

劳动标准实施管理

学习目标

1. 掌握影响用人单位劳动标准实施的主要因素。
2. 了解我国基本劳动标准的地方差异。
3. 理解全球化的概念和影响。
4. 掌握企业社会责任的概念和影响。
5. 掌握用人单位必须修改或调整劳动标准的情形。
6. 掌握单位发展战略或发展规划的制定与实施方法。
7. 理解用人单位劳动标准与单位发展战略规划之间的关系。

开篇案例

单位调整劳动者的工资标准是否合法

王某在2006年10月与苏州某国际旅游开发有限公司（简称“旅游公司”）口头达成劳动合同，约定旅游公司聘请王某为公司财务总监，月薪10000元人民币。后2007年9月旅游公司通过领导班子会议讨论决定对全公司员工的薪资进行调整，将王某这样的总监类员工的工资调整为每月5000元人民币。王某在10月份提出异议并提出辞职。在辞职后，其就工资问题及加班费问题向劳动仲裁委员会提起劳动仲裁。要求旅游公司按10000元月薪补足其工资，同时支付其经济补偿金。

律师认为，由于旅游公司与王某之间并没有签订劳动合同，而口头协议中又没有对合同期限或对合同能否变更进行约定，所以，双方可以随时终止双方之间的事实劳动合同或在双方认可的情况下变更劳动合同而并不存在违约责任的问题。

旅游公司高层领导集体研究决定，旅游公司从2007年9月初进行了全部在编员工的工资调整，王某的工资也作了相应的调整。因双方之间存在的是事实劳动合同关系，所以双方任何一方均可以随时终止劳动合同关系，那么旅游公司决定调整员工工资，实际上是双方终止了原劳动合同关系，并可以在双方协商一致的情况下，建立的新的劳动合同关系。本案中，王某是当时与会人员之一，但当时他并未提出异议，后来还继续在公司上班至10月19日，说明王某对旅游公司对他的薪资调整表示认可，所以对王某洽商工资调整实际上是与其重新洽商签订新的事



实口头劳动合同。同时这也充分说明了其同意履行双方新的事实劳动合同。

（资料来源：<http://www.lawtime.cn/article/lll546265551359008230>。）

第一节 劳动标准的实施

第一单元 影响劳动标准实施的因素分析

理论知识

一、影响用人单位劳动标准实施的主要因素

（一）劳动标准的概念

劳动标准是指对劳动领域内的重复性事物、概念和行为进行规范，以定性形式或者定量形式所作出的统一规定。它以涉及劳动领域的自然科学、社会科学和实践经验的综合成果为基础，经有关方面协商一致并决定，或由有关方面批准，以多种形式发布，作为共同遵守的准则和依据。

用人单位劳动标准是指劳动关系双方共同遵守的劳动方面的办事规程或行为规则。用人单位劳动标准是国家级、行业级、地方级劳动标准的延伸和细化，是劳动力市场主体——用人单位和劳动者双方或用人单位单方以国家、行业、地方级劳动标准为基础，针对本单位实际情况而制定的劳动标准。用人单位劳动标准仅适用于用人单位范围内的全体劳动者。

（二）用人单位制定劳动标准的方式

1. 集体合同

通过集体合同形成的劳动标准是用人单位内部自发形成劳动标准的一种方式，主要在工会或者职工代表在与用人单位进行协商谈判的基础上，签订集体合同，确定用人单位内部劳动标准，使得本用人单位内的劳动者的各方面权益得到更好的保护。用人单位集体合同的约束范围包括本用人单位的所有劳动者，以及未来加入本用人单位的劳动者。集体合同中的劳动标准主要包括工资标准、工时标准（包括休息休假标准）、劳动安全卫生标准、社会保险标准等。关于集体合同的具体要求见本教材相关章节。

2. 劳动规章制度

用人单位内部规章制度是用人单位形成劳动标准的主要形式。用人单位规章制度中形成的劳动标准是在国家标准、行业标准和地方标准的基础上针对各项劳动条件制定的适合本用人单位发展的劳动标准，由用人单位自主建立，并经过职工代表大会或者全体职工讨论，与工会和职工代表平等协商确认。

3. 劳动合同

劳动合同中的劳动标准主要包括工资标准、工时标准（包括休息休假标准）、劳动安全卫生标准、社会保险标准等。劳动合同中的有关劳动标准由劳动者与用人单位双方协商制定。

（三）影响用人单位劳动标准实施的主要因素

1. 劳动监察的力度

劳动监察，是指劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查，并对违



反劳动法律、法规的行为,进行制止、责令改正和给予处罚的具体行政行为。各级劳动行政部门、劳动监察机构和劳动监察人员应该依法对用人单位和劳动者遵守劳动法律、法规的情况进行监督和检查,依据劳动法律、法规和国家标准来判断用人单位的行为是否违反规定,并采取相应措施,及时制止并纠正违反劳动法律、法规的行为,消除隐患,预防劳动争议的发生,保证劳动法律、法规得到全面正确的贯彻。

劳动监察主要监督检查现行劳动法律、法规所确定的劳动标准在用人单位的贯彻落实情况,是保证法定劳动标准得以贯彻实施的重要手段。

2. 劳动标准的制定

(1) 劳动标准制定过程的合理性

为了使用用人单位的劳动标准得到很好的实施,用人单位劳动标准的制定程序就必须具备其合理性。劳动标准制定程序的合理性可以从两方面来衡量:一是要注意劳动标准的制定方式,要在充分汲取员工意见的基础上制定劳动标准,采用“由下至上”的方式而不是“由上至下”的制定方式;二是制定劳动标准的过程中要注意得到基层员工的支持,以增强劳动标准的员工基础,从而更容易得到落实。

(2) 劳动标准的可操作性

影响用人单位劳动标准实施的另一个影响因素是劳动标准的可操作性。首先,用人单位要根据自身的经营状况和生产特点制定符合自身的劳动标准,如果劳动标准言而无物、大而不当,对管理没有实际的指导作用,就难以得到实施。其次,用人单位制定的劳动标准中体现的信息要能够准确无误的传递到基层员工并为其所理解,要保证这一点,在制定劳动标准时,条款的表述就要清晰、具体行为的描述要准确细致,以增强劳动标准的可理解性;同时,语言必须严密,每一章节、每一条款甚至每一词语都必须有确定的属性,人们的理解必须是一致的,如果劳动标准表述前后矛盾,语言漏洞较多,则难以严格执行下去。

3. 用人单位的经营情况

一般来说,如果用人单位的经营状况良好、盈利性较强,那么该用人单位劳动标准的实施情况就会较好,因为这种用人单位有能力有资金去执行法律规定的甚至是远远高于法律规定的劳动标准,而对于那些经营状况较差、连自身盈利都不能实现的用人单位而言,他们只有通过削减成本获得更多利润,从而很难有效地施行劳动标准。

4. 劳动力供求关系

如果劳动力市场是处于供大于求的状态,那么用人单位就处于优势地位,用人单位劳动标准的实施状况往往不好,因为他们不需要靠提高劳动标准来吸引和留住员工。而如果劳动力市场是处于供小于求的状态,那么劳动者就处于优势地位,劳动者就可以选择“用脚投票”,此时用人单位劳动标准的实施状况一般较好,因为他们需要靠此来吸引和留住劳动者。

二、我国基本劳动标准的地方差异

由于我国地域广、区域间经济发展不均衡,因此我国的劳动标准在与经济发展水平密切相关的项目上存在明显的地方差异。

(一) 最低工资标准的地区差异

2004年3月1日施行的《最低工资规定》第3条规定:“本规定所称最低工资标准,是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下,用人单位依法应



支付的最低劳动报酬。本规定所称正常劳动，是指劳动者按依法签订的劳动合同约定，在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。劳动者依法享受带薪年休假、探亲假、婚丧假、生育（产）假、节育手术假等国家规定的假期间，以及法定工作时间内依法参加社会活动期间，视为提供了正常劳动。”

《最低工资规定》第7条还规定：“省、自治区、直辖市范围内的不同行政区域可以有不同的最低工资标准。”因此在我国，各地区由于经济发展的差异，最低工资标准也有所不同。如截止到2014年4月1日，全国有7个地区上调了最低工资标准。从绝对数上看，月最低工资标准最高为上海1820元，其次是深圳1808元，天津1680元，北京1560元；小时最低工资标准最高也为上海17元，其次为北京16.9元，天津16.8元，深圳16.5元。

各地区除了最低工资的数目有所差异外，最低工资标准的具体项目也有所不同。以最低工资标准扣除项目为例，全国存在四种情况，一种是最低工资标准中是包括个人应承担的社会保险费缴纳和住房公积金，全国大部分地区是这样规定的；另一种是不包括个人应承担的社会保险费和住房公积金，例如上海和北京；第三种情况是包括个人应承担的社会保险费，但不包括个人缴纳的住房公积金部分，例如江苏；第四种则是双重标准，即一方面规定了包括个人承担的社会保险费和住房公积金在内的最低工资标准，同时又规定了扣除个人承担的社会保险费和住房公积金后不得低于的标准，例如新疆。以上的差异性，企业应特别予以注意。

（二）假期及加班工资支付的地方差异

根据《劳动法》第四十四条的规定，支付加班费的具体标准是：在标准工作日内安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；法定节假日安排劳动者工作的，支付不低于百分之三百的工资报酬。但是对加班工资的计算基数，我国目前还没有统一的规定，各地的规定也不尽相同。上海、北京、广东、厦门等地都规定加班工资计算基数为用人单位和劳动者在劳动合同中约定的劳动者本人所在岗位相对应的工资。深圳采用了标准工资的概念，将支付周期超过1个月的劳动报酬，如季度奖、半年奖、年终奖、年底双薪以及按照季度、半年、年结算的业务提成等和无确定支付周期的劳动报酬，如一次性的奖金、津贴、补贴等全部剔除在外。从通常意义上来理解，劳动者的实际工资一般都会高于其约定的岗位工资。河北省则规定，在未明确劳动者工资标准的情况下，以劳动者本人当月实发工资总额作为支付加班或者延长工作时间工资的计算标准。上海还有一项特殊的规定，即如果用人单位与劳动者没有任何约定的，则假期工资（婚假、丧假、探亲假、事假、加班加点）的计算基数统一按劳动者本人所在岗位（职位）正常出勤的月工资的70%确定。

