

企业社会责任与 劳动者权益保护研究



QI YE SHE HUI ZE REN YU
LAO DONG ZHE QUAN YI BAO HU YAN JIU

石娟◎著



中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

企业社会责任与 劳动者权益保护研究



石 娟◎著



QI YE SHE HUI ZE REN YU
LAO DONG ZHE QUAN YI BAO HU YAN JIU

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

企业社会责任与劳动者权益保护研究 / 石娟著. —
北京:中国法制出版社,2014.12

ISBN 978-7-5093-5689-0

I. ①企… II. ①石… III. ①企业责任—社会责任—
研究—中国②劳动法—研究—中国 IV. ①F279.2
②D922.504

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 221676 号

策划编辑 舒丹

责任编辑 朱丹颖 欧丹

封面设计 李宁

企业社会责任与劳动者权益保护研究

QIYE SHEHUIZEREN YU LAODONGZHE QUANYIBAOHU YANJIU

著者/石娟

经销/新华书店

印刷/北京京华虎彩印刷有限公司

开本/787×960 毫米 16

版次/2014 年 12 月第 1 版

印张/14.75 字数/292 千

2014 年 12 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978-7-5093-5689-0

定价:45.00 元

北京西单横二条 2 号

邮政编码 100031

网址:<http://www.zgfzs.com>

市场营销部电话:66033393

值班电话:66026508

传真:66031119

编辑部电话:66070042

邮购部电话:66033288

(如有印装质量问题,请与本社编务印务管理部联系调换。电话:010-66032926)

序

许多劳动法学者、改革实务家、政治学者都已经或多或少地意识到中国目前劳动者权益保护存在的问题。但是迄今为止，对于建立什么样的劳动者权益保护体系以及怎样去实现这一重大问题，意见仍然很不一致。在社会变革时期推行提高劳动者权益保障存在众多较难协调的关系，如个体劳动保护和集体劳动保护；结社权、谈判权和劳动争议权等劳工三权与和谐劳动；经济增长、经济利益与劳动者权益的充分保护和提高；所有者的决定权与劳动者的经济民主；国家制定法与 NGO、企业等社会主体制定的软法等。这些问题仍然缺乏系统的剖析和研究。基于现实的急切需求正在创制的新法规，主要是调整个体劳动关系的法律法规，其调整领域较为有限，且实际效果还将取决于各种劳动关系的法律调整措施之间与外部环境的协调整合。劳动者权益保护方式、路径的完善和整合，的确是头绪纷繁，百端待举。

石娟博士的专著《企业社会责任与劳动者权益保护》，正是围绕上述问题展开，对通过企业社会责任构建劳动者权益保护的理论和架构进行了系统化的探讨和论证。该书是作者在原博士论文的基础上充实、修改而成，而作者的博士论文得到了答辩老师较高的肯定性评价。作者将本书的研究对象——劳动者权益保护框定在企业社会责任视角下，突出劳动者权益保护对新理论、新手段的运用，凸显了本书写作的理论意义和实践意义。本书以“劳资双赢”为基本指导思想和最高理念，提出以企业社会责任为基础，“企业履行社会责任，政府放松管制，劳动者积极参与”的企业统合模式，力求为我国劳动者权益保护提出可行的理论体系，并在此基础上探讨企业行为守则和劳动者参与民主管理的应用和完善。

本书共分为五章。在正文中，作者首先介绍了企业社会责任基本理论和实践情况，对企业社会责任的界定，企业社会责任演进的五个阶段的发展沿革，企业社会责任的争论，企业社会责任的理论基础和企业社会责任的实践等五个方面进行了论证。企业社会责任的提出，对于企业来说，是突破性革命，不仅影响当前广泛研究的公司治理问题，也将深刻地影响劳动者权益保护的发展和完善。第二章企业社会责任与劳动者权益保护的关系，既全面地分析了传统的劳动者权益保护“三层次模式”中，三种调整方式的历史发展、必要性、基本内容及其困境；又介绍了企业社会责任作为劳动者权益保护的新资源，可为劳动者权益保护模式从国家统合模式向

