

# 第一章 雇主与雇主组织

在国外，雇主是推动经济发展的重要力量，在经济和社会发展中起着重要的作用。雇主组织是西方国家雇主维护自身利益、协调劳资关系的重要组织，在社会各利益集团中也占有相当重要的地位。我国雇主与雇主组织的出现与我国建立和完善社会主义市场经济密切相关，是我国经济体制改革的重大举措，也是借鉴国际经验、与国际接轨的必然要求。本章重点阐述雇主及雇主组织的概念、起源和发展，雇主组织的作用，雇主组织的运作等问题。

## 第一节 雇主的概念与内涵

### 一、国外雇主的概念与内涵

#### 1. 概念

雇主，也称雇用者，英文称 *Employer*，是指一个组织中，使用雇员进行有组织、有目的的活动，且向雇员支付工资报酬的法人或自然人。

各国雇主范围的界定不尽相同，主要有以下几种：

(1) 把雇佣单位及雇佣单位的行政领导人作为雇主。如在挪威，雇主是指雇佣雇员的机构及其行政领导人，无论是国有企

业、私营企业，还是国家的行政单位，这些机构和机构的行政领导人都是雇主。因为这些机构及其行政领导人拥有劳动者的雇佣权，因此，称他们为雇主。

(2) 有的国家对雇主范围的界定在不同法律中有不同的规定。例如，《美国国家劳资关系法》规定，雇主包括直接或间接代表雇主利益的任何人，但是不包括美国或任何全部属政府所有的公司，或任何联邦储备银行及其在各州或州以下的分支机构，不包括受历次修改的铁路劳工法管辖的任何人，不包括在任何劳工组织（作为雇主身份时除外）和以劳工组织负责人或代理人名义出现的任何人；而《美国公平劳动标准法》的规定则有所不同，即雇主包括与雇员有关的直接或间接地代表雇主利益的人并包括公共机构，但不包括任何劳工组织（它作为雇主身份时除外）或该劳工组织中的职员或代理人。

(3) 有的国家把雇主范围仅限于私营部门。例如，（伊拉克共和国劳工法）规定，雇主只包括私营部门中雇用工人并付给工资的任何自然人或法人。

(4) 有的国家把雇主范围界定得很广泛。例如，《卢旺达劳工法》规定，无论是自然人或法人，公共机构或私人，一旦雇用一名或几名劳动者（即使不连续雇用），即为雇主。

## 2. 雇主的涵义

国外的雇主在不同的时期有不同的涵义：

(1) 18 世纪时期的雇主主要是指资本家。资本家既是投资者，也是经营者。资本家通过雇佣工人为其劳动，甚至依靠残酷压榨、剥削工人取得超额利润。这种结果往往激起劳资双方的矛盾，甚至是激烈的对抗和冲突。因此，那个阶段的劳资矛盾是不可调和的阶级矛盾。

(2) 19 世纪中期以后，随着资本家资本原始积累的扩大，企业的规模有了较大提高。并且随着职业经理的出现，使很多资

本家开始雇佣高级管理人员管理企业，使企业的所有权和经营权逐步分离。这时的资本家仅仅是通过所有权管理企业，而具体的经营管理则由职业经理人员行使，由经理人员雇佣工人进行生产劳动，这时雇主就由原来的资本家变为职业经理人员。特别是随着公司制度的实行，企业的投资者主要通过行使股权对企业施加影响，而企业拥有包括经营权在内的各项企业法人财产权利，因此，雇主就逐渐由资本家演变为经营者。

一般说来，企业的投资人是股东，因此往往认为股东是雇主。其实不然，由于股东权利的行使是通过公司的股东会，而股东会是公司权利机构，决定公司的重大事项，而且股东会的性质决定了股东会不能主持企业的日常工作，而是通过所有权与经营权的分离，把雇佣员工的权利委托给企业的经营者，实际上企业的雇工权利是掌握在经营者手中，因此，一般认为经营者是公司的雇主。这种情况表明，在现代公司中，由于投资权和经营权的分离，使雇主与投资权相分开，也就是说，你拥有一个企业的所有权，但你不一定是雇主。但在个别企业，特别是一些非国有企业，如实行家族式管理的私营企业，大股东仍愿意拥有企业的经营权。有些企业的大股东直接担任董事长，有些企业的大股东尽管不担任董事长或总经理，但仍愿意拥有用工和工资分配权，行使部分董事长或总经理的权利。因此，在这类企业中，这些股东也行使雇主的权利，也是名副其实的雇主。