（三）休息休假的地区差异

目前我国劳动者享有的假期主要有法定节假日、带薪年休假、病假、探亲假、婚假、丧假、女职工产假、节育手术假、产前假、哺乳假、丈夫的护理假。其中除了法定节假日国家有明确规定外，其他的休息休假都给了地方制定休息休假标准的权利，因此各地标准不一。例如婚假，主要依据是《中华人民共和国计划生育法》和《国家劳动总局、财政部关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的通知》中的有关规定：按法定结婚年龄（女20周岁，男22周岁）结婚的，可享受3天婚假；符合晚婚年龄（女23周岁，男25周岁）的，婚假可适当延长等。晚婚假的时间是依靠地方计划生育立法中规定予以补充，各地对于晚婚假的长短不一，最少是北京、上海和天津，加上婚假3天一共是10天，最多的是甘肃和山西，一共达到30天。



三、国际劳工标准、核心劳工标准及中国批准的国际劳工标准

(一) 国际劳工标准

国际劳工标准，是指由国际劳工大会通过的国际劳工公约和建议书，以及其他达成国际协议的具有完备系统的关于处理劳动关系和与之相关联的一些关系的原则、规则。

1. 国际劳工标准的主要形式

国际劳工标准的主要形式有两种：一种是国际劳工公约，另一种是建议书。国际劳工公约和建议书虽然都属于国际劳动立法文件，但其法律效力是不同的。国际劳工公约经国际劳工大会通过后，提交成员国批准；公约一经批准，成员国必须遵守和执行。而建议书则是提供成员国制定法律和采取其他措施时的参考，不需要成员国批准，因而没有必须遵守和执行的义务。

自1919年至2011年，国际劳工组织已经通过了189个公约和201个建议书，形成了一个完整的国际劳动法体系；其发展的趋势与各国的劳动立法大致相同。国际劳工标准的内容几乎涉及劳动问题的所有方面，随着世界经济发展和社会进步而逐渐丰富与扩展，对世界劳动条件和实践的影响不容忽视。

2. 国际劳工标准的核心和宗旨

国际劳工标准的核心和宗旨是确立和保障世界范围内的工人权利。工人权利又称劳工权益，是指法律所规定的处于现代劳动关系中的劳动者在履行劳动义务的同时所享有的与劳动有关的社会权益。工人权利是一个历史和发展的概念，在不同历史时期、不同的背景条件下，工人权利的内涵有所不同。

国际劳工立法的目标，在《国际劳工组织章程》中，确定为“只有以社会正义为基础，才能建立世界持久和平”。在《费城宣言》中进一步确立为“全人类不分种族、信仰和性别都有权在自由和尊严、经济保障和机会均等的条件下谋求物质福利和精神发展。”因此，国际劳工组织需要通过制定和实施国际劳工标准的方式，来确立和保障世界范围内的工人权利，改善各国工人的劳动条件，以达到维护社会正义和世界和平的目标。

3. 国际劳工标准的内容和分类

国际劳工标准的内容涉及劳动和社会保障领域方方面面的问题。2010年，国际劳工组织对其制订的国际劳工公约和建议书分为23大类，即：结社自由、集体谈判和产业关系；废除强迫劳动；禁止童工劳动和保护未成年人；机会和待遇平等；三方协商；劳动行政管理和劳动监察；就业政策和就业促进；职业指导和培训；就业保障；工资；工作时间；职业安全卫生；社会保障；生育保护；社会政策；移民工人；艾滋病毒/艾滋病；海员；渔船船员；码头工人；土著工人与部落人口；特殊行业劳动者以及最后条款。

(二) 核心劳工标准

核心劳工标准是国际劳工组织整体劳工标准体系中最重要的一部分，也是成员国、雇主和工人三方智慧的结晶。国际劳工组织提出，作为国际劳工组织成员国，有义务根据《国际劳工组织章程》的要求，“尊重、促进和实现关于这些公约之主要的基本权利的各项原则”，从而使得这些公约对所有成员国都具有道义上的法律约束力。核心劳工标准的八个公约主要内容为：

1. 结社与自由谈判权

结社自由是工人的首要权利，又称团结权或组织权。一般是指劳动者为实现维持和改善劳动条件之基本目的而结成暂时的或永久的团体，并使其运作的权利。国际劳工中的结社自由和有效承认集体谈判的权利主要体现在《1948年结社自由和保护组织权利公约》（第87号）和《1949年组织权利和集体谈判



权利公约》（第98号）中。

《自由结社与保护组织权利公约》（第87号公约）第2条的规定：“凡工人及雇主，无分轩轻，不需经事前批准，均有权建立他们自己愿意建立的组织和在仅仅遵守有关组织的规章的情况下加入他们自己愿意加入的组织。”第4条规定：“行政当局不得解散工人组织及雇主组织或停止他们的活动。”

《组织权与集体谈判权公约》（第98号公约）第4条规定：“对于雇主或雇主组织同工人组织之间进行自愿谈判的机制，政府应当采取适合本国国情的鼓励措施，并促进其充分地发展与运用，以使双方通过签订集体协议来规定工人的就业条件。”

这两个公约构成结社自由权和集体谈判权方面的核心国际首要标准。

2. 禁止强迫劳动

1930年，国际劳工大会通过了《强迫或强制劳工公约》（第29号）。1957年，国际劳工大会上通过《废除强迫劳动公约》（第105号），这是国际劳工标准在禁止强迫劳动方面两个重要的公约。

国际劳工组织《强迫或强制劳工公约》（第29号）第2条对强迫劳动定义为：“是指任何人受惩罚、威胁、被迫从事非本人自愿从事的一切工作或劳务，但有些义务不包括在强迫劳动之内。”《废除强迫劳动公约》（第105号）要求，批准该公约的会员国应立即和彻底废除用于政治目的的强制劳动或义务劳动，废除以下述任何形式为目的的强迫劳动：把其作为政治压制或政治教育的一种手段，或作为对待持有或表达同已建立的政治、社会或经济制度相对立的政治观点或观点的一种方式；把其作为经济发展而动员和运用劳工的一种措施；把其作为维护劳动纪律的一种手段；把其作为对参加罢工成员的一种惩罚；把其作为实行种族、社会、民族和宗教歧视的一种手段。

3. 关于平等权

在现实社会中，广泛存在着人们在就业机会上的不均等、就业条件上的不公平。为了消除现实社会里就业机会的不均等，消除就业歧视，国际劳工组织在的一系列旨在保护特定类别的工人（如女工、移民工人、农村工人、非本土领土上的工人等）的公约基础上，于1951年制定了《对男女工人同等价值的工作付予同等报酬公约》（第100号）和1958年的《消除就业和职业歧视公约》（第111号）。

《对男女工人同等价值的工作付予同等报酬公约》（第100号）规定，批准国应当以适当的手段，保证在一切工人中实行男女工人同工同酬的原则。同工同酬原则的实施，可以通过国家的法律或条例；或者通过依法建立或依法承认的决定工资的机制；或者通过雇主与工人之间的集体协议；或者通过以上方法的某种结合。“同工同酬”意味着同等价值的劳动应当得到同等的报酬，而不论劳动者的性别如何。

《消除就业和职业歧视公约》（第111号）对歧视的界定是：“一切以种族、肤色、性别、宗教、政治观点、国籍、社会出身为基础，具有取消或损害就业或职业机会均等或待遇等作用的任何区别、排斥或优惠”。这种歧视既可以是法律规定的结果，也可以是实际情况或惯例形成，其结果是取消或有损于在就业和职业上的机会和待遇平等。公约要求批准国不仅要消除本国法律中规定的那些歧视，而且要努力消除在实际生活中存在着的各种歧视，以实现促进机会和待遇平等这一目标。

4. 废除童工

各国劳工立法最先重视的问题之一就是童工和未成年工人给予必要的特殊保护。国际劳工组织《1973年最低就业年龄公约》（第138号）和《1999年禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工公约》（第182号）是这方面主要的两个公约。

《1973年最低就业年龄公约》（第138号）规定：已经批准公约的国家应承诺实行一项国家政策，旨在保证有效的废除童工，并逐步把准予就业或工作的最低年龄提高到与未成年人体力、智力最充分发展相适应的水平。公约还规定：根据上述目标具体规定的准许就业的最低年龄，不得低于完成义务教育的

年龄，在任何情况下不得低于15岁。不过，如果成员国的经济和教育设施不够发达，得在与有关的雇主组织和工人组织协商后，初步规定最低年龄为14岁。另外，准予从事按其性质或其工作环境很可能有害未成年人健康、安全和道德的任何职业或工作类别，其最低年龄不得低于18岁。这些职业类别应由国家法律或条例规定，或由主管当局在与有关的雇主组织和工人组织协商后确定。

《1999年禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工公约》（第182号）对所谓最恶劣形式的童工劳动进行了非常详细的定义，并规定凡批准本公约的成员，须采取立即有效的措施，以保证将禁止和消除最恶劣形式的童工劳动，作为一项紧迫事务。成员国应将制定和实施行动计划作为优先目标，以消除最恶劣形式的童工劳动。制定和实施此类行动计划，须同有关政府机构以及雇主组织和工人组织进行协商，并考虑其他有关群体的意见。

（三）中国批准的国际劳工标准

我国共批准了22个国际劳工公约。新中国成立前的1936—1947年间，国民党政府先后批准了14个国际劳工公约：

1. 1936年12月2日批准的1920年第2届国际劳工大会通过的《确定准许儿童在海上工作的最低年龄公约》（第7号），主要内容是，凡儿童在14岁以下者不得受雇用或工作于船舶上。

2. 1934年4月27日批准的1921年第3届国际劳工大会通过的《农业工人的集会结社权公约》（第11号），主要内容是，承诺保证使从事农业的工人取得与工业工人同等的集会结社权。

3. 1934年5月17日批准的1921年第3届国际劳工大会通过的《工业企业中实行每周休息公约》（第14号），主要内容是，工业企业工作中每周休息1日，每日工作8小时，每周工作48小时。

4. 1936年12月2日批准的1921年第3届国际劳工大会通过的《确定准许使用未成年人为扒炭工或司炉工的最低年龄公约》（第15号），主要内容是，凡18岁以下的未成年人不得受雇用或工作在船舶上充任扒炭工或司炉工。