企业统合模式转变的重要资源；还分析了劳动者在企业的地位，企业对劳动者承担社会责任的动力及作用机制。作者的主要思路是从我国劳动者权益保护体系构筑与实践改革的路径及其因缺乏指导思想所遭遇到的尴尬与困惑出发，提出以劳工三权为装饰的国家统合主义模式必须予以转变，以企业社会责任为基础的企业统合模式应当占据重要地位。

第三章和第四章分别讨论企业社会责任对劳动者权益提供保护的两种主要方式。第三章是关于企业行为标准守则的论述。该部分包括的内容有五个方面：一是介绍了企业行为标准守则的上位概念——企业行为守则的概况，包括企业守则的起源、发展阶段、定义、特征、分类及其特点分析。二是分析了企业行为标准守则的兴起，其软法性质和作用。主要从软法的功能出发，强调软法的派生作用及辐射作用，如推动了企业社会责任理念的传播，强化企业对劳动者权益的重视程度，增强劳动法律的执行力度，提供国家承担劳动关系的主要责任向企业承担其主要责任转移的可能性。三是详细分析了企业行为标准守则的运作，包括运行的基础、过程、选择和执行。四是分析了企业行为标准守则与劳动者权益保护的关系，具体介绍了五大标准守则的劳动标准规定、实施规定和监督规定，与国际劳工公约的内容比较及其对劳动者权益保护的作用。五是主要分析了企业行为守则对我国劳动者权益的影响。作者提出企业行为标准守则对我国劳动者权益的积极影响方面还大有空间。第四章是关于完善劳动者参与企业民主管理的讨论。该部分的内容包括：（1）对劳动者民主管理制度的概述，厘清其概念、思想来源和目的、形式和价值。区分劳动者参与民主管理的主要形式分为通过成立专门的机构参与和通过公司固有的机关参与，强调劳动者参与企业民主管理制度在企业社会责任中的独特价值。（2）介绍了以德国、荷兰为代表的欧陆国家的不同参与模式。德国实行二元共决参与模式，企业委员会和职工监事为主的共决制为德国劳资合作伙伴关系的建立奠定了基础。荷兰仅采用企业委员会的方式实现劳动者参与，但企业委员会能真正起到协调劳动关系的作用。（3）分析我国现行的职工参与民主管理制度理论基础不具有指导性，职工代表大会与工会的关系定位不清、制度保障措施不力，而职工监事、职工董事制仅停留在权利确认阶段、参与难以落实、劳动者权益维护不力，从而反映出民主参与制在我国尚未发挥出其在劳动关系调整中应有的作用。（4）着重讨论了企业社会责任视角下民主参与制度的完善。企业社会责任要求企业把劳动者的利益和发展作为目标之一，要自发地容纳劳动者集体在组织体内的维权，有效地听取劳动者的声音，在涉及劳动者利益的问题上切实地考虑劳动者的利益。

最后一章是关于以企业社会责任为基础的企业统合模式的建构，这也是本书的重点。该章重点构建了企业统合模式的思想及内外部框架。确定了企业统合模式的思想为“三方合作、劳资双赢”。具体而言，政府应当放松管制，劳动者应更加有

所作为,企业则积极履行社会责任。作者重点阐述在企业统合模式的内部体系中如何强化企业对劳动者的保护责任。企业对劳动者履行社会责任包含两个面向和实施机制,一是企业行为标准守则,另一个是劳动者参与企业民主管理。在企业统合模式的外部体系构建方面,作者论述了在中观自治层面,实现劳动者参与权或者劳工三权为路径的可变模式;在劳动条件的法律保护层面,可以在强制法主导保护的同时,引入软法的调整。