## 二、我国雇主的概念与内涵

在我国，雇主是一个全新的概念，而且其涵义与国外相比已经有了很大的变化。

### 1. 我国雇主的产生

在我国，自从新中国成立以后，雇主就一直是一个比较陌生的概念。我国在 1949 年制定的《共同纲领》明确规定了我国经

济的主体是国营经济。在社会主义改造完成以后，我国多年来一直实行高度集中的计划经济体制，企业是政府的附属物，企业的一切事物都由政府有关部门决定，由国家统一经营，统一管理。企业没有自主用工的权利，没有自主决定工资收入的权利。因此，在计划经济时期，企业和员工没有雇佣关系，也没有雇主和雇员的概念。而且我国的雇主还带有贬义的意思，往往与资本家联系在一起。

随着我国社会主义市场经济体制的建立和发展，我国经济成分逐步实现多元化，非国有企业得到较快发展，一些私营企业、乡镇企业和外资企业都出现了大量的雇佣关系，使我国逐渐有了雇主和雇员的概念。而且随着企业深化改革进程的加快，很多国有企业也有了自主用工的权利，也开始在社会上自主招工，并通过签订集体合同、劳动合同来规范企业和员工之间的用工关系。特别是 20 世纪 90 年代初，劳动合同制开始在我国逐步引入，并从国有企业、集体企业，逐渐地向乡镇企业、私营企业全面推进。因此，无论是国有企业，还是非国有企业都出现了雇佣关系。雇主和雇员的概念在我国已被逐步引用，并得到社会认可。由此可见，我国雇主产生的原因主要是以下两个方面：

(1) 政企分开是其重要原因。随着我国社会主义市场经济体制的逐步完善，为了充分调动企业的自主经营的积极性，我国逐步开始实行政企分开、两权分离的改革，国家作为投资者不直接经营企业，而是通过委托代理关系把企业经营权下放到企业，由企业经营者行使包括用工权在内的各项权利。特别是我国现代企业制度的建立，通过建立公司的法人制度，把企业的所有权和经营权彻底分开，国家作为投资者只能通过股东会或董事会行使权利，而企业的各项经营权则由企业的经营者拥有。企业的经营者拥有企业雇工的权利，也就是行使雇主的权利。

(2) 非国有经济的发展。大量民营与私营企业的发展、家族

式企业的发展以及外资企业的发展，是我国雇主产生的另一重要原因。这些企业的用工及工资收入完全按照市场化运作，企业的劳动者通过签订劳动合同把企业与个人的劳动关系确定下来，企业经营者拥有企业的用工和工资收入分配的权利，这些企业的经营者就成为了雇主。

## 2. 我国雇主的涵义

从我国雇主的产生可以看出，我国雇主的涵义与国外相比已经发生了很大的变化，主要是：

(1) 雇主是经营者。有些国家把雇佣单位及行政领导人都称为雇主，有些国家认为雇主是直接或间接代表雇主利益的人。在我国，雇主应认定为企业经营者，而且已经远远不是资本家的概念。我国国有企业的所有者是国家，非国有企业的所有者是股东。按照现代公司理论，一旦所有者将资产投入企业，所有者的所有权就和经营权相分离，所有者只能依靠股权对企业施加影响，而企业的经营者通过行使包括用工权在内的企业各项自主权利来运营企业，促进资产的保值增值。因此，经营者是雇主人格化的代表，是企业利益的代表者和维护者，把经营者作为雇主符合我国实际。在公司制企业中，由于董事长和总经理都是企业的经营者，承担着企业不同的管理职能，并且对于企业的用工和工资分配都有不同程度的决定权，因此，公司制企业，特别是国有公司或国有控股公司认定董事长和总经理作为雇主。

(2) 雇主所属单位是企业，包括企业化管理的事业单位。国外有些国家雇主所属单位的范围很广，包括各种单位，甚至国家机关。在我国，雇主所属单位的范围界定为企业及实行企业化管理的事业单位，这种界定是以我国的有关法律法规为依据。因为我国新修订的《工会法》把参与劳动合同、集体合同的单位范围确定为企业及企业化管理的事业单位，也就是说只有企业及企业化管理的事业单位，才可以通过劳动合同、集团合同形式行使雇

