	218
(九) 企业家社会责任缺失	219
四、解决企业对农民工社会责任缺失的对策	220
(一) 加快企业经济发展	220
(二) 加快企业法制建设	222
(三) 健全企业社会责任制度	223
(四) 加大政府调控力度	230
(五) 强化媒体对企业的监督	233
(六) 加强农民工自身综合素质的提升	234
(七) 加强企业家道德自律	236
第七章 中国企业慈善责任	248
一、企业慈善责任理论分析	248
(一) 企业社会责任与慈善责任的概念及关系	248
(二) 企业慈善责任与企业利益的关系	250
(三) 企业慈善行为的社会价值	255
(四) 企业慈善责任的形成	257
二、企业慈善责任思想的渊源及部分发达国家的企业慈善历程	260
(一) 企业慈善思想的渊源	261
(二) 部分发达国家的企业慈善历程	266
三、当代中国企业慈善责任存在的问题	269
(一) 当代中国企业慈善责任现状	269

(二) 当代中国企业慈善责任的缺失	270
(三) 当代中国企业慈善责任缺失的负面影响	273
四、当代中国企业慈善责任缺失的原因	275
(一) 宏观原因	275
(二) 微观原因	278
五、企业慈善责任治理对策	279
(一) 宏观对策	279
(二) 微观措施	289
第八章 河北省百强企业社会责任	294
一、河北省百强企业践行社会责任状况	294
二、对策建议	299
后 记	305

第一章 企业社会责任概说

当今世界，企业社会责任运动方兴未艾，已成为一种潮流和趋势。这一方面是由于随着社会的进步，人们更加关注人生存的质量和生活的质量，人性、人权得到了更多的尊重和关爱。另一方面也是由于消费者主权意识的增强和社会责任感的提高，如今的消费者不仅关注商品的质量和价格，而且关注商品的生产过程是否环保，企业员工是否得到了各种应有的尊重，生产厂商是否具有社会责任感，是否履行了社会责任等问题。在西方发达国家，企业社会责任不仅是学术界和企业界讨论的热门话题，而且衍生出了企业社会责任标准 SA 8000，许多企业已按此标准进行了认证。1998 年底全球仅有 8 家组织获得认证，截至 2007 年 12 月 30 日，全球已有 62 个国家、62 个行业，共 1 580 家企业及组织获得 SA 8000 标准认证，涉及的劳动者共 753 847 人。尽管我国学术界对 SA 8000 标准有不同的看法，但是标准强调保护员工的利益，在童工、强迫性劳动、健康与安全、劳动时间、劳动报酬、劳动环境、集会与结社等方面对企业做出规范，有利于保护人权，保护员工的合法权益，因而利大于弊。

在我国，企业社会责任也是学术界和企业界研究的重点问题之一，虽然学术研究的总体水平落后于欧美发达国家，但目前也是学术界和社会关注的焦点。然而在实践中却表现出了明显的滞后，社会责任运动在企业界还处在初级阶段，企业在与利益相关者的诸种关系中，如与消费者、与员工、与供应商、与环境、与社区等还存在程度不同的社会责任缺失，有些企业甚至严重缺失。关于社会责任标准 SA 8000，自 1995 年以来，虽然我国沿海地区至少已有 8 000 多家工厂接受过跨国公司的社会责任审核，全国每年至少有 10 万家生产出口产品的中国企业接受跨国公司的社会责任审核与评估，但通过企业社会责任标准 SA 8000 的认证，还基本未起步。许多外向型企业在接受跨国公司的社会责任审核时受到了很大的冲击和挑战，表现良好的企业获得了更多的订单，未通过或没有改善诚意的，被取消了供应商的资格。尽管我国学术界对 SA 8000 的认证存在不同的看法，认为是贸易壁垒的一种形式，但企业应该履行社会责任是