本著作无论在内容上还是观点上都具有开拓性和创新性。它反映了近年来我国劳动法学界关于劳动者权益研究的前沿问题和最新成果。从结构和内容来看,本书有以下特点:(1)视野开阔,紧跟时代脉搏。作者认为,企业社会责任仍然是一个争议性很大的话题,有关其定义、内涵、分析工具至今没有统一的认识,但这并不影响对企业社会责任的研究和应用。认真研究各国运用企业社会责任保护劳动者权益的理念、实践和经验,能够充分推动企业社会责任在我国劳动者权益保护中的作用,甚至提供劳动者权益保护模式转向的可能。作者全面分析了在传统的劳动者权益保护“三层次模式”中,三种调整方式的困境,以及当前国家统合模式调整的不足。应该说,作者是站在相当高的层面来系统论述和寻找劳动者权益保护理论的。使劳动者权益保护的问题系统化,抽象化,反映了作者有较强的理论功底和抽象思维能力。(2)注重具体问题研究,针对性较强。本书在分论部分具体详细地论述了企业社会责任对劳动者权益提供保护的两种主要方式,包括企业行为标准守则和劳动者参与民主管理。作者客观分析了企业行为守则在我国使用和流行20余年来,其产生缘由、运作机制、优劣评价、作用、软法价值及提倡理由和方式。劳动者参与管理制度在我国并不陌生,虽然其产生不是源于企业社会责任理论,但是详细地介绍了企业社会责任理论可能给劳动者参与制度带来的深刻影响,并提出了完善方案。这种客观分析问题并有针对性地提出解决问题思路的写作方式,在本书中比较常见,使得作者讨论的问题都能及时落地,指向具体制度的完善。(3)敢于大胆探索,提出前瞻性主张。作者综合运用劳动法学、劳动关系学、商法学等学科的概念、理论和知识,并进行有益的借鉴和结合。作者认为,当前我国劳动者权益保护的各种调整方式都存在比较严重的问题,且朝着不利于劳动者的方向发展,甚至也并不有利于企业。在国家统合主义模式下,个体自治受到极大的控制,劳动者的集体力量不能正常发挥,劳动者集体维权的有效途径极为匮乏。作者提出劳动关系的调整机制建立为以企业社会责任为基础的企业统合模式,并构建了指导思想、内外部运行框架。作者的这种机制设计是对我国传统劳动者权益保护模式的突破,反映了作者有相当的理论创新能力。

这本专著萌芽于作者博士学习之初,跟着一位主攻劳动法的学者读博士,自然就会研究劳动者和劳动法。作者此前发表的《劳务派遣的雇主连带责任研究》、

《论我国劳动法律调整方式从一元化向多元化的转变》、《交通事故的工伤赔付与民事赔偿关系辨析》等文章，参与的《关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件应用法律若干问题的解释》相关工作，参加的“中日劳动与社会保障比较研讨会”、“妇女社会权利法律保护国际研讨会”等学术会议，以及在德国慕尼黑大学的访学，既是积累，也是铺垫。作者在写作中极为认真、专注，文章的框架、章节、体例与我反复斟酌，多次改动，数易其稿，反映了作者“如履薄冰、如临深渊”的写作心境。虽然作者在本书写作阶段还需完成单位的工作任务，最终仍然奉献给了我们这本有质量的专著。在这个意义上，我们可以更多地期待于本书的作者。用《权力的游戏》中的这句话与之共勉：A mind needs books like a sword needs a whetstone（要保持剑的锋利就得磨拭，要保持头脑灵光就得看书）。

黎建飞

作于中国人民大学明德法学楼

2014年7月1日

前 言

本书采取总分总结构，共分为三大部分。

第一部分包括第一章和第二章。第一章介绍了企业社会责任基本理论和实践情况。第一节对企业社会责任进行界定，包括企业社会责任的两类定义、三大特征和三种分类。第二节主要介绍了企业社会责任演进的五个阶段的发展沿革，历经狭义的企业社会责任和企业社会回应、企业社会绩效、与利益相关者理论结合的企业社会责任和企业公民等四种广义的企业社会责任形态。为了对企业社会责任的不同观点有更好的理解，第三节论述了企业社会责任的争论，特别是早期的伯利与多德的经典论战、伯利与曼尼的深入论战，总结了反对和赞成企业社会责任的多种观点，并回应了我国法学界关于企业社会责任的争论。第四节介绍了企业社会责任的理论基础，深入分析了社会契约理论和利益相关者理论。第五节介绍企业社会责任的实践，包括企业社会责任运动在多国的实践及在我国的应用状况。