佣权，所以目前我国雇主所属单位的范围也应确定为企业及企业化管理的事业单位。因此，一个法人单位的二级部门是不能成为雇主的。

(3) 雇主范围包括各种所有制企业。为了使雇主组织与工会进行的集体协商更有代表性，目前很多国家的雇主组织注重会员企业的代表性，既强调会员企业要包括所有的行业，又强调尽可能地包括各种所有制企业，这样会使制定出的劳动关系政策、法规，甚至协商的具体内容符合国家大多数企业的要求。因此，目前国外很多国家的私营及国有企业都可以加入全国的雇主组织，通过签订集体合同规范劳动关系，使雇主的范围逐步扩大为各种所有制企业。我国的《劳动法》和《工会法》都把参与劳动合同、集体合同的单位范围括至各种所有制企业，因此，雇主的范围应该包括各种所有制企业，国有企业、私营企业、乡镇企业、外资企业及各种股份制企业都应视为雇主的范围。

## 第二节 雇主组织的概念与内涵

### 一、雇主组织的概念

雇主组织是指由雇主依法组成的，旨在代表、维护雇主的利益而与工会在协调劳动关系中进行谈判和协商的团体组织。一般国外的雇主组织多数是以协会的形式存在。在国外，有两种主要的协会组织：

(1) 行业协会。它是由经济利益结成的组织演变而成，多数欧洲国家称这种组织为“经济”组织。这种行业协会主要负责行业规范、税务政策、产品标准化等事宜；

(2) 雇主协会。它是因为劳资关系而结成的组织演变而成，

一般称它为“社会”组织，它主要负责处理劳资关系各个方面的事务，包括与工会的关系、劳工政策、参与劳动立法、行政管理和仲裁作用，其中与工会协商劳资关系是主要工作。

这种雇主协会就是通常所说的雇主组织。雇主组织吸收会员企业入会，并为会员企业提供各种服务。其中为会员企业提供劳动关系方面的服务为主，特别是与工会组织进行谈判解决劳资纠纷。但不同国家的雇主协会对工会的态度有很大差别。有些协会努力凭借自身的优势地位尽可能地使力量的天平偏向雇主一方，而另一些协会一开始就采取了一种敌视工会的态度，甚至竭力去消灭工会。但随着时间的推移和客观环境的变化，现在这种情况已有了很大的变化，多数雇主协会已经接受了工会这一谈判对手，双方致力于共同建立一个和谐、稳定的劳资关系，推进经济的民主化进程，促进经济的健康发展。

当然，在一些国家，同一组织也可以同时起着“经济”和“社会”两方面的作用。

## 二、雇主组织的特征

各国雇主组织在协调劳动关系中具有重要地位和发挥着重要作用，因此，各国对雇主组织的组成、运作都有比较明确的规定。一般来说，雇主组织有以下特征：

(1) 雇主组织必须由一定数量的雇主所组成，是雇主的组织，并有相当的代表性。但对组成人数，各国有很大差别。例如，智利规定，雇主组织至少由 10 人组成；而意大利则规定，雇主组织至少由特定产业 1/10 以上的雇主组成。

(2) 雇主组织由雇主自愿加入。西方国家对雇主自由加入和自由退出雇主组织进行了明确的规定。

(3) 雇主组织具有法人资格。它是独立于各雇主之外的主体，并实行独立核算，依靠为雇主服务取得服务性收入。

(4) 雇主组织的机构主要为会员大会和理事会，前者决定重大事项，后者处理日常事务。

(5) 雇主组织的活动宗旨，是维护所代表之雇主在劳资关系中的利益，不得有政治目的。

(6) 雇主组织不得从事反工会活动，不得制造困难阻止雇员加入工会或参加工会活动，不得干涉工会事务，不得破坏工会组织的罢工，不得拒绝按规定程序与工会进行集体谈判或阻碍集体谈判的正常进行。