5. 1936年12月2日批准的1921年第3届国际劳工大会通过的《在海上工作的儿童及未成年人的强制体格检查公约》（第16号），主要内容是，任何船舶对于18岁以下儿童或未成年人的使用，应提出证明其适宜于此种工作并经主管机关认可的医生签字的体格检查证明书为条件。

6. 1934年4月27日批准的1925年第7届国际劳工大会通过的《本国工人与外国工人关于事故赔偿的同等待遇公约》（第19号），主要内容是，本国工人与外国工人关于事故赔偿的同等待遇。

7. 1936年12月2日批准的1926年第9届劳工大会通过的《海员协议条款公约》（第22号），主要内容是，关系海员协议条款的若干提议。

8. 1936年12月2日批准的1926年第9届国际劳工大会通过的《海员遣返公约》（第23号），主要内容是，凡海员在受雇用期间或在受雇用期满时被送登岸者，应享有被送回本国或其受雇用的港口或船舶开航的港口的权利。

9. 1930年5月5日批准的1928年第11届国际劳工大会通过的《制定最低工资确定办法公约》（第26号），主要内容是，为那些无从用协议或其他办法规定有效工资的行业的工人确定最低工资率。

10. 1931年6月24日批准的1929年第12届国际劳工大会通过的《航运的重大包裹标明重量公约》（第27号），主要内容是，凡在会员国境内交付总重量在1000公斤以上的任何包裹或物件，由海道或内河运送的，应标明其总重量于包裹或物件外面。

11. 1935年11月30日批准的1932年第16届国际劳工大会通过的《船舶装卸工人伤害防护公约》（第32号），主要内容是，关于船舶装卸工人的防护的若干提议。

12. 1936年12月2日批准的1935年第19届国际劳工大会通过的《各种矿场井下劳动使用妇女公约》



(第45号),主要内容是,任何矿物井下劳动不得使用女工。

13. 1940年2月21日批准的1937年第23届国际劳工大会通过的《确定准许使用儿童于工业工作的最低年龄公约》(第59号),主要内容是,15岁以下儿童不得受雇用或工作在任何公营或私营工业企业。

14. 1947年8月4日批准的1946年第29届国际劳工大会通过的《条款修正公约》(第80号),主要内容是,对国际劳工组织全体大会最初28届国际劳工大会通过的各个公约予以局部的修改,文本内凡“国际联盟秘书长”字样改为“国际劳工局局长”,凡“秘书处”字样改为“国际劳工局”等。

1949年后,我国在认真把握国情的基础上,陆续批准了8个国际劳工公约:

1. 1990年12月2日批准的1951年第34届国际劳工大会通过的《对男女工人同等价值的工作付予同等报酬公约》(第100号),主要内容是,要求通过国家法律、法规或集体协议等确定工资的办法,在全体工人中实行男女同工同酬。

2. 1997年5月9日批准的1964年第48届国际劳工大会通过的《就业政策公约》(第122号),主要内容是,为了促进经济增长和发展,提高生活水平,满足对人力的需求,并解决失业和不充分就业的问题,各会员国作为一项主要目标,应宣布实行一项积极的政策,其目的在于促进充分的、自由选择的生产性就业。

3. 1998年12月9日批准的1973年《准予就业的最低年龄公约》(第138号),主要内容是,准予从事按其性质或其工作环境很可能有害年轻人健康、安全或道德的任何职业或工作类别,其最低年龄不得少于18岁。

4. 1990年12月2日批准的1976年第61届国际劳工大会通过的《三方协商促进履行国际劳工标准公约》(第144号),主要内容是,会员国承诺保证国际劳工组织活动的有关事宜,在政府、雇主、工人的代表之间进行有效协商。

5. 2001年10月27日批准的1978年6月26日经第64届国际劳工大会通过、并于1980年10月11日生效的《劳动行政管理公约》(第150号),其主要内容是,批准国得按国家法律或条例本国的实践指派或委托非政府组织特别是雇主组织和工人组织,或在适应情况下,雇主代表和工人代表,从事某些劳动行政管理活动,并对劳动行政管理系统的各项职能和责任作出规定。

6. 1987年2月2日批准的1983年第69届国际劳工大会通过的《残疾人职业康复和就业公约》(第159号),主要内容是,为各类残疾人提供适当的职业康复措施,增加残疾人就业机会。

7. 2001年10月27日批准的1988年第75届国际劳工大会通过的《建筑业安全卫生公约》(第167号),同时声明:在中华人民共和国政府另行通知前,《建筑业安全卫生公约》暂不适用于中华人民共和国香港特别行政区。主要内容包括:界定了该公约的适用范围,即公约适用于批约会员国的一切建筑活动,但是,批约会员国在与有关雇主组织、工人组织协商后,可以对特定经济活动部门或者特定企业的建筑活动免于适用公约的全部或者部分条款;要求批约会员国应当参照国际建筑安全卫生标准,制定其国内的有关法律或者条例,并以此确保公约关于建筑安全卫生的规定得到实施;规定了公约的生效、修订和解约程序。

8. 1995年1月11日批准的1990年第77届国际劳工大会通过的《作业场所安全使用化学品公约》(第170号),主要内容是,会员国应该制定和实施有关作业场所安全使用化学品的政策,并定期对其检查;主管当局应有权禁止或限制某些有害化学品的使用;对所有化学品应贴上标签;对有害化学品,应向雇主提供安全使用说明书等。至此,我国已经批准了22个国际劳工公约,占全部182个国际劳工公约的12.6%。

延伸阅读

劳动保障监察事项范围

劳动保障监察事项涉及包括用人单位规章制度制定及执行,劳动合同订立和解除,禁止使用童工,女职工和未成年工特殊劳动保护,工作时间和休息休假,劳动者工资支付和最低工资标准执行,社会保险参加和缴费,职业中介、职业技能培训及职业技能考核鉴定等方面的内容。

1. 用人单位制定和执行内部劳动保障规章制度的情况
2. 用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况
3. 用人单位遵守禁止使用童工规定的情况
4. 用人单位遵守女职工和未成年工特殊劳动保护规定的情况
5. 用人单位遵守工作时间和休息休假规定的情况
6. 用人单位支付劳动者工资和执行最低工资标准的情况
7. 用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况
8. 职业中介机构、职业技能培训机构和职业技能考核鉴定机构遵守有关规定的情况
9. 其他劳动保障监察事项,包括:
 - (1) 用人单位遵守《工会法》有关规定的情况;
 - (2) 用人单位遵守外国人和台港澳居民就业管理规定的情况;
 - (3) 用人单位遵守反就业歧视规定的情况。

(资料来源:张建明等著:《劳动标准与劳动监察:政策与实务》,北京大学出版社2008年版。)

技能要求

一、用人单位劳动标准实施中存在问题的汇总方法

问题的汇总就是把把所有问题分门别类地归纳出来,包括资料鉴别和问题整理。

(一) 资料的鉴别

鉴别资料就是对搜集来的原始资料进行质量上的评价和核实,对材料进行一番筛选、取舍,寻找出课题所需要的材料。

1. 鉴别资料的真伪

因为资料不一定完全真实,而资料是否真实,直接关系到所研究课题的真伪。如果用了不真实的资料进行研究,那么,研究的结论很可能就是不真实的。要想鉴别真伪,就要鉴别资料的客观实在性和本质真实性,也就是弄清楚它是否真的发生、存在,是否在有条件的情况下才能发生;事物是偶然还是必然;是个别还是一般;是现象还是本质;是主流还是支流。我们要从事物的总体本质及其联系上挖掘事物本质的真实性,还要结合各方面的材料综合思考,分清真伪,进行比较分析,不要被局部或暂时现象迷惑。



2. 鉴别程度

同是真实材料，必定有深浅程度的区别。常用的鉴别方法是比较法和专注法。比较法是通过将同一资料进行对比，以确定正误和优劣。例如，把资料本身的论点和论据相比较；把正在阅读的资料和已经确认可靠的资料相比较；把宣传性广告和产品目录相比较，等等。专注法就是注意专门的鉴别性文章，在学术界经常会产生不同的观点，甚至产生针锋相对的论点的争论，这是很正常的现象。争论中往往会发现原理论的不足之处，甚至错误之处，争论中理论也会得到发展。

（二）问题的整理

问题的整理就是将所获取的资料分门别类地加以归纳，使原来分散的、个别的、局部的、无系统的信息资料，变成能说明问题的过程或整体，显示其变化的轨迹或状态的系统的资料。问题的整理一般可分为三步：

1. 根据资料的性质、内容或特征进行分类

将相同或相近的资料合为一类，将相异的资料区别开来。资料的分类，要按一定的标准将所研究问题的有关资料分成不同的组或类。然后，按分类标准将总体资料加以划分，构成系列。可以把问题按劳动标准的类别分类，也可以把问题按性质（违规问题和效率问题）分类。

2. 进行资料汇编

汇编就是按照调研的目的和要求，对分类后的资料进行汇总和编辑，使之成为能反映调研对象客观情况的系统、完整、集中、简明的材料。汇编有三项工作要做。一是审核资料是否真实、准确和全面，不真实的予以淘汰，不准确的予以核实准确，不全的补全找齐。二是根据调研目的要求和调研对象客观情况，确定合理的逻辑结构，对资料进行初次加工。三是汇编好的资料要井井有条、层次分明，能系统地完整地反映研究对象的全貌；还要用简短明了的文字说明研究对象的客观情况，并注明资料来源和出处。

3. 进行资料分析

即运用科学的分析方法对所占有的资料进行分析，研究特定问题的现象、过程及内外各种联系，找出规律性的东西，构成分析框架。

二、制定用人单位劳动标准的程序

（一）方案的起草步骤

1. 组织起草班子

起草方案，首先是在起草班子内形成对有关问题的一致意见。由于起草班子成员来自不同的部门，有着不同的背景，代表不同的利益，对同一问题产生不同的观点是自然的，因而起草班子应该注意统一对问题的认识。在调查研究的基础上，应该展开对问题的讨论，如果仍不能形成一致意见，则进行进一步的调查研究，或请有关上级裁决，以确定对政策问题的基本判断和政策价值取向的基调。