企业社会责任是本书的基础性研究概念，有关论述较为丰富和详尽，但企业社会责任仍然是一个争议性很大的话题。本章主要功能在于回答是否有企业社会责任及企业社会责任是什么等问题，以便通过企业社会责任实现对劳动者权益保护的提高和充实。本章整理、归纳、明晰企业社会责任的发展沿革、理论基础及有关企业社会责任的争论，特别是必要性争论，界定了本文研究的企业社会责任及考察了企业社会责任的实践。可以看出，企业社会的出现绝非空穴来风，其发展也较为迅猛，但有关其定义、内涵、分析工具至今没有统一的认识。但这并不影响对企业社会责任的研究和应用。企业社会责任的提出，对于企业来说，是突破性革命，其影响不仅体现在当前广泛研究的公司治理中，也体现在劳动者权益保护上。企业承担社会责任并不意味着否定企业作为营利性法人追求利润的本质，而是强调追求利润的同时不能以损害社会利益为代价。而利益相关者被视为最为密切相关的评估框架，劳动者作为头号利益相关者，企业应当全面研究其所应承担包括法律责任、道德责任、程序上的企业社会责任、实质上的企业社会责任在内的全方位的社会责任。这是经济、社会发展的必然要求，事实上也有利于稳定、和谐劳动关系，为企业长期、可持续发展创造条件。对于劳动者而言，企业社会责任应当为其提供了一层新的权益保护，在保护手段、方式及理念上有所突破。在我国劳动者权益保护整

体乏力的情形下,认真研究各国运用企业社会责任保护劳动者权益的理念、实践和经验,能够充分推动企业社会责任在我国劳动者权益保护中的作用,甚至提供劳动者权益保护模式转向的可能。

第二章企业社会责任与劳动者权益保护的关系。第一节全面地分析了传统的劳动者权益保护“三层次模式”中,三种调整方式的历史发展、必要性、基本内容及其困境。其中,我国的劳动法制存在国家干预过于积极、重商主义倾向明显、对社会剧烈变革所带来的新型问题的应对不足、法律实施不严等问题;集体自治的主要问题包括:市民社会的土壤欠丰、真正的经济工会缺位、集体协商运行机制不畅及劳资争议权缺失等问题;个人自治极其匮乏,国家公权力对劳动关系的双方采取控制态度,自治空间进一步萎缩,劳动合同的合意空间似乎只剩下是进入合同关系还是退出合同关系的选择自由了。由此可见,各种调整方式都存在比较严重的问题,且朝着不利于劳动者的方向发展,甚至也并非有利于企业。

劳动者权益的保护、劳动关系的和谐,仅依赖某一种方式是难以奏效的。这是一项系统的工程。根据劳动关系所倚重和强调的方式,大致可以分为国家统合模式、社会统合模式和企业统合模式。当前,国家法制和个别劳动关系的自治是我国劳动关系协调的主要机制,而个别劳动关系又严重依赖国家法制,是较为明显的国家统合模式。很长一段时间,以劳资谈判为中心的劳动三权被视为协调劳动关系最重要的工具。但是,随着经济的全球化及劳动关系全球化,集体谈判在化解劳资纠纷及和谐劳动关系上的作用被弱化,其重要性受到挑战。企业社会责任的理念对劳动者权益保护的方式影响,成为集体自治领域新的关注点。企业社会责任视域下的集体协商与传统的集体谈判的自治的交互程度不同、实现方式不同、压力手段不同、对企业的依赖程度也不同,但是两者具有共同的法律实施监督功能、劳资合作功能和国家减负功能。国家统合主义模式下,中观层面的集体谈判无力、劳动者集体无所作为的情况必须予以转变。在我国,这样的转变分为两步:第一步是从国家统合模式向企业统合模式转变,强调企业的作用;第二步是在企业统合模式的中观层面,从集体谈判向企业社会责任指引下的集体协商的转变。通过这两步,劳动关系的调整机制建立为以企业社会责任为基础的企业统合模式。