(7) 雇主组织负有协调劳资关系的法定职责。

(8) 雇主组织内部组织机构及其活动方式可自行确定。

### 三、雇主组织的起源和发展

雇主组织是随着工会组织的不断发展壮大而建立和发展的。一些资本主义国家的雇主为了抗衡工会而逐步自发建立起代表雇主利益、维护雇主权益的机构，这些机构的进一步发展就形成了雇主协会。早期的雇主组织，就其职能而言，主要是为了平衡与工会之间的力量对比，对抗工会对资方的冲击。最初的雇主组织都是由资本家组成，代表资本家利益。随着工人运动的发展和劳资关系的法制化，雇主组织的职能随之发生了变化，雇主组织同工会进行对抗性的活动减少，而与工会在劳动关系方面的协商、谈判成为其主要职能。如在日本，将过去的“春斗”变成了坐下来谈判，通过协商处理劳使（劳动者与使用劳动者）关系，从而大大缓解了劳资矛盾。

此外，雇主组织成立的主要目的还有：通过相互协商使行业标准和竞争规则规范化；就行业中的某些事务，尤其是就进口商品寻求法律保护；提供劳资关系和人事管理方面的服务；参与社会和劳动立法。

大多数雇主协会最初是在地方一级建立，或者是在地区一级

建立。但随着信息交流的加快、交通的逐步发达和工会组织的不断壮大，地方一级的雇主协会已经不能适应经济和社会发展的需要。因此，许多地方性或地区性的雇主协会合并成立了全国性的雇主协会，或直接在全国一级成立了雇主协会。英国在 19 世纪中叶便有了全国性的行业雇主协会，多数欧洲国家全国性雇主组织是在 19 世纪末和 20 世纪初建立。

雇主协会成立之初，由于雇主组织的组织和运作还不规范，使雇主组织受到来自内部和外部各方的压力。会员企业对于劳工政策、发展目标的不统一，以及考虑各自的经济利益，都不愿使自己的观点让位于同一协会中竞争对手们的观点。但随着雇主组织作用的发挥，共同利益超越了自身的利益，使雇主组织逐步被大多数会员企业认同。到第一次世界大战时，许多西方国家都建立了稳定的全国性和行业性雇主协会。战争也使这些协会获得了法律地位，因为战时政府让雇主协会参与了经济活动，特别是紧缺物资的分配及生产、流通计划的制定和实施，其作用被社会广泛认可。

一次世界大战结束后，尤其是在 20 世纪 30 年代，西方国家普遍面临着经济困难。这时，雇主组织在发展经济方面也起到了积极的作用。雇主协会在与工会的斗争中也取得了很多的经验，使雇主组织内部和外部环境发生了有利的变化，特别是雇主组织在与工会的协商、合作工作中取得了很大的成效。在此期间，劳资双方之间的集体谈判走上了正规，许多基本的劳资关系法规和社会立法也是在这段时间内完成的。

在第二次世界大战中及战后的一段时间里，许多西方国家的雇主协会得到了稳定的发展。英国、荷兰、瑞典、澳大利亚的雇主协会都得到了很大的加强。尽管意大利、德国和日本的雇主协会战时成了法西斯政权的附庸，但战后它们还是得到了迅速的恢复和发展。尤其是 20 世纪 60、70 年代，各国普遍加强了政府在

劳资关系和经济生活中的作用。在这种情况下，政府更希望与具有权威性的中央一级的雇主组织打交道，这极大地加强了全国性雇主协会作为雇主发言人的地位，同时也要求各级雇主协会为其成员提供更多的、范围更广的服务，了解、掌握企业的需求，以便更有效地处理与政府和工会的关系。

这时雇主组织的构成也发生了重大变化，由原来的资本家组成变为由企业的经营管理者组成，因为随着企业的发展，企业的经营权利逐步由职业经理所拥有，企业的雇主已经由原来的资本家变成经营者，因此，雇主组织实际上已经由资本家所组成、代表资本家利益的组织转变为由经营者所组成、代表企业利益的组织。其主要任务和职能也发生了主要的变化，也就是代表企业利益，促进经济发展。

在亚洲国家，雇主组织的建立和发展与西方国家也很相似，如斯里兰卡雇主联合会成立于 1929 年 1 月，是从锡兰商会的成员中组建而成，建立雇主联合会的动机是因为在那段时期，工人已经组建了全国工会中心——锡兰全国总工会，因此雇主认为他们自己也有必要联合起来。通过建立自己的组织和机构，与日益强大的工会合作，确保劳资关系和睦、稳定。当劳资关系出现问题时，雇主联合会与全国总工会交涉、协商，寻求解决办法。并通过督促和指导雇主与工人代表签订集体协议，确保劳资关系规范和稳定。马来西亚雇主联合会成立于 1959 年，当时称为马来西亚工商雇主咨询协会联合会，1977 年 12 月更名为雇主联合会，它是为了促进雇主们在劳动问题上的共同利益而建立。新加坡全国雇主联合会是由两个分别代表外国投资者和本地投资者利益的雇主组织在 1972 年结合而成的，是为了雇主们能有一个共同的声音，在涉及劳资关系的重大问题上形成合力，共同维护雇主的利益。