2. 汇报

汇报是前期调研成果的总结，一般包括起草班子对问题现状的认识、现有标准的要点、有关各方对标准的要求以及拟制订标准的要点，有时还包括对各种不同情况的预测。如果调研的结论与问题的选择阶段的想法有较大的差异，起草班子应该提出另外的诉求，或者建议暂时搁置该方案的起草。

汇报的形式和详细程度视起草班子与决策者的工作关系而定，主要领导亲自带队调研或已经对标准有明确、具体指示的，汇报可以从简甚至省略；一般工作人员为主调研的，需要有比较详细的汇报，以听取指示。

3. 正式起草

先是选定执笔人。如果起草工作量很大,则确定标准各部分执笔人和总的统稿人。执笔人的素质和工作负责程度对方案的质量起关键性作用,如果方案文本不够严谨或没有对可能出现的情况作出规定,很可能会使方案公布后可钻的空子很多,或者可操作性很差,以致不得不随即颁布补充规定。重要的方案文本起草基本完成后,还要由不同的人员过目,在文字、内容、法律等各方面“把关”。

4. 征求意见

方案初稿完成后,以不同形式送有关各方征求意见。对重大问题的决策,应该在调查研究的基础上提出方案,有的问题应提出两个以上可供比较的方案。除了有关部门外,一般还应征求劳动者或工会的意见,有的还要组织专家学者进行分析论证、作出评估。

如此往返几次,直至各部门没有意见,或者没有新的意见为止。

5. 公布实施

审查并签发方案,公布实施。

(二) 方案的可行性分析

方案的可行性研究是对方案是否具有可操作性以及可能取得的经济效益及社会影响进行预测,从而提出该方案是否值得运行的咨询意见,为决策提供依据的一种综合性的系统分析方法。可行性分析包括技术可行性、经济可行性和社会可行性。可行性分析是决策的重要依据,它决定了一个方案是否运行。

1. 可行性研究的一般要求

方案的可行性研究,必须在国家有关的政策、法规的指导下完成。

为了保证可行性研究工作的科学性、客观性和公正性,有效地防止错误和遗漏,可行性研究的内容深度必须达到规定的标准,基本内容要完整;应尽可能多地占有数据资料,避免粗制滥造;应该先论证,后决策。此外,应该将调查研究贯彻始终。一定要掌握切实可靠的资料,以保证资料选取的全面性、重要性、客观性和连续性。

2. 可行性研究的主要内容

方案可行性研究的内容及侧重点因行业特点而差异很大,但一般应包括以下内容:(1)技术可行性。主要从方案实施的技术角度分析方案的可行性,避免方案流于形式。(2)财务可行性。主要从投入产出的角度,从企业理财的角度进行资本预算,评价方案的财务效果并进行决策。(3)社会可行性。主要分析方案的社会影响,避免违反政策、法律、道德等。(4)风险因素及对策。主要对方案的技术风险、财务风险、法律风险及社会风险等风险因素进行评价,制定规避风险的对策,为方案全过程的风险管理提供依据。

第二单元 全球化与劳动标准的实施

理论知识

一、全球化对用人单位劳动标准实施的挑战

(一) 全球化的概念

经济全球化出现于20世纪80年代中期,90年代得到认可。国际货币基金组织(IMF)在1997年5



月发表的一份报告中指出，“经济全球化是指跨国商品与服务贸易及资本流动规模和形式的增加，以及技术的广泛迅速传播使世界各国经济的相互依赖性增强”。而经济合作与发展组织（OECD）认为，“经济全球化可以被看作一种过程，在这个过程中，经济、市场、技术与通讯形式都越来越具有全球特征，民族性和地方性在减少”。为此，可从三方面理解经济全球化：一是世界各国经济联系的加强和相互依赖程度日益提高；二是各国国内经济规则不断趋于一致；三是国际经济协调机制强化，即各种多边或区域组织对世界经济的协调和约束作用越来越强。总的来讲，经济全球化是指以市场经济为基础，以先进科技和生产手段，以发达国家为主导，以最大利润和经济效益为目标，通过分工、贸易、投资、跨国公司和要素流动等，实现各国市场分工与协作相互融合的过程。

全球化主要是指一系列的 trend，很多是在二战后变得尤为突出。它们包括：全球范围内的通用标准的数目的增长，例如版权法；国际贸易以比世界经济增长速度更快的速度增长；由跨国公司控制的世界经济的股份的增长；全球金融体系的发展；更多的国际间的文化影响，例如通过好莱坞电影的出口；文化多样性的减少；国际旅游业的发展；通过诸如互联网和电话等的技术使得共享的信息资源不断增长；移民的增长，包括非法移民。

（二）全球化对用人单位劳动标准的影响

1. 降低劳动标准

随着经济全球化的推进，资本在全球范围内自由流动，使世界产业格局正在经历一个新的调整过程。这种调整不仅涉及一些产业的整体转移，更主要的是同一产业的部分生产环节的转移，这种调整主要是通过跨国公司来进行。跨国公司把生产经营活动从其母国延展到世界各地，把劳动和资源密集型产业向发展中国家转移，特别是把这些产业包括一些高技术产业中的劳动密集型生产环节向劳动力成本较低的国家转移，以降低成本，提高竞争力。而中国本土的用人单位，面临着世界所有同类企业空前激烈的竞争，亦没有跨国企业的实力，只能依靠降低劳动力成本，即降低劳动标准，从而在世界竞争中获得一席之地。

2. 提高劳动标准

将加工工业产品大量地向发达国家出口是劳动标准尚低的发展中国家实现自己劳动力廉价，从而产品价格低廉的优势的主要策略之一。与此相对立，发达国家的政府和雇主为了维护自己产品的国内市场占有率，以保持本国的就业和国内投资的收益，在使用“反倾销”之类的武器不足以抵制发展中国家强劲出口势头的环境下，只好拿起了“国际劳动标准”这一武器，企图削弱发展中国家产品价格的优势。

如今，国际劳工标准、企业社会责任、全球契约等一系列国际性的劳动标准已经逐渐得到承认和施行，这就要求用人单位不得不提高劳动标准。用人单位为了自身的发展经营希望降低劳动标准，但是又迫于全球化的劳动标准而不得不提高劳动标准，这对用人单位劳动标准的实施是一个巨大的挑战。

二、企业社会责任运动与用人单位劳动标准实施

（一）企业社会责任运动的概述

企业社会责任是在一定时期社会赋予企业的经济、法律、伦理以及人道主义的期望，包括遵纪守法、保护环境、保护消费者权益、保护劳工的基本权利和人权、支持慈善事业、捐助社会公益、保护弱势群体等，它使企业在追求自身利益的同时，关注消费者、股东、员工、政府和社区等利益相关者的需要。

企业社会责任运动的兴起直接源于消费者运动的压力。1991年，美国大型牛仔制造商 Levi-Strauss 的海外工厂，在监狱般的工作环境使用年轻女工的事实被曝光，引起媒体舆论和消费者运动的极大关注，



该工厂立即成为“血汗工厂”的典型。该工厂为挽救其公众形象，制定了世界上第一份公司生产守则。在劳工和人权组织等 NGO 和消费者的压力下，许多知名品牌公司也都相继建立了自己的生产守则，并设置专门机构、配备专职人员，负责内部生产守则的贯彻实施。这些内部生产守则，从内容上看包括消除童工、禁止歧视、废除强迫劳动、结社自由和集体谈判等劳工权利和工资、工时、职业安全、社会保险和员工福利等生产条件方面。随着较多的企业制定内部生产守则，这又演变为“企业生产守则运动”。

企业生产守则运动的直接目的是促使企业履行自己的社会责任。由于跨国公司自己制定的生产守则有着明显的商业目的，而且其实施状况也无法得到社会的监督，存在着一定的局限性。在劳工组织人权组织等 NGO 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 个是由跨国公司自己制定的外，92 个由商贸协会制定，32 个由非政府组织制定，4 个由国际机构制定。归纳起来主要分为三大类：通过代表制程序制定的政府及政府间组织的标准，包括国际劳工组织的有关公约、联合国人权宣言等；非政府组织制定的民间标准，包括联合国全球契约（GC）、道德贸易行动（ETI）准则、SA8000 等；各跨国公司自身制定的供应链行为准则，这些公司有迪斯尼、沃尔玛、耐克、宜家等。这些生产守则主要分布于美国、英国、澳大利亚、加拿大和德国等国家。

1999 年 2 月在瑞士达沃斯召开世界经济论坛时，联合国秘书长安南提出了“全球契约”，要求企业界领导人在经营自己的企业时，维护人权以及正当的劳工和环境标准。全球契约包含九个原则，涉及人权、劳工标准和环境三个方面：1. 支持、尊重和保护环境上宣布的各项人权；2. 企业应当确保不成为侵犯人权的共谋；3. 企业应当支持结社自由并切实承认集体谈判的权利；4. 消除一切形式的强迫劳动和强制劳动；5. 切实废除童工；6. 消除就业和职业歧视；7. 支持对环境挑战采取预防办法；8. 积极推动对环境负起更大的责任；9. 鼓励发展和推广无害环境的技术。2000 年 7 月，《全球契约》论坛第一次高级别会议召开，参加会议的 50 多家著名跨国公司的代表承诺，在建立全球化市场的同时，要以《全球契约》为框架，改善工人工作环境、提高环保水平。

2002 年 7 月，《联合国全球契约》正式启动，它恳请企业对待其员工和供货商时都要尊重其规定的九条原则。2004 年 6 月，“全球契约”领导人会议在联合国总部召开，会议宣布将反腐败增列为“全球契约”的第十项原则。“全球契约”不具有强制性，它是一个自愿性计划。在四年多的时间里，《全球契约》行动计划已经有包括中国在内的 70 多个国家的代表、1500 多家著名大公司参与。