企业对于劳动者的社会责任,就是要求企业对头号利益相关者——劳动者承担社会责任,积极地维护其利益,满足劳动者的自主需求,充分地尊重其人格。第三节分析了劳动者在企业的地位,企业对劳动者承担社会责任的动力及作用机制。企业可以通过软法约束对劳动者承担更全面的个体保护,通过制定法的规定对劳动者集体承担劳动者参与的集体保护。

在企业社会责任的理念下,企业必须采取一定的方式和措施来满足劳动者的权益要求。第二部分是企业社会责任作用于劳动者权益保护的两种主要方式,包括第

三章和第四章。第三章为企业行为标准守则。企业行为标准守则是企业履行社会责任对劳动者权益提供保护的表现形式之一。第一节首先介绍了企业行为守则的概况。企业行为守则是企业行为标准守则的上位概念,企业行为守则的特征、优缺点也普遍地反映在企业行为标准守则上。企业行为守则的概述内容广泛,包括企业守则的起源、发展阶段、定义、特征、分类及其特点分析。第二节起开始着重讨论在企业行为守则基础上发展起来的企业行为标准守则。本节分析了企业行为标准守则的兴起、其软法性质和作用。第三节详细分析了企业行为标准守则的运作,包括运行的基础、过程、选择和执行。第四节分析了企业行为标准守则与劳动者权益保护的关系,具体介绍了五大标准守则的劳动标准规定、实施规定和监督规定,与国际劳工公约的内容比较及其对劳动者权益保护的作用。第五节主要分析了企业行为守则对我国劳动者权益的影响。从企业行为守则运动在我国的开展情况入手,进一步分析我国劳动法与国际劳工标准的差距和企业行为标准守则的作用空间,以及企业行为标准守则对我国劳动者权益的具体影响。

企业行为守则作为应对全球化负面影响的产物,较好地抑制资强劳弱进一步加剧的局面,在经济发展和劳动者权益维护之中寻求平衡。本章重点研究当前最广为流行的企业行为标准守则,对企业行为标准守则对劳动权益保护最大化的路径进行了全面的分析。软法也是法,是多元主体制定的成文的行为规范。虽然软法不具有强制执行力,但是,软法可以弥补硬法的不足,可以降低法治和社会发展的成本。企业行为标准守则的约束力来源于国际公约和多边协议转换,与主权国家劳动法律的紧密联系及企业的契约义务。企业行为标准守则要求采纳或加入守则的企业保障其供应商、承包商及转包商都遵守守则规定的劳动标准,如果相关企业不遵守守则的规定,将直接遭受经济制裁。在某种程度上,企业行为标准守则对企业的强制力,可能比法律更强。除了经济的力量,劳动者的权益属于人权的范畴,企业不能拒绝对劳动者基本人权的保护。我国作为企业行为守则的引进国,我国劳动者不仅通过企业行为守则直接受益,还由于企业行为守则对其他劳动者权益保护方式发生作用,劳动者因而也间接受益。然而,总体上,由于企业行为标准守则作为劳动者权益保护的软法,缺乏强制力的保障,本身的作用范围和力度是有限的。但是,企业行为标准守则的派生作用及辐射作用却不容小觑。它推动了企业社会责任理念的传播,强化企业对劳动者权益的重视程度,增强劳动法律的执行力度,提供国家承担劳动关系的主要责任向企业承担其主要责任转移的可能性。