从 20 世纪后期开始，各国雇主组织又有了新的发展趋势，

即雇主组织不仅开展协调劳动关系等社会性事务和活动，而且也逐步开始关注经济事务，并在国家的政治、经济和社会生活中逐渐发挥重要的作用。因此，很多国家的雇主组织与商会等组织有逐渐合并的趋势。如挪威工商总会就是由挪威手工业联盟、工业联盟和雇主组织于 1989 年 10 月合并成立，原来这三个组织都有 100 多年的历史。新组建的挪威工商总会目前是挪威最大、最有影响的雇主组织，它包括制造业、交通业、旅游业、建筑业、信息业、手工业、农业、渔业、服务业等行业的企业，成员企业有 16000 多家，在国家的政治、经济和社会事务中起着十分重要的影响和作用。

从西方国家雇主组织的起源和发展历程，以及对社会的价值观念来看，雇主组织不像工会有相对统一的对未来社会的构想，而是普遍对现存的政治和社会制度感到满意。在政治领域内，雇主协会普遍支持二次世界大战以后形成的政治和政权体制。在经济领域内，它们信奉经典自由主义的观点，即自由企业、私有制、竞争性市场和个人主观能动性。因此它们反对政府干预、国有化、被约束的市场和集体主义。但在实践中，它们也在坚持原则和维护物质利益之间寻求一种平衡。在社会政策领域内，它们在对待保护性的劳动立法和社会福利法规方面一直采取一种保守的、甚至是反对的态度，因为它们认为这些法规将对企业产品成本、利润和国际竞争力产生消极影响，而且这些保护性的立法会助长公民的依赖性、惰性和浪费的习气。在产业关系领域，它们赞同限制政府的作用，只让其扮演程序规则制定者和公正仲裁人的角色，但它们比较赞同自由的集体谈判、保护管理人员的管理权和限制工会权力的过分膨胀。

#### 四、雇主组织的宗旨和任务

维护雇主利益、建立协调的劳资关系、促进社会合作，是雇

主组织建立的宗旨和目标。但在具体的内容上稍微有些差别。雇主组织的任务主要是以下七项：

- (1) 积极为雇主服务，提高雇主适应事业挑战的能力；
- (2) 促进和谐、稳定的雇主——雇员关系，即劳动关系；
- (3) 在国家和国际上代表和促进雇主利益。
- (4) 提高雇员的工作效率和工作的自觉性；
- (5) 创造就业机会及更好的就业条件；
- (6) 预防劳资纠纷，并以公平迅速的方式解决产生的争议；
- (7) 为其会员达到发展目标提供服务。

也就是说，雇主组织的宗旨就是成为维持劳资关系和谐稳定的重要力量，并推动雇主提高企业的竞争力，改善雇员工作、生活质量，实现对股东、雇员、客户和国家的义务。因此，一般外国国家的雇主组织都建立在两个层次上：一是为保持和谐的劳资关系在国家及地方一级建立三方机制，加强政府、工会和雇主组织在劳动关系问题上的协调与合作；二是在企业一级以提高企业的竞争力并改善劳动者的素质为目标，并在帮助雇主提高企业竞争力的同时，通过企业发展创造良好的就业条件。

### 第三节 雇主组织的作用

雇主组织作用的发挥主要是由其成员需要的服务所决定。雇主所需要的服务取决于经济形势和企业的发展方向与目标。特别是随着经济全球化、技术进步、转轨国家朝着市场经济的运行，以及日益剧烈的商业竞争环境的变化情况下，为企业提供多方面的服务，是雇主组织发挥作用的重要内容。这些服务包括在制定政策和法律法规时代表雇主的利益，代表雇主参与劳动关系的协商、谈判，增强企业的能力建设等等。在很多国家，雇主组织同