（二）企业社会责任运动与劳动标准

应该看到，企业社会责任运动与劳动标准、国际贸易之间存在着紧密联系。自从 20 世纪 90 年代以来，随着发展中国家在国际贸易中地位的上升，发达国家在国际贸易额中的比重下降。随着关税壁垒在国际间的拆除，发达国家逐渐将技术标准、环境标准等非关税壁垒作为限制发展中国家产品出口的主要手段，劳动标准也逐渐成为发达国家与发展中国家之间围绕贸易问题斗争的一个焦点。发达国家认为，由于发展中国家存在很低的工资，很差的劳工生活和作业环境，有的国家甚至存在强迫劳动、使用童工、禁止组织工会等违反国际劳工组织核心公约的情况，使得这些国家的生产成本被扭曲了，这样就在国际贸易中形成了对发达国家的“劳动力倾销”。因此，发达国家在各种国际多边贸易谈判场合要求将包括劳动标准、环保标准在内的“社会条款”写入国际贸易和投资协议，并且要求对违反这些条款的国家和公司予以制裁。

如今，企业社会责任运动已经取得很大成功，以劳动标准为主要内容的社会责任标准正在成为公认的国际贸易标准，这在一定程度上迫使相关用人单位提高自身的劳动标准。这对我国的用人单位而言是把双刃剑。好处在于：如果用人单位能够出色地履行相应的企业社会责任，将给企业带来更多的订单和



贸易机会，促进企业竞争力的增强和效益的提高；提高劳动标准后，有利于吸引人才、留住人才，提高员工的绩效。但是也存在很多不利的影 响：企业社会责任标准成为发达国家的市场准入条件，是我国产品出口的新的贸易壁垒；高劳动标准提高了用人单位运营成本，削弱了中国产品在国际市场上的竞争力。

技能要求

一、企业社会责任报告

（一）企业社会责任报告的概念和历史发展

所谓企业社会责任报告，又叫非财务报告，是企业就其履行社会责任的理念、内容、方式和绩效所进行的系统信息披露，是企业与利益相关方进行全面沟通交流的重要载体。

企业社会责任报告经历了一个较长的发展过程，其关注的议题不断变化，形成了从单项社会责任报告向综合性社会责任报告的演变过程。20 世纪 70 年代，西方国家的一系列重大社会事件引发了全社会对企业的道德和责任等问题的反思，出现了企业社会责任报告的萌芽——雇员报告；20 世纪 90 年代，社会对企业环境信息关注程度的提高、环境保护相关立法的出台以及生态环境破坏的重大负面影响都推动了环境报告的兴起，而企业独立环境报告的出现，也是企业社会责任报告兴起的标志；随着人们不断提高对企业社会责任的期望，企业需要披露的社会责任议题也不断拓展，从环境问题发展到包括雇员健康和 workplace 安全等社会问题。与之相适应，企业环境安全报告逐步取代了原有的单一的环境报告；21 世纪以来，政府和社会公众全面关注企业社会责任的各项议题，对企业全面披露社会信息的期望和要求越来越高，于是，涵盖了经济责任、环境责任、社会责任的综合性企业社会责任报告应运而生。

（二）报告原则

报告原则的作用是确保社会责任报告的质量，并为整个报告编制过程提供决策指引。

1. 报告内容原则

报告内容的确定直接影响报告质量。在编制社会责任报告的准备阶段和编制过程中要认真、审慎地确定报告内容。一般而言，报告内容的确定主要考虑以下三个方面的内容：

- （1）该议题对经济、社会和环境的影响；
- （2）利益相关者对该议题的关注度；
- （3）时代背景。

界定报告内容主要有以下三个原则：

- （1）关键性原则，是指报告所披露的议题对企业可持续发展以及利益相关方均有关键性影响。
- （2）完整性原则，社会责任报告所涉及的内容应能完整地反映企业对经济、社会和环境的影响，利益相关方可以根据社会责任报告评估企业在报告期间的责任绩效。

（3）利益相关者参与原则，企业在明确其利益相关者的基础上，就社会责任报告的内容及议题与利益相关者沟通，并在社会责任报告中说明利益相关者的期望及企业对其合理期望的回应。

2. 报告质量原则

社会责任报告所披露信息的质量对报告的使用价值具有直接影响。对报告信息质量的保证主要有以下五个原则：

- （1）平衡性原则，报告中应肯、客观地披露企业在报告期内发生的正面和负面信息，以确保利益相



关方可以对企业的整体业绩进行正确的评价。

(2) 可比性原则, 报告对信息的披露应有利于利益相关方对企业在报告期内的责任表现进行分析和比较。

(3) 时效性原则, 指企业应及时、有规律地通过社会责任报告披露其履责信息。

(4) 易读性原则, 指报告的信息披露方式应易于读者理解和接受。

(5) 可验证性原则, 指报告中披露的信息, 其收集、记录、整理、分析和披露应经得起审核验证, 以确保披露信息的质量。

二、编制企业社会责任报告

(一) 社会责任报告编制流程

1. 项目启动

社会责任报告质量与全体员工, 尤其是高层管理者的支持密不可分。项目启动阶段的主要任务是报告编制工作动员和对员工进行社会责任及报告编制相关知识的培训, 其目的是使社会责任报告编制得到高层领导和员工的支持。

2. 组建团队

社会责任报告编制小组的构成有三种模式: 以外为主、以内为主和内外结合。以外为主是指从外部聘请社会责任方面的机构或专家个人作为编制小组的主要成员, 在企业内部人员的协助下, 由他们具体写作社会责任报告。而在以内为主的模式下, 编制小组主要是由企业内部人员构成, 由企业自己完成编制报告的各项工作的, 团队中的少数几个外部专家只发挥指导作用。内外结合则是外部专家和内部人员共同探讨、编写社会责任报告的模式。

3. 制定计划

报告编制计划主要由以下四个部分组成:

- (1) 预算: 主要有外部专家咨询费、调研费、设计费、印刷费等;
- (2) 报告编制的时间计划;
- (3) 报告小组成员分工;
- (4) 报告发布方式, 如确定发布会、印刷版、网络版、英文版等报告方式。

4. 资料收集

企业社会责任报告的资料收集大致可以分为收集基础资料和专题资料两大类。基础资料搜集主要是书面的现有资料, 包括反映企业社会责任理念、制度和行动的文字性资料以及反映企业社会责任绩效的数据资料。专题性资料主要是针对特定问题进行的进一步资料充实, 比如针对特定问题的问卷调查和访谈。

5. 内容撰写

对收集的基础资料进行深加工, 形成报告语言。

6. 报告设计

主要包括风格和版式的设计, 如图片的挑选、色彩的运用和版式的考究等。

7. 意见征集

将报告初稿进行内部评估, 倾听各部门意见, 修改、完善报告; 同时, 邀请重要的利益相关者方代表阅读报告初稿, 吸纳他们的建议。

8. 定稿发布



发布报告的最终版。

（二）报告质量提升方法

企业社会责任管理水平是好报告的基础，但一份好的企业社会责任报告也离不开报告编写技术，企业在编制社会责任报告时采用以下方法和技术有利于提升报告水平。

1. 借用外脑，提升报告专业水平

企业社会责任方面的专家加入主要有以下两个作用：一是他们可以客观、全面、深入地看待企业社会责任，为报告编写提出宝贵意见；二是他们对国内外企业社会责任先进理论和与实践的掌握会提升报告的专业水平。

2. “以终为始”，控制报告编制时间

为保证社会责任报告的发布时间，社会责任报告的编制计划的制订应该采取“以终为始”的方法，即以期望的报告发布日期为起点逆向安排报告编制计划。

3. 资料清单，确保资料收集质量

资料收集情况对报告的编制水平有决定性影响。为提高资料收集水平，社会责任报告编制小组在向各部门收集资料之时应提交资料清单。

4. 深入访谈，提炼报告之魂

社会责任报告是对公司特色及其存在价值的表现，其编制需要了解公司的历史、现状以及未来规划等内容。因此，在编制报告之前应与公司各级领导及员工进行深入的面对面访谈，了解公司之魂并加以提炼作为公司社会责任工作之魂及报告之魂。

5. 数据挖掘，确保报告内容翔实

翔实的数据是公司社会责任工作最有力的证明。一份好的社会责任报告要力求尽可能多的披露公司的社会责任工作方面的数据。

6. 反复修改，达到完美

在社会责任报告最终定稿之前，要尽可能多地听取各利益相关方的意见和建议，对社会责任报告进行反复修改，修改次数应不低于5次。

三、企业社会责任报告通用模板

中国社会科学院经济学部企业社会责任研究中心发布了《中国企业社会责任报告编写指南》，为中国的企业编制企业社会责任报告提供了基本框架。

（一）报告前言（P系列）

报告前言依次披露报告规范、高管致辞、企业简介（含公司治理概况）以及关键绩效表。

1. 报告规范

- （1）报告可靠性保证；
- （2）报告时间范围；
- （3）报告组织范围；
- （4）第几份社会责任报告；
- （5）报告发布周期；
- （6）报告数据说明；
- （7）报告参考标准；

(8) 解答报告及其内容方面问题的联络人及联络方式;

(9) 报告获取方式及延伸阅读。

2. 高管致辞

高管致辞是企业最高领导对企业社会责任工作的概括性阐释。包括以下两个方面内容:

(1) 企业与社会关系责任的声明,即企业实施社会责任工作战略考虑及企业实施社会责任为企业带来的发展机遇。

(2) 企业年度社会责任工作成绩与不足的概括总结。

3. 企业简介

(1) 企业名称、所有权性质及总部所在地;

(2) 企业主要产品及服务;

(3) 企业运营地域及架构,包括主要部门、附属和机构;

(4) 企业规模,包括员工总数,营业收入及净利润,所提供的产品或服务数量;

(5) 企业治理机构及各专家委员会的职权和影响描述;

(6) 阐述企业董事会机构。

4. 关键绩效表

关键绩效表包括报告期内企业社会责任工作的年度绩效对比表、关键绩效数据表以及报告期内企业所获荣誉列表。

(二) 责任管理 (G 系列)

有效的责任管理是企业实现可持续发展的基石。本部分主要描述企业在社会责任管理方面的理念、制度、措施以及取得的绩效和典型案例。

1. 责任治理

责任治理主要是从高层次、战略性的角度阐述企业对经济、社会和环境负责任的理念以及企业的价值观及愿景中对利益相关方利益的关注,阐明企业在经营过程中对企业利益相关方的影响以及可持续发展面临的外部风险和机遇,阐明企业的利益相关方的责任承诺。主要包括:

(1) 企业理念、愿景和价值观;