第四章劳动者参与企业民主管理。劳动者参与民主管理是企业履行社会责任的民主化措施,是对劳动者权益提供保护的另一种表现形式。第一节是对劳动者民主管理制度的概述,厘清其概念、思想来源和目的、形式和价值。劳动者参与民主管理的主要形式分为通过成立专门的机构的参与,如企业委员会、职工代表大会等,

和通过公司固有的机关的参与,如职工董事、职工监事等。两种参与方式因其职能、作用、分布的领域不同,常常在不同的法学部门中进行研究,而后者在公司法中的研究较为深入和充分。但是,民主参与权在劳权中也属于一项更高层次的权利,劳动者参与企业民主管理制度也被视为企业对劳动者履行社会责任最有效的民主化措施,在企业社会责任中具有独特的价值。

第二节介绍了以德国、荷兰为代表的欧陆国家的不同参与模式。德国实行二元共决参与模式,企业采用企业委员会的方式协商参与,在公司层级,通过职工监事为主的代表制进行共决。这种二元参与模式为德国劳资合作伙伴关系的建立奠定了基础。荷兰仅采用企业委员会的方式实现劳动者参与,《企业委员会法》对企业委员会的设立、信息保障、参与范围均进行了具体的规定,使企业委员会真正起到协调劳动关系的作用。通过对这两种参与方式的分析可以看出,劳动者参与的法律保障、机构的实体化、民主参与制度间的分工、合作及与工会的职能区分和定位对于民主参与制极为重要。

第三节介绍了我国的职工参与民主管理制度。该制度在我国呈现职工代表大会制和职工监事、职工董事制的二元化结构,两种方式在替代关系和并存关系间摇摆不定。民主参与制在我国尚未发挥出其在劳动关系调整中应有的作用,我国职工代表大会制存在理论基础转变不到位、与工会的关系定位不清、保障措施不力等问题;而职工监事、职工董事制则存在仅停留在权利确认阶段、参与难以落实、劳动者权益维护不力等问题。

第四节主要讨论的是企业社会责任视域下民主参与制度的完善。企业社会责任要求企业把劳动者的利益和发展作为目标之一,要自发地容纳劳动者集体在组织体内的维权,有效地听取劳动者的声音,在涉及劳动者利益的问题上切实地考虑劳动者的利益。无论是职工代表大会制度还是职工监事、职工董事制度都应放弃原来的主人公理论,确立企业社会责任作为其共同的理论基础。具体而言,职工代表大会制需要完善其定位、职能范围、运行程序和保障措施;而职工监事、职工董事制要扩大职工监事、职工董事的名额和比例、明确其任选程序、法定权限、保障措施、救济途径等具体措施以及完善其与职工代表大会的衔接。

第三部分为第五章,以企业社会责任为基础的企业统合模式的建构。该章重点构建了企业统合模式的思想及内外部框架。我国的劳动关系的调整权威来源应当放弃传统的一元论的观点和做法,需要引入和推行多元论。第一节确定了企业统合模式的思想为“三方合作、劳资双赢”。市场经济社会的劳动关系具有强烈的三方性,且劳方、资方和政府三方主体的利益诉求是不同的。三方主体各司其职,各自发挥自身的作用、实现自身的目标是构建劳方、资方和政府的社会伙伴关系和劳动关系合作共赢的关键。具体而言,政府应当放松管制,劳动者应更加有所作为,企业则

主要履行社会责任。首先，政府作为劳动关系的“稳定器”，需要调节并均衡劳动与资本的双方力量，但是在绝大多数场合应扮演中立者和旁观者的角色；其次，劳动者要获得公平的待遇和尊重，必须积极行使咨询权、共同决策权、知情权和监督权等，为自己的权利而斗争；再次，随着企业社会责任理论的引入，公正的理念被不断强化，不管在理论上还是实践中，企业不能仅单纯地追求自身利益的最大化，还需要考虑劳动者的利益和追求。