时起着经济和社会两方面的作用。具体来说，雇主组织的作用可以分为几个方面：

## 一、协调劳动关系

这是雇主组织最重要的作用之一。许多雇主组织建立的原因是由于工会的出现和发展，为了与工会协调劳动关系而建立的。一般来说，协调劳动关系是雇主组织活动的主要方面。

广义讲，协调劳动关系的目的是通过和协、稳定的社会关系促进经济发展。劳动关系反映社会中的利益结构，强调此系统的主要参与者——即工人、雇主和国家的利益关系，并通过合作的方式进行协商和谈判。在很多情况下，劳资关系政策是要进行选择，即在提高效率、促进更多就业或公平收入的分配之间不得不出选择。因此，从广义看，劳动关系政策的目的在于通过协商达成一致意见以获得社会的认可，以避免劳资双方的对立。因此，劳动关系政策的重要目的是通过讨论与协商使雇主和工人的要求和意愿获得一致。意见一致能使制定出的政策在最少冲突的情况下得到执行，因它得到各方面的支持。另外，劳动关系政策通过建立公正、公平、稳定的条件，来促进经济发展。劳动关系政策也被看做在劳工和管理层之间获取一种平衡，是建立和保护一个多元化的社会所必需的。劳动关系政策有许多特定的目标，以下是其中的一些主要目标：

- 通过改善雇佣合同条款来提高雇员生活标准；
- 使雇员得到工作保障和增加就业机会；
- 使雇主更具竞争性以提高他们的生产能力；
- 使冲突降至最低点，获得和谐关系和通过和平方式解决冲突。

促进和发展良好的劳动关系，可以通过多种方法来达到。例如，雇主组织能通过协商促进不同意见的解决，调动劳动者的积

极性。还可以在企业中鼓励更多的工人参与企业民主管理及提出合理化建议，这对推动企业的民主化进程和改善企业的管理水平都有特别重要的意义。在一些国家，雇主组织已经意识到一个强有力的工会运动，能敦促政府通过立法以保障工人以多种形式参与企业管理——在董事会层、雇员股权、工作委员会等进行参与，以提高企业经营效率。

## 二、参与立法和政策制定

雇主组织的另一个重要作用是参与劳动立法和政策制定。这主要体现在国家级雇主组织中，尽管有时它也发生在行业领域中。雇主组织在立法和政策制定中发挥作用，一般是通过在有关立法机构中吸收雇主组织代表参加来实现。因为很多国家的立法和政策制定都要依靠雇主组织和工人组织的力量。也有的国家雇主组织是通过扮演游说角色来影响政府在立法和政策制定中的立场。

另外，在很多国家中也采取通过雇主组织、工人组织参与的三方机制来制定有关政策，特别是国家级的政策制定一般通过进行定期三方讨论的有关机构来进行。如尼泊尔的三方劳工咨询董事会；泰国国家劳工咨询委员会；孟加拉国家劳工事宜咨询委员会；马来西亚国家联合劳工咨询委员会和巴基斯坦国家三方劳工福利委员会等。新加坡建立的国家工资委员会，每年都发表指导性规定，以保持工资政策与经济政策相一致，保证工资增长符合经济发展的要求。

一般劳工关系政策是通过制定劳工关系的基本协议、规则或工业关系章程中体现和反映出来。这些内容可包括多种项目，如1983年由政府、工会及雇主组织之间就经济问题达成的澳大利亚全国统一规则；挪威雇主组织与全国总工会制定的工资基本协议；印度由三方劳工委员会协商达成的纪律规则；马来西亚

1975 年制定的工业协调实用规则；泰国 1981 年制定的促进劳工关系实用法则；印尼制定的潘卡西拉劳工关系和巴基斯坦、孟加拉经三方咨询产生的劳工政策等等。

这种基本协议有两个功能：第一，明确表示雇主组织和工人组织共同努力，通过沟通和协商促进国家发展的态度；第二，此协议作为一种框架，并作为一种政策导向和总体原则，在防止及解决劳工纠纷中，对雇主和工人的利益进行规范和调整。

### 三、推动企业关注社会责任

企业的社会责任越来越受到社会的关注，这项工作也是很多国家雇主组织发挥作用的领域。社会责任不仅要求公司以合理的价格为消费者提供优质产品，公司还应在遵守道德和职业规则的基础上谋求利润，公司还要对社会负责。雇主组织推动企业关注社会责任目前重点在以下方面：