(2) 风险、机遇及可持续发展分析;

(3) 企业参与的社会责任组织及责任承诺;

(4) 社会责任领导机构。

2. 责任推进

责任推进包括企业内部社会责任推进和企业外部社会责任推进两个方面,主要包括:

(1) 社会责任管理体系;

(2) 社会责任工作规划;

(3) 社会责任培训;

(4) 推进下属企业社会责任工作;

(5) 推动合作伙伴履行社会责任。

3. 责任沟通

责任沟通包括企业内部社会责任沟通和企业外部社会责任沟通两个方面,主要包括:

(1) 利益相关方对企业的期望及企业的回应措施;

(2) 企业内部社会责任沟通机制;



- (3) 企业高层领导参与的内部社会责任沟通与交流活动；
- (4) 企业外部社会责任沟通机制；
- (5) 企业高层领导参与的社会责任沟通与交流活动。

4. 守法合规

该部分主要内容包括：

- (1) 企业守法合规体系；
- (2) 守法合规措施；
- (3) 守法合规培训；
- (4) 重大守法合规负面信息。

(三) 市场绩效（M系列）

市场绩效描述企业在市场经济中负责任的行为。

1. 股东责任

股东责任主要包括投资者关系管理与资产保值增值两个方面。主要内容包括：

- (1) 投资者关系管理体系；
- (2) 成长性；
- (3) 收益性；
- (4) 安全性。

2. 客户责任

主要内容包括：

- (1) 客户关系管理制度；
- (2) 售后服务体系；
- (3) 积极应对客户投诉；
- (4) 客户信息保护；
- (5) 客户满意度调查；
- (6) 产品质量管理体系；
- (7) 产品合格率；
- (8) 产品质量负面信息；
- (9) 支持产品服务创新的制度；
- (10) 研发投入。

3. 伙伴责任

企业的合作伙伴主要有债权人、上游供应商、下游分销商、同业竞争者以及其他社会团体。伙伴责任主要包括企业的战略合作、责任采购、诚实守信以及公平竞争四个方面的理念、制度、措施、绩效以及典型案例。

- (1) 战略共享机制及平台；
- (2) 责任采购制度及方针；
- (3) 责任采购比率；
- (4) 诚信经营的理念与制度保障；
- (5) 信用评估等级；
- (6) 合同履约率；

(7) 公平竞争的理念及制度保障。

(四) 社会绩效 (S 系列)

社会绩效主要描述企业对社会责任的承担和贡献。

1. 政府责任

政府责任主要包括政策响应、依法纳税以及带动就业三个方面。

- (1) 响应国家政策;
- (2) 纳税总额;
- (3) 偷税漏税相关负面信息;
- (4) 确保就业及带动就业的政策或措施;
- (5) 报告期吸纳就业人数。

2. 员工责任

员工责任主要包括员工基本权益保护、平等雇佣、职业健康、员工发展和员工关系管理五大板块，每个板块又有若干内容。

- (1) 遵守国家劳动法律法规;
- (2) 劳动合同签订率/集体合同覆盖率;
- (3) 社会保险覆盖率;
- (4) 参加工会的员工比例;
- (5) 为员工提供有竞争力的薪酬;
- (6) 每年人均带薪休假天数;
- (7) 劳动争议负面信息;
- (8) 平等雇佣制度;
- (9) 男女员工工资比例;
- (10) 女性管理者比例。

这部分内容较多，在此不一一列举。

3. 安全生产

这部分主要包括:

- (1) 安全生产管理体系;
- (2) 安全应急管理机制;
- (3) 安全教育与培训;
- (4) 安全培训绩效;
- (5) 安全生产投入;
- (6) 安全事故伤亡人数。

4. 社区参与

社区参与主要包括本地化运营、慈善捐赠以及员工志愿者三个主要方面，涉及内容如下:

- (1) 评估企业运营对当地的影响;
- (2) 带动地区经济发展;
- (3) 本地化雇用比例;
- (4) 本地化采购比例;
- (5) 企业捐赠方针或制度;



- (6) 企业公益基金或基金会；
- (7) 公益捐赠金额；
- (8) 支持志愿者活动的政策、措施。

（五）环境绩效（E 系列）

环境绩效主要描述企业在节能减排、保护环境方面的责任贡献。

1. 环境管理

主要包括：

- (1) 环境管理体系；
- (2) 环保培训制度；
- (3) 绿色采购制度；
- (4) 新投资项目的环境影响评估；
- (5) 环保产品的研发与销售体系；
- (6) 保护生物多样性；
- (7) 环保总投资；
- (8) 环保违规负面信息。

2. 节约资源能源

节约资源能源责任主要描述节约能源、节约水资源、可再生能源利用、循环经济，以及绿色办公五个方面的理念、制度、措施和绩效。

降污减排责任主要描述企业在减少废气、废水、废渣，以及温室气体排放方面的理念、制度、措施和绩效。

（六）报告后记（A 系列）

1. 展望

本部分主要描述企业对公司社会责任工作的展望与规划。

2. 报告评价

本部分主要描述企业社会责任报告的可信性。报告评价主要有专家点评、利益相关方评价、报告审验三种形式。

3. 读者意见反馈

本部分主要内容为读者意见调查表，以及读者意见反馈的渠道。

四、当前我国企业社会责任问题及应对策略

我国企业改革开放后逐步成为市场主体，由于资本的逐利本性以及市场竞争的激烈性，我国企业的生产经营活动引发了一系列社会问题，如产品的假冒伪劣、资源的过度开发和利用、环境污染、严重的社会诚信危机等，使企业和社会都付出了不同程度的代价。

西方推出的 SA8000 对我国劳动密集型出口企业造成了很大冲击，同时也给更多企业的经营造成压力，甚至会对我国引进外资产生不利的影响。SA8000 只不过是企业社会责任运动国际化产物之一，针对的只是对企业员工的权益保护，其他的如国际消费者权益保护、环境保护等运动也都影响着我国企业经营的国际环境，从而迫使其重视企业社会责任。

企业社会责任问题实际上是一个全局性的社会问题，需要政府、社会和企业自身的互动与合作，才

能实现共赢与和谐。

（一）政府应对企业社会责任问题的对策

1. 尽快建立有关企业社会责任标准的法律法规制度

市场经济是法制经济，如何把企业的各项社会责任规范化、制度化是市场经济的内在要求。因此政府必须积极推动我国企业社会责任的立法程序，完善相关的法律法规建设。在建立相关法律体系的同时，我们不能忽略，我国的市场经济相对年轻，经济发展的水平还不高，应当着重在可持续发展的条件下结合新的国际标准和我国的实际情况，形成统一协调的法律机制，既保证中小企业的发展，又使其能承担合理的社会责任。

2. 在注重惩戒的同时，更注重对企业社会责任行为的引导

在完善相关法律法规建设同时，我们也应该认识到法律强调惩戒，而奖励和引导的功能相对较弱。不断完善法律制度、改善执法效果是长期努力的方向。但是，也应同时制定引导性的政策措施，通过经济手段建立和引导企业承担社会责任的行为，从而尊重企业的经济属性和利益要求，充分理解其市场处境。

3. 政府要加强对企业实施社会责任国际标准的科学指导，坚持科学的发展观，正确指导企业处理经济与社会和谐发展关系

政府可以加大对社会责任国际标准理论研究的投入，为企业社会责任标准认证提供技术支持，搭建通向国际标准的企业社会责任的桥梁。同时还要树立科学的发展观，重视人与自然以及社会的和谐持续发展，而不能一味地追求当前的经济利益，制定科学的经济发展计划。

4. 加强对企业家的社会责任教育

要让企业家们意识到尽管承担企业社会责任要付出大量资源，甚至丧失一些暂时的发展机会，但从长远来看，企业会赢得持续竞争优势，企业的社会责任付出实际上是一种长期投资。只有认识到这些，企业家才有可能带领企业积极与政府和社会互动，通过主动响应政府和社会的要求和期望来承担社会责任。

（二）社会应对企业社会责任问题的策略

从社会的角度看，我们要加大宣传舆论部门的宣传力度，重视社会思想道德建设，为企业履行社会责任提供良好的社会舆论环境。我国当前正处在社会转型时期，人们的道德观念正在发生着前所未有的变化，而我们的思想道德建设从内容到方式如果不能适应这种变化，就很难发挥好促进企业树立社会责任意识的作用。我们必须让那些认真履行社会责任的企业得到社会普遍认可，促使那些不履行社会责任的企业感受到社会舆论的强大压力，引导企业更好地履行自己的社会责任。

（三）企业自身应对企业社会责任问题的策略

从企业自身来说，管理层应该积极地响应政府号召，积极接受企业社会责任教育，树立科学的经营理念和发展观，从公司治理角度积极面对企业的社会责任问题。企业应当认识到，市场经济下的企业社会责任是企业生存的前提，企业要以积极的态度应对社会问题，制定实施社会责任标准的战略方针，并且从公司治理的角度，承担对职工、消费者、债权人、环境资源等方面的社会责任。

延伸阅读

企业社会责任的层次管理

企业社会责任是有底线和层次的。英国学者埃尔金顿先生为此提出企业社会责任三重底线



理论。认为企业履行社会责任有经济、环境和社会三重责任，且这三重责任是有底线的，比如企业经济责任的底线就是不亏本，企业环境底线的责任就是做到达标排放，不违反相关的环境法律法规，在企业的社会责任底线方面，如对员工底线责任是遵守当地最低工资标准和相关劳动保障福利规定，对政府底线责任方面有按时按量缴纳税收等。美国学者卡罗尔先生提出企业社会责任金字塔理论，认为企业社会责任像金字塔一样，是有层次的，塔基是经济责任，再之上是法律责任和伦理责任，塔顶是慈善捐赠责任。

综合上述观点，我们还可将企业社会责任直观分为必尽、应尽和愿尽责任三个层次。所谓必尽责任就是企业必须遵守的法律法规规定的义务，类似于三重底线理论中的底线责任，包括有经济责任、环境责任和社会责任的底线。应尽责任是指企业应该履行的道德责任，是企业法律责任之上的，不做到虽然没有法律上的追究，但却会带来社会舆论谴责和公众压力的。愿尽责任则是既没有法律法规规定，也没有社会道德期望，企业自愿选择的社会责任行动。当然，三个层次上都有相应层面的经济责任（经济付出）。我们可称之为企业社会责任三层论。企业社会责任三层次划分对于人们认识社会责任具有较好的普及意义，也具有较好社会责任管理价值。