第二节重点阐述在企业统合模式的内部体系中如何强化企业劳动者的权益保护责任。企业对劳动者履行社会责任包含两个面向和实施机制，一是企业行为标准守则，另一个是劳动者参与企业民主管理。因此强化企业劳动者的权益保护责任，一要明确企业行为标准守则的作用、目标和方法，通过劳动者的参与推广企业行为标准守则的运用，二要明确职工代表大会、职工监事和职工董事制度的定位和作用，强化劳动者参与民主管理制度。

第三节是企业统合模式的外部体系构建。在中观自治层面，实现劳动者参与权或者劳工三权为路径的可变模式。第一种模式是民主参与权为主，劳工三权为辅；第二种模式是劳工三权为主，民主参与为辅。两种模式各有侧重，两种方式相互配合和协调。总体上，以企业社会责任为基础的统合模式在中观层面虽然强调劳动者参与制，但并不排除集体谈判为主的劳工三权。在劳动条件的法律保护层面，可以在强制法主导保护的同时，引入软法的调整。这既可以实现劳动条件保护的方式和手段的多元化，又可以促进强制法的发展。

目 录

Contents

绪 论	1
第一节 选题背景及意义	1
一、选题背景	1
二、选题的意义	4
第二节 文献综述	4
一、已获得的文献	4
二、研究现状	5
第三节 研究方法和概念界定	11
一、研究方法	11
二、相关概念的界定	12
第一章 企业社会责任	15
第一节 企业社会责任的概念和特征	15
一、企业社会责任的定义	15
二、企业社会责任的特征	18
三、企业社会责任的分类	20
第二节 企业社会责任的思想演进	21
一、狭义的企业社会责任	21
二、广义的企业社会责任	23
第三节 企业社会责任的理论基础	27
一、社会契约理论	27
二、利益相关者理论	30
第四节 企业社会责任的争论和价值	32
一、企业社会责任的早期论战	32
二、企业社会责任的反对与赞成意见	34

三、我国法学界关于企业社会责任的争论	37
第五节 企业社会责任的实践	38
一、国外企业社会责任实践的比较考察	39
二、企业社会责任在中国的实践	45
小结	48
第二章 企业社会责任与劳动者权益保护的关系	50
第一节 劳动者权益传统保护方式	50
一、宏观保护：国家法制	50
二、中观保护：集体自治	61
三、微观保护：个人自治	70
四、传统劳动权益保护体系的检讨	74
第二节 劳动者权益保护的新方式：企业社会责任	81
一、劳动者权益保护的新资源	82
二、企业社会责任在劳动者权益保护中的主要功能	83
三、统合劳动者权益保护模式的转变	84
第三节 企业对于劳动者的社会责任	86
一、劳动者在企业中的地位	86
二、企业对劳动者承担社会责任的动力	88
三、企业对劳动者承担社会责任的作用机制	89
小结	92
第三章 企业社会责任对劳动者的权益保护之一：企业行为标准守则	94
第一节 企业行为守则	94
一、企业行为守则的发展	94
二、企业行为守则的定义和特征	99
三、企业行为守则的分类	102
四、企业行为守则的特点	104
第二节 企业行为标准守则的性质	106
一、企业行为标准守则的兴起	107
二、企业行为标准守则与软法	108
第三节 企业行为标准守则的运作	113
一、企业行为标准守则的推行基础	113
二、企业行为标准守则在商品链上的运作过程	114