不容置疑的，我国企业在履行社会责任方面还有一段很长的路程要走。

一、企业社会责任的概念

企业社会责任 (Corporate Social Responsibility, CSR) 是企业除最大限度谋求股东利益以外对其他利益相关者的社会责任，如对员工、消费者、供应商、环境、社区、政府和社会的社会责任。关于企业社会责任的概念，从产生到今天一直是模糊不清的，这可以从企业社会责任的早期文献中初见端倪。例如，1924年谢尔顿 (Oliver Sheldon) 提出，企业社会责任要与公司经营者满足产业内外各种人类需要的责任联系，并认为包括道德因素 (这一论述被认为是企业社会责任可考证的最早文献)。博文 (H.Bowen) 将企业社会责任定义为“商人按照社会的目标 and 价值，向有关政策靠拢、做出相应的决策、采取理想的具体行动的义务”。^[1] 雷蒙德·鲍尔 (Raymond Bauer) 认为，企业社会责任是认真思考公司行为对社会的影响。与此相类似，企业社会责任的思想……要求个人就整个社会系统去考虑他 (或她) 的行为，对自己在该系统任何位置上的行为结果负责 (Keith Davis, 1967)。从这些早期的文献可以看出，企业社会责任的概念边界不清，并未在学者中达成共识，由此也给反对者留下了“口实”。他们指责企业社会责任是“一种宣传工具”“从未对企业的行为标准进行描述，仅仅是充当企业、管理者及消费者团体之间相互斗争的武器”。所以，1985年诺贝尔经济学奖得主米尔顿·弗里德曼 (Milton Friedman) 说“企业仅具有一种而且一种社会责任——在法律和规章制度许可范围之内，利用它的资源从事旨在增加它的利润的活动”，^[2] 并认为公司不应该有“社会良知”。哈耶克是另一位反对企业承担社会责任的诺贝尔经济学奖获得者，他认为，企业不是慈善家，企业的社会责任就是增加其利润，企业作为一种经济实体对社会只具有经济责任，其他责任都服从于经济责任或包含在经济责任中。企业如果承担社会责任过多必然导致政府干预过多，这样就会损害企业的自由。弗里德曼和哈耶克的观点虽然有利于经济的快速发展，但随之而来的就是资源破坏、环境污染、劳动者的基本权利得不到保障、人民的生命和健康受到威胁，对社会的和谐发展产生重大的负面影响。

虽然关于企业社会责任的概念众说不一，但是我们可以按照两种方法把它们进行归类，一种是外延式界定，一种是内涵式界定。

（一）企业社会责任外延式界定

外延式界定是通过所指向的企业社会责任的范围来确定企业社会责任。最典型的范例莫过于美国经济发展委员会发表的《商事公司的社会责任》，该报告罗列了要求公司实施的58种行为，涉及10大类：①经济增长与效率；②教育；③用工与培训；④公民权与机会均等；⑤城市改建与开发；⑥污染防治；⑦资源保护与再生；⑧文化与艺术；⑨医疗服务；⑩对政府的支持。^[2]²²此外，SA 8000社会责任标准，提出在童工、强迫性劳动、健康与安全、劳动时间、劳动报酬、劳动环境、集会与结社等多项具体社会责任标准。中国生产力学会也提出中国企业社会责任的参考标准：①公司治理和道德价值；②员工权益保护；③环境保护；④社会公益事业；⑤供应链伙伴关系；⑥消费者权益保护。虽然美国经济发展委员会、SA 8000社会责任标准和中国生产力学会都对企业社会责任的外延进行了界定，但是否涵盖了企业社会责任的全部内容，尚未定论。由于企业社会责任概念还处在一个不断争论、不断发展、不断完善阶段，因此准确地确定企业社会责任概念的外延，为时尚早。但这并不影响我们对企业社会责任的外延进行深入探究。