从社会责任认识论意义上来看，将比较抽象的社会责任更加直观化。不论是管理者和一般员工，都能非常容易地对社会责任的内涵进行认知，有利于每个人对社会责任的把握。从社会责任管理来看，我们可根据需要将这三个层次的责任指标化，即划分为三个层次的责任指标，即必尽责任指标、应尽责任指标和愿尽责任指标，用以指导和衡量我们履行社会责任的状况。三个层次责任及其指标在企业社会责任管理中有着不同的管理意义，并对企业整体层面、部门层面和员工个体层面的社会责任工作都具有较好的指导意义。

从整体层面来讲，企业根据其实际情况，可制定系统社会责任指标体系（包括社会责任统计指标、管理指标和绩效指标），既可以系统指导公司社会责任的履行，也可以对企业的履责状况进行评估。必尽责任履行的好坏跟企业运营风险的保障程度相关。因为法律法规责任履行不好，企业面临着违法风险，这是企业必须极力回避的。应尽责任则是正常运营和稳健发展的保障。企业的正常运营也应符合运营所在地的道德伦理习惯，否则即或没有法律风险，但会面临巨大的社会压力，也会时刻影响企业的日常经营。愿尽责任是没有法律法规义务和道德要求的，是企业自己选择的对社会发展有益的行动，可以为企业带来社会声誉或市场机会，会给企业带来竞争差异化优势。从部门层面来看，企业各部门可据此以新的视角来看待和评估部门各项管理工作。从员工个体层面来看，员工可结合岗位情况来分析职责履行状况。

（资料来源：企业社会责任中国网，<http://www.csr-china.net/templates/node/index.aspx?nodeid=c81b4e37-c262-412c-8a21-b1c66113f975&page=contentpage&contentid=bc65f001-3194-411f-af90-4fac95050da0>。）

第二节 用人单位劳动标准的完善

第一单元 劳动标准调整的影响

理论知识

一、用人单位必须修改或调整劳动标准的情形

（一）法律法规修改

用人单位劳动标准的制定必须以遵守强制性劳动标准为前提。发挥强制性作用的劳动标准根据其表现形式不同，可以分为立法型劳动标准和国家标准化机构批准的强制实行的劳动标准。立法型劳动标准主要包括法律、行政法规、地方性法规、部门规章和地方性规章中的规定，国家标准化机构批准的要求强制执行的劳动标准通常是指劳动安全与卫生方面的技术性标准，主要是涉及劳动领域自然科学属性的劳动标准。

因此，法律法规修改导致立法型劳动标准和国家标准化机构批准的强制实行的劳动标准发生改变时，用人单位的劳动标准也要随之作出改变。

（二）不符合用人单位生产发展需要

由于劳动标准会显著影响到用人单位的成本，因此，用人单位制定的劳动标准与用人单位的发展状况息息相关。在用人单位发展的初期，用人单位管理规模小，抵抗风险的能力差，最核心的问题是解决生存问题，因此在这一阶段，用人单位制定的劳动标准水平较低，可能仅仅达到法定的劳动标准水平，而且劳动标准体系也很不完善，可能仅仅包括最基础的劳动标准。在用人单位发展成熟阶段，用人单位的规模扩大，管理者的管理幅度增大，在这一阶段，原先简单不完善的劳动标准就不能满足用人单位的生产发展的需要，此时管理者就需要不断制定各类劳动标准，建立起完善的用人单位劳动标准体系。由于用人单位的盈利能力增加，这一阶段用人单位的劳动标准水平也需要有所上升，以保持自身的外部竞争力。因此，当劳动标准不符合用人单位生产发展需要时，用人单位的劳动标准也需要发生改变。

二、用人单位劳动标准适当性的主要判断依据和分析方法

用人单位的劳动标准是否科学合适，主要是分析用人单位劳动标准是否符合法律，是否维护了公平的目标，是否提高了组织的效率。概括来讲，就是要符合合法、合情、合理的原则。

（一）合法

用人单位劳动标准可以被视为强制性标准在用人单位层面的延伸，因此，合法原则是用人单位制定劳动标准时首先要遵守的。主要分析方法就是将用人单位劳动标准与相关法律法规中的规定相比较，分析用人单位是否达到了法律法规规定的标准。



1. 劳动标准的内容合法

内容合法就是指用人单位的劳动标准其内容符合相关的法律法规，不能与法律法规相抵触，相抵触的部分是无效的。依法制定劳动标准，是保证其内容合法的基础。法律法规中有明文规定的，用人单位可以依据强制性标准的规定，制定出符合本用人单位实际情况的细化、具体的劳动标准，对于没有相关法律法规规定以及法律法规没有禁止性规定的，用人单位可以依据自身的发展经营状况和公平合理原则制定相应的劳动标准。

2. 劳动标准的程序合法

制定劳动标准的过程中，凡属于法定必要程序，都必须严格履行。例如根据《劳动合同法》，制定规章制度需要遵循以下程序：讨论——提出方案和意见——平等协商——确定方案——公示。如果程序不完整，那么规章制度中的劳动标准就是不合法的。

（二）合情

用人单位劳动标准合法是最基本的要求，合情是指用人单位劳动标准要将员工视为单位的利益相关者，遵循公平的原则，充分考虑劳动者的权益，实现劳动关系的健康和谐，化解劳动争议，避免劳动冲突。其主要判断依据是员工的反馈，可以通过问卷调查或者访谈的方法，来获得员工对劳动标准公平性的理解和看法。

（三）合理

用人单位劳动标准除了要合法、合情之外，还要合理，这主要是指用人单位能够通过科学的劳动标准，提高企业的经济运行效率，获取竞争优势，实现用人单位的可持续发展，实际上就是对效率目标的落实和追求。其主要判断依据就是用人单位的经济效益情况，可以使用指数法、功效系数法和打分排队法。

1. 打分排队法

打分排队法是国际货币基金组织用于评价各个国家竞争能力大小的一种方法。在企业经济效益评价时，主要用于多个企业经济效益综合评价的排序。其基本步骤是：①将指标体系中各个指标的实际值，按照优劣程度，分别排队。其中，正指标从大到小依次排列，逆指标从小到大依次排列。②计算每个企业每项指标的得分。指标排在第一名的企业得100分，指标排在最后一名的企业得0分。③计算每个企业每类指标的平均得分。④计算每个企业全部指标的总得分。⑤按照各企业总得分多少排队，确定各企业名次。

2. 综合指数法

综合指数法是将每项指标实际值与标准值比较，计算各项指标的个体指数，再加权平均计算综合指数。其基本步骤为：①计算各指标的个体指数；②计算综合经济效益指数。

3. 功效系数法

功效系数法是利用特定的方法，将每一个指标的实际值转化为百分制表示的分数，再汇总计算进行企业经济效益综合评价的方法。其具体步骤是：①根据经验和评价目的，对每个指标确定上限值（或称满意值）和下限值（或称不允许值）。上限值可以是所有参评企业的最优值，也可以是同行业、全国、世界的先进水平，还可以是某一时期的奋斗目标等。下限值可以是所有参评企业的最差值，也可以是同行业、全国、世界的最低水平，或某一时期的最差值。②计算每项指标的功效系数。③将各项指标的功效系数得分，用各项指标的权数进行加权平均，求得各类指标的功效系数综合得分和企业功效系数总得分。④按照各评价企业的功效系数总得分，依次排队，确定企业的名次。

三、影响工资标准调整的主要因素

(一) 工资标准的主要内容

工资标准是指关于工资的规范或约定,主要内容是用人单位工资制度。工资制度是指与工资决定和工资分配相关的一系列原则、标准和方法,包括工资原则、工资水平、工资形式、工资等级、工资标准、工资发放等内容。在现代工资制度的发展中,形成了岗位工资制、技能工资制、结构工资制、绩效工资制等工资制度类型。

1. 工资制度设计的原则

在现实中,不同组织可有不同的工资制度。但不论组织选择哪一种类型的工资制度,都必须遵循以下四项基本原则。

(1) 按劳取酬原则。即按照劳动贡献的大小领取报酬,多劳多得。

(2) 同工同酬原则。“同工同酬”是指用人单位对于从事相同工作,付出等量劳动且取得相同劳动业绩的劳动者,支付同等的劳动报酬。同工同酬必须具备三个条件:一是劳动者的工作岗位、工作内容相同;二是在相同的工作岗位上付出了与别人同样的劳动工作量;三是同样的工作量取得了相同的工作业绩。同工同酬的内容包括以下几个方面:第一,男女同工同酬;第二,不同种族、民族、身份的人同工同酬;第三,地区、行业、部门间的同工同酬;第四,企业内部的同工同酬。

(3) 平衡原则。即企业对内部员工之间以及与外部之间在工资水平上加以调整,使之趋向合理化,从而达到员工心理上的平衡。

(4) 合法保障原则。工资保障制度一般包括两方面的内容,一是最低工资的保障。最低工资是法律规定的职工在法定工作时间内提供了正常劳动的前提下,用人单位在最低限度内应当支付的足以维持职工及其平均供养人口基本生活需要的工资,即工资的法定最低限额。二是工资支付规则,包括货币支付规则、直接支付规则、定期支付规则和优先支付规则。货币支付规则,即工资应当以法定货币支付,不得以实物和有价证券替代货币支付;直接支付规则,即应当将工资支付给职工本人;定期支付规则,即工资必须在固定的日期支付;全额支付规则,即应当将职工应得的工资全部支付;优先支付规则,即企业破产或依法清算时,职工应得工资必须作为优先受偿的债权。

2. 工资制度设计的方法

(1) 工作评价的方法。工作评价是工资制度设计的关键步骤。工作评价的结果将产生表明各项工作的劳动价值或重要性的顺序、等级、分数或象征性的货币值。常见的工作评价方法有五种,即经验排序法、因素综合分类法、因素比较法、因素评分法和市场定位法。