三、企业行为标准守则选择	115
四、企业行为标准守则的执行	115
第四节 企业行为标准守则与劳动者权益保护	117
一、五大企业行为标准守则的劳动者权益保护力度	117
二、企业行为标准守则与其他劳动基准保护的关系	122
第五节 企业行为标准守则与我国劳动者权益保护	126
一、企业行为标准守则在我国的实施与发展	126
二、企业行为标准守则对我国劳动者权利保护的影响	129
小结	131
第四章 企业社会责任对劳动者的权益保护之二：劳动者参与民主管理	133
第一节 劳动者参与民主管理概述	133
一、劳动者参与民主管理的概念	133
二、劳动者参与民主管理的理论基础和目的	135
三、劳动者参与民主管理的主要形式	141
四、劳动者参与民主管理的价值	143
第二节 国外劳动者参与民主管理的不同模式	148
一、德国的二元共决模式	148
二、荷兰企业委员会模式	160
三、国外劳动者参与制度对我国的启示	163
第三节 我国的劳动者参与民主管理制度体系	166
一、我国职工民主管理制度的结构	167
二、职工代表大会制度	169
三、职工董事、职工监事制度	173
第四节 企业社会责任视域下我国民主参与制度的完善	177
一、两种民主参与制共同理论基础的确立	177
二、职工代表大会制的完善	177
三、职工监事、职工董事制的完善	179
小结	180
第五章 以企业社会责任为基础的企业统合模式的建构	182
第一节 企业统合模式的理念：三方合作与劳资共赢	182
一、政府：放松管制	184
二、劳动者：积极行动	187

三、企业：社会责任	188
第二节 企业统合模式的内部体系：强化劳动者权益保护责任	191
一、企业行为标准守则的运用	191
二、劳动者参与民主管理制的强化	193
第三节 企业统合模式的外部体系构建	195
一、实现中观调整可变模式	196
二、制定法与软法的共治	199
小结	201
附 录	202
附表一：五大企业行为标准守则与 ISO26000 的劳动标准内容比较	202
附表二：五大行为标准守则的监督和实施比较	206
参考文献	208
后 记	220

绪 论

第一节 选题背景及意义

一、选题背景

我们的时代是一个权利的时代，是一个权利最受管制和尊重的时代，是一个权利发展显著的时代^①。吴敬琏先生提到，社会主义市场经济就是“更大的公正+市场经济”^②。对劳动者权益进行更充分地维护关乎公正，是市场经济永恒的主题。改革开放以来，随着经济的高速增长，我国劳动领域存在两大突出问题：其一，劳动者的收入水平不升反降；其二，劳动违法引发的社会矛盾越来越尖锐^③。矿难、职业病、恶意拖欠工资、罢工、游行等屡见不鲜。传统的劳动者权利的保护方式可分为微观的个别劳动关系的自治、宏观的国家法制保护和中观劳动者集体自治，又谓“三层次调整方式”。而我国劳动法制重点规范个别劳动，劳动法学重点研究劳动者的从属劳动，对于劳动者的自主行动规范及研究都不能满足现实的需要。事实上，规范权利的国家法制本身就难以代替个人和集体的自治对利益的追求，却又遭遇塔西佗陷阱^④，更是难解；被西方视为劳动基本权的集体劳动三权，在我国已触及自身的天花板，或在短时期内无法得到有效的利用；另外，集体自主劳动不彰，个别从属劳动自然乱象丛生。我国的劳动权益保护被多方面围追堵截，似乎进入一个无法求解的迷局。那么，能否寻求新的资源和路径？

近年来，企业社会责任被广泛讨论和应用。传统的商人理论、企业理论把赚钱或盈利视为公司或商人的唯一责任，以确保股东能够运用公司组织最大限度地赚

① 夏勇主编：《走向权利的时代——中国公民权利发展研究》，社会科学文献出版社2007年版，第7页。

② 吴敬琏：“社会主义基本特征是社会公正+市场经济”，载《中国经济时报》，1997年8月5日。

③ 钱叶芳：《企业劳动关系稳定的法律问题研究》，中国法制出版社2012年版，第455页。

④ 塔西佗是古罗马最伟大的历史学家，曾出任执政官，他这样谈论执政感受：“当政府不受欢迎时，好的政策和坏的政策都同样得罪人民。”这个见解成为西方政治学著名定律之塔西佗陷阱。常常比喻，一旦公信力丧失，无论你说真话假话，干好事坏事，都会被认为是说假话、干坏事。