#### 1. 可持续发展

实施可持续发展战略，加强环境保护逐渐成了人们的共识。随着时间的推移，环境问题关注的焦点从国内问题转变为一个全球性的问题，世界经济的增长和变幻的国际政治风云促进了人们对环境问题国际性的认识。可持续发展强调保护生态环境、节省自然资源，其内涵是经济、科技、社会、人口和环境的协调发展，进而强调发展是以人为本的发展，强调对环境的要求。消费观转向对提高生活质量的要求，人们不仅要提高生活水平，更重要的是要提高生活质量。

可持续发展对于经济发展有巨大的促进作用，很多国家为了保护环境而采取的措施中往往利用贸易手段，所以环境对于国际贸易有重要影响，人们形象地把这种影响称为“绿色壁垒”。现行的环境保护措施在引导商品生产和保护环境方面起到了重要的作用，特别是经济全球化进程的加快，环保已成为世界各国经济

发展中面临的重要问题之一。尤其对发展中国家来说，市场对产品的环境标准要求不高，企业和社会的环境保护意识还比较薄弱，企业还没有在生产的全过程中对环境问题加以足够的重视。这种状况使环境对经济发展产生不可忽视的影响。雇主组织应积极推动企业加快可持续发展战略的实施，促进环境保护和经济发展。

## 2. 全球协议

全球协议是联合国秘书长科菲·安南所倡导和提出的，即要在人权、劳动权和环境方面通过、坚持和实施一整套必要的社会规则，使得各企业与联合国各机构、国际劳工组织、非政府组织以及其他有关各方一起结成合作伙伴关系，以建立一个更加广泛和平等的世界市场，促成社会共同的价值观和原则，提高企业的社会责任。安南的建议不仅得到发达国家和国际工会组织的坚决支持，而且取得了国际雇主组织、很多国家雇主组织的积极响应。一些国家的雇主组织通过开展各种活动宣传、促进企业开展全球协议工作，特别是在全球协议内容的主要三个方面，人权方面、劳工标准方面和环境方面承担社会责任。

此外，近些年，雇主组织在就业中促进性别平等，保护妇女就业，扶持弱势群体的就业，以及在企业职工中加强艾滋病的预防教育等社会责任方面都积极开展大量工作。

## 四、为会员提供其他方面的服务

一般雇主组织的成立是为了面对日益增长的工会的挑战，处理与劳资关系相关的问题。但是近些年来，雇主组织为会员提供其他方面的服务也日益成为雇主组织的重要作用之一，而且提供服务的范围已经或正在从传统的劳资关系服务等向多种形式服务扩展，如培训、信息、研究、人力资源管理等领域。但是，各个国家雇主组织服务的重点有所不同，一般雇主组织提供的其他方

面服务主要有：

### 1. 提供法律服务

在某些国家，雇主组织的另外重要作用是在劳工法院或仲裁系统为会员提供法律服务。在这些国家雇主打官司是通过其雇主组织出庭或接受仲裁程序。这不是一个普通的角色，而是只有少数法律功能强大的雇主组织能扮演这种角色。这些雇主联合会的法律服务优势来自其专业人员中有部分律师。如在斯里兰卡，雇主联合会的法律服务功能非常强大，以至于很多人认为其是一家典型的法律公司。在一般的法律服务公司或律师事务所中，律师通常根据所处理案件的类型和性质收费。但雇主们在需要雇主组织提供法律服务时，则以会费和出庭费的形式支付雇主联合会在劳动法律方面提供的特殊服务。雇主们之所以愿意通过雇主组织来处理劳动官司，是因为雇主可以从雇主联合会提供的法律服务中获得便利。

### 2. 人力资源管理服务

雇主组织的另一个重要的服务内容是人力资源管理服务，特别是企业经理培训，包括向他们传授劳动关系知识、劳工法律、解决纠纷的方法等等，并且围绕企业经营管理方面的知识对他们进行培训，如谈判技巧。

一个符合实际的人力资源管理政策和实践是企业人力资源开发工作的基础，也是企业发展的重要条件。人力资源管理涉及人力资源的招募、培训和激励他们的方法，以及吸引他们留在企业的方法（通过适合的工资报酬）。这样的人力资源管理活动对于企业，甚至整个经济的发展都有重要影响。越强调人力资源的发展，越可能创造和谐的劳资关系。在这个领域中，一些雇主组织通过培训，增加雇主在人力资源管理的技巧，推进雇主人力资源管理工作的改善。