进一步分析，按照“企业社会责任”与“企业责任”（Corporate Responsibility）的关系，外延式界定可分为两类：一类是将企业社会责任置于“企业责任”属概念之下，通过各种企业责任的比较来把握企业社会责任。如以布穆尔（James. J. Brummer）为代表的学者认为，企业责任分为经济责任、法律责任、道德责任和社会责任。其中经济责任为企业谋求股东利益最大化的责任；法律责任为法律规定的企业义务；道德责任包括为社会成员所期望或禁止的，尚未形成法律条文的做法；社会责任是基于社会期望或利益所形成的。其他有代表性的观点还有：乔治·恩德勒（George Enderle）认为，企业责任涉及经济领域、政治和文化领域（合并为“社会领域”）、环境领域，将企业理解为具有经济责任、社会责任和环境责任的道德行为者。^[3]布穆尔和乔治·恩德勒都认为，企业社会责任只是企业责任的一部分。

另一类是把企业社会责任作为涵盖各种企业责任的属概念，与企业责任几乎等同。其代表性的观点主要有：美国经济发展委员会提出的企业社会责任“三个中心圈”模型。内圈表示企业的最基本责任，即生产产品、发展经济、为

员工提供就业机会；中间圈表示企业在生产产品、发展经济时必须对社会和环境造成的影响承担责任，如对环境的责任、对员工的责任、对消费者的责任；外圈表示企业在更大范围内促进社会进步的诸多无形责任，如消除社会贫困、促进城市发展等。

（二）企业社会责任内涵式界定

内涵式界定是通过揭示企业社会责任的本质属性来界定企业社会责任概念。代表性的观点主要有：曼恩和瓦里茨（H. G. Manne and H. C. Wallich）提出企业社会责任预设的三个构成要件：①慈善动机，企业社会责任行动仅限于为谋求公共福利而做出经济牺牲；②自愿动机，企业社会责任仅限于自愿行动，不包括对法律的规定或外部经济压力做出的反应；③行动的团体性，企业社会责任本质上是企业行为，不包括以企业利益为代价贯彻个人慈善意图的行为。卢代富认为，企业社会责任具有四个特征：①关系责任或积极责任；②以企业的非股东利益相关者为企业义务的相对方；③企业的法律义务和道德义务统一体，或者正式制度安排和非正式制度安排的统一体；④对传统的股东利益最大化的修正和补充。^[4]刘俊海提出，企业社会责任是企业“应当最大限度增进股东利益之外的其他所有社会利益”，包括“雇佣员工（职工）利益、消费者利益、债权人利益、中小竞争者利益、当地社区利益、环境利益、社会弱者利益及整个社会公共利益。”^[5]内涵式界定无疑比外延式界定更接近企业社会责任概念的本质，但是学术界对企业社会责任概念理解的分歧又恰恰在其内涵界定上。曼恩、瓦里茨、卢代富对企业社会责任构成要件和特征的认识，虽然深化了对企业社会责任本质的理解，但是都未能全面反映企业社会责任的本质。刘俊海提出的“最大限度”“增进社会利益”有悖企业的经济性质，有“矫枉过正”之嫌。但从“利益相关者”角度研究企业社会责任的本质，似乎更接近科学。事实上，从利益相关者角度界定企业社会责任概念，正成为当前理论界和实践界的主流。如世界银行（World Bank，2005）就明确提出，企业社会责任是“企业与关键利益相关者的关系、价值观、遵纪守法以及尊重人、社区和环境有关的政策和实践的集合，是企业为改善利益相关者的生活质量而贡献于可持续发展的一种承诺。”^[6]由此，笔者认为，企业社会责任的概念应以“利益相关者”为视角，结合外延式界定来确定，即企业社会责任是企业除最大限度谋

求股东利益以外对其他利益相关者的社会责任，如对员工、消费者、供应商、环境、社区、政府和社会的社会责任。

二、企业社会责任的标准

就社会责任的标准而言，除了针对大多数企业通用的社会责任标准（SA 8000）外，国际上还有许多种企业社会责任标准。据国际劳工组织的统计，企业社会责任标准或类似守则已超过400个。德国零售商外贸协会参照SA 8000制定了一套守则（简称AVE-COC），美国服装鞋类协会制定了全球服装生产责任规范（简称WRAP），国际标准化组织（ISO）也已开始着手制定《ISO社会责任标准导则》。中国纺织企业社会责任管理体系（CSC 9000T），虽然是企业管理体系，不是标准，但仍然是通过管理起到标准的作用。1999年联合国的“全球协议”计划，也就企业社会责任提出了相关标准。以下简要介绍SA 8000、中国纺织企业社会责任管理体系（CSC 9000T）和联合国“全球协议”计划。

（一）SA 8000 标准要点

SA 8000标准（2001版），主要涉及：①总要求；②童工；③强迫性劳动；④健康与安全；⑤结社自由和集体谈判权；⑥歧视；⑦惩戒性措施；⑧工作时间；⑨薪酬；⑩管理系统/政策；⑪管理系统/管理评审等方面的内容。

1. 总要求

总要求的核心内容是公司要遵守国家的各种法律、法规，当国家的法律、法规与SA 8000标准涉及同一内容时，公司应选择最严格的标准。如，对劳动时间的规定，各国规定不一，公司应选择最严格的标准。

2. 童工

标准要求禁止使用童工。儿童是国家的希望和未来，要关心、爱护、保护好儿童。世界上绝大多数国家立法禁止使用童工，但是使用童工现象却有禁无止，无论是发达国家还是发展中国家几乎都有此类现象。据ILO估计，全球发展中国家有2.5亿年龄在5~14岁的儿童在工作，其中1.2亿儿童是全职工作。

亚洲国家有 1.53 亿童工，占总数的 61%。非洲国家有 0.8 亿童工，占总数的 32%，拉丁美洲国家有 175 万童工，占总数的 7%。据报道，美国也有 30 万非法童工，其中 6 万童工年龄低于 14 岁。

3. 强迫性劳动

SA 8000 绝不允许使用任何形式的强迫劳工或非自愿劳工，包括债务劳工、契约劳工或监狱劳工。SA 8000 要求雇主在聘用、试用前应向所有工人公开其雇用条件，不得在雇佣前收取工人押金，不得扣押工人的身份证，不得在下班后限制工人离开宿舍或厂区。劳动合同的条款必须以工人易于理解的方式向他们解释，绝不允许有任何强迫性劳动的条款存在。

4. 健康与安全

健康与安全是工人的一项基本权利，公司应确保工人的工作环境是安全的，不对工人的人身产生显性或隐性的伤害，有效防止职业病的发生。应提供足够的安全保护措施，以减少工作环境或工作设施对员工造成可能的伤害。公司应指定一名或几名高层管理人员专门负责员工的安全与健康问题，确保发现问题时及时向最高领导层报告并作出及时处理。公司应经常对员工进行纪律安全培训，并记录在案。对新进或调入员工要进行岗前纪律安全培训，考核合格后才能上岗。公司应为员工提供合格的饮用水，并在可能的情况下提供食品储藏设施。应提供干净的厕所，并男女分开。在可能的情况下提供员工宿舍，宿舍要清洁卫生，并男女分开，保障员工的隐私权。公司要建立安全与健康的长效机制，定期对设备进行检查与维修，对工人提供足够的防护用品，防患于未然。

5. 结社自由和集体谈判权

结社自由包括组织成立工会的权利、成立或参与国内劳工联盟的权利和参与国际劳工同盟的权利。公司应保障员工结社自由，对结社的员工应不受歧视，并保障其代表在工作地点与其联系。在可能的情况下，公司可以向结社的员工提供活动地点、场所、设施和经费等。公司不得对参与工会的员工进行处罚或歧视，不得以工人参与工会为理由拒绝雇用、限制晋升、降低工资、调离

岗位或调到工作条件差的岗位。

集体谈判权是指工人集体订立劳动契约的权利，包括罢工和以和平的方式与公司订立劳动契约的权利。

6. 歧视

公司应为每一个员工提供公开公平公正合理的工作机会，在涉及职务晋升、工资晋升、进修培训、聘用、解聘或退休等关乎职工切身利益问题上，要以员工的实际表现、工作业绩为标准，不得以宗教信仰、国籍、种族、政治归属、性别、性取向、身体残疾、社会阶层、工会会员和年龄为借口进行歧视。禁止上下级或同级之间的性骚扰行为（既包括男性对女性的性骚扰，也包括女性对男性的性骚扰）。公司应尊重员工的宗教信仰和风俗习惯，尊重员工的个性特点和生活方式，给予员工充分的人权、人性尊重。

7. 惩戒性措施

公司应尊重每一位员工的人格尊严，不得从事或支持对员工进行体罚、打骂或有辱员工人格尊严的行为。如员工违反工作纪律或工作太慢打骂员工、言语侮辱员工的人格尊严等。公司应指定详细完善的规章制度，以规范员工的行为。可以采用通报批评、警告、严重警告、留公司查看、开除公司等方式对犯错误的员工进行处罚，但用扣罚员工的工资来处罚员工的行为是违反SA 8000标准规定的。

8. 工作时间

公司应遵守法律和行业标准对工作时间做出的规定，一周内工作时间不得超过48小时，每周至少有一天休息时间，所有的加班都应支付报酬，每周加班时间不得超过12小时。我国的《劳动法》与此标准稍有差别，公司应遵守最严格的规定。我国《劳动法》规定，每周工作时间为40小时，每天加班不得超过3小时，每月加班不得超过36小时，每周必须有一天的休息时间。加班即使是员工自愿，也不能超出规定的时间，同时要付给员工加班费用。我国《劳动法》规定，延长工作日要支付不低于本人工资的150%的工资，休息日加班而不能安排补休，要支付不低于本人工资的200%的工资，法定休假日加班的，要支

付不低于本人工资的300%的工资。

9. 薪酬

公司应保证在一个标准工作周内支付给员工至少达到法定或行业最低标准的工资，并能够满足、维系员工基本生活的需要。我国劳动法规定，公司向员工支付的最低标准的工资不包括员工的加班费、奖金、津贴及实物或非实物形式的福利。公司向员工提供工资清单，列明明细，便于员工了解。公司至少要一个月向员工发放一次工资，应以现金或支票的形式方便员工支取。公司应依据法律规定向员工提供社会保险、产假、带薪年假和应有的福利，确保员工的各项权益得到实现。

10. 管理系统/政策

公司要有系统的管理文件，要制定企业社会责任条款，并确保贯彻落实。

11. 管理系统/管理评审

管理评审是公司根据自己的管理状况和企业社会责任落实情况进行评审，一般一年评审一次。评审由公司的最高领导者或最高领导者的代表主持，参加者包括员工代表、人事部经理、工厂经理、企业社会责任负责人、安全卫生负责人等，根据本公司的管理状况和企业社会责任落实情况逐项、逐条进行评估，并作出综合评价。通过管理评审，公司不断修改完善自己的管理措施和企业社会责任条款，使公司的各项工作更符合员工和社会的要求。

（二）中国纺织企业社会责任管理体系（CSC 9000T）及与SA 8000标准的比较

中国纺织企业社会责任管理体系（CSC 9000T）是中国第一个行业自律性社会责任管理体系，其在通过企业自律走可持续发展的道路方面迈出了可喜的一步，在目前中国对外纺织品贸易摩擦不断的情况下推出此管理体系非常必要和及时，同时也能为其他行业提供借鉴。中国纺织企业大多为中小企业，如何走出“世界廉价加工厂”的阴影，按照中国纺织企业社会责任管理体系（CSC 9000T）进行管理，是中小纺织企业必须面对的课题，也是中小纺织