(2) 工资结构线的确定方法。工作评价为组织内部各项工作确定了一个表示其劳动价值或重要性大小的工作评价价值,这个工作评价价值可以是顺序、等级,也可以是分数或象征性的货币值。接下来的工作是,要为这些工作评价价值确定一个对应的工资值。也就是说,要把这些工作评价价值转换为实际的工资值。

(3) 工资分级方法。工资分级的典型办法是,把那些通过工作评价而获得相近的劳动价值或重要性的工作归并到同一等级,形成一个工资等级系列。尽管这些工作的劳动价值或重要性并不绝对相等,但因差别不大,因此对它们加以归并组合,可以大大简化操作,便于管理。总的原则是,等级的数目不能少到相对价值相差甚大的工作都处于同一等级而无区别,也不能多到价值稍有不同便处于不同等级而需作区别的程度。因为级数太少,难以晋升,不利士气;而级数太多则晋升过多,刺激不强,不利于管理。现实中,企业的工资等级系列一般在10—15级之间。



（二）影响工资标准调整的主要因素

1. 外部影响因素

（1）劳动力市场因素。由于工资水平也受到劳动力市场供求关系的影响，因此当劳动力市场供求关系发生改变时，用人单位的工资标准也需要发生相应的改变，以保持自身的竞争力。例如，前些年国内劳动力市场过剩，导致中国的劳动力价格明显偏低，而近年来，江浙粤等地的劳动力开始供不应求，这时相关单位的工资标准就需要作出相应的提升。

（2）政府的法律、法规。与工资相关的法律法规有最低工资制度，个人所得税征收制度、以及强制性劳动保险的种类和缴费水平等，这些制度的变化会直接导致工资标准的调整。

2. 内部影响因素

（1）用人单位经营状况。用人单位经营状况是影响工资标准的最直接的因素，显然，经营状况好的用人单位，负担能力强，一般都能保持工资有一定的增幅，而经营状况差的用人单位，不得不考虑人力成本的因素，工资的整体水平和增幅会受到影响。因此，当用人单位的经营状况发生改变时，用人单位的工资标准也应当发生相应的调整，使得员工能够共享组织的发展成果。

（2）企业文化和战略。企业文化是用人单位分配思想、价值观、目标追求、价值取向和制度的土壤，企业文化不同，必然会导致观念和制度的不同，从而会影响到工资标准的制定。单位的发展战略也是如此，关注利润的发展战略和关注企业社会责任的发展战略必然会导致不同的工资标准。因此，当用人单位的企业文化和发展战略发生改变时，工资标准也要作出相应的调整。

延伸阅读

海氏薪酬制

海氏方法是要素比较法中常用的一种方法。海氏系统法又叫作“指导图—形状构成法”，它是由美国薪酬设计专家艾德华·海于1951年研究开发出来的。海氏评分法着眼于确定不同工作对实现组织目标的相对重要性。根据海氏方法，可以很客观和科学地给每一职务一个评价点数。

海氏法认为所有职务所包含的最主要的付酬因素有三种：

- 智能水平
- 解决问题的能力
- 职务所承担的责任

（一）智能水平

智能水平指的是要使工作绩效达到可接受的水平、所必需的专门业务知识及其相应的实际运作技能的综合，这些知识和技能可能是技术性的、专业性的，也可能是行政管理性的。智能这一因素中包含有三种成分：

1. 对该职务要求从事的职业领域的理论、实际方法与专门性知识的了解。
2. 管理技巧。指的是为达到要求绩效水平而具备的计划、组织、执行、控制及评价的能力与技巧。
3. 人际技巧。指该职务所需要的激励、沟通、协调、培养、关系处理等方面主动而活跃的活动技巧。

智能有深（综合性）与广（彻底性）之分，即一个职务是要求了解许多事情，还是要求就

少数事情了解得很多。总的智能水平应是深度与广度的乘积。除了最低一级外，每增一级则对应分数随之增大15%。

(二) 解决问题的能力

解决问题过程包括考察与发现问题，分清已找出问题的主次轻重，诊断问题产生的原因，有针对性地拟出若干备选对策，在权衡与评价这些对策各自利弊的基础上做出决策，然后据此付诸实施等环节。

解决问题的能力可以分解为两个成分：

1. 思维环境。指定环境对任职者思维所设定的限制的松紧程度；从几乎一切都按规定办的第一级（高度常规的），到只作了含混规定的第八级（抽象规定的），此成分共分八级。

2. 思维难度。指解决问题时当事者需要进行创造性思维的程度，从几乎无需动多少脑筋只需按老规矩办的第一级（重复性的），到完全无规范可供借鉴的第五级（无先例的），此成分共设了五个等级。解决问题的能力是用其智能的利用率来测量的，用一个百分数来表示。

(三) 职务所承担的责任

1. 行动的自由度。

指职务能在多大程度上对其工作进行个人性的指导与控制。这一方面是从自由度最小的第一级（有规定的）到自由度最大的第九级（一般性无指引的）。

2. 职务对后果形成所起的作用。这方面共分四级：

(1) 第一级是后勤性作用，即只在提供信息或偶然性服务上做一点贡献。

(2) 第二级是咨询性作用，即出点主意和建议，补充些解释与说明，或提供点方便。这两种作用都是间接性的、辅助性的。

(3) 第三级是分摊性作用，即共同负责的，指与本企业内部（不包括本人的下级和上司）其他部门或企业外部的别人合作，共同行动，因而责任分摊。

(4) 第四级是主要的，即由本人承担主要责任，独立承担或虽然有别人参与，但他们是次要的、附属的、配角性的。这两种作用都属直接性的、主角性的。

3. 职务职责。

指可能造成的经济性的正负的后果，也分为四级，即微小的、少量的、中级的和大量的，每一级都有相应的金额下限，具体数额要视企业的具体情况而定。

利用指导图表评定各职务在三种主要付酬因素方面不同的分数时，还必须考虑各职务的“形状构成”，以确定该因素的权重，进而据此计算出各职务相对价值的总分，完成职务评价活动。

所谓职务的“形状”主要取决于智能和解决问题的能力两因素相对于职务责任这一因素的影响力的对比与分配。

从这个角度去观察，企业中的职务可分为三种类型：

1. “上山”型。此职务的责任比智能与解决问题的能力重要。如公司总裁、销售经理、负责生产的干部等。

2. “平路”型。智能和解决问题能力在此类职务中与责任并重，平分秋色。如会计、人事等职能干部。

3. “下山”型。此类职务的职责不及职能与解决问题能力重要。如科研开发、市场分析干部等。



通常要由职务薪酬设计专家分析各类职务的形状构成，并据此给智能、解决问题的能力这两因素与责任因素各自分配不同的权重，即分别向前两者与后者指派代表其重要性的一个百分数，两个百分数之和应恰为 100%。

（资料来源：中国人才热线，http://wenku.baidu.com/view/56ac1860ddccda38376baf8a.html?from_page=view&from_mod=download。）

技能要求

调整或修改用人单位劳动标准应注意的问题

（一）调整或修改的必要性与可行性评估

在调整或修改某一劳动标准之前，一定要先对该劳动标准的实施情况进行评估，使用问卷法、访谈法或是观察法，判断其是否确实不合理，为什么不合理，有多少员工迫切想要修改这一劳动标准等。

（二）调整或修改内容的可行性分析

调整或修改的方案可行性研究的内容及侧重点因行业特点而差异很大，但一般应包括以下内容：（1）技术可行性。主要从方案实施的技术角度，分析方案的可行性，避免方案流于形式。（2）财务可行性。主要从投入产出的角度，从企业理财的角度进行资本预算，评价方案的财务效果并进行决策。（3）社会可行性。主要分析方案的社会影响，避免违反政策、法律、道德等。（4）风险因素及对策。主要对方案的技术风险、财务风险、法律风险及社会风险等风险因素进行评价，制定规避风险的对策，为方案全过程的风险管理提供依据。

（三）员工接受度的把握和评估

为了保证员工的接受度，一定要对调整和修改的方案征求员工意见。

劳动标准调整或修改完毕后，先送与有关的各主管部门征求意见或召开座谈会，按返回的意见修改后，再将政策方案送各有关部门征求意见。如此往返几次，直至各部门没有意见，或者没有新的意见为止。然后，征求劳动者或工会的意见。对劳动者或工会提出的意见应慎重考虑、反复推敲。如果提出的意见有道理就虚心采纳，重新研究修改方案。最后，还可以咨询有关专家学者，以听取他们的意见和反映，进一步完善方案文本。

第二单元 用人单位劳动标准与单位发展战略

理论知识

一、单位发展战略或发展规划的制定

单位发展战略是指用人单位根据环境的变化，本身的资源和实力选择适合的经营领域和产品，形成自己的核心竞争力，并通过差异化在竞争中取胜。随着世界经济全球化和一体化进程的加快和随之而来的国际竞争的加剧，对单位发展战略的要求愈来愈高。

为了科学地制定单位发展战略，必须注重单位内外部环境分析，深入地剖析企业面临的机遇与挑战、现有的优势与短项，敏锐洞析单位未来发展可能存在的重大环境变化及其带来的影响，加强单位发展重大战略课题的研究，在此基础上，清晰地制定单位中长期发展目标，明确单位发展的总体思路及重大战略举措，确定单位未来的发展重点，更好地引领单位的发展。

1. 开展内外部战略环境分析

战略环境分析是战略制定的基础。其主要包括外部环境分析和内部能力分析两大部分。外部环境分析包括宏观环境分析和行业环境分析。宏观环境分析包括经济环境、社会环境、政治环境、技术环境等。行业分析包括行业监管政策、行业中的竞争者和潜在竞争者、目标/细分市场分析、各细分市场中的竞争状况等。具体包括对行业特性、产品发展方向及市场走向进行广泛的研究；获得竞争对手的财务或经营数据，分析对手动向，评估对本行业带来的影响；评估行业竞争程度，确定单位在本行业的战略方向，及时修正或调整单位在市场上的定位等。内部能力分析主要是对单位内部价值链（生产价值链和管理价值链）进行分析，也包括对单位内部组织流程进行诊断。由此识别单位的相对竞争状况，帮助单位认识自身的各个环节上的优劣势，确定内部能力的重大提升方向。

2. 制定总体战略目标与思路

在内外部环境分析的基础上，认识了单位发展的外部机遇与挑战、内部优势和劣势之后，即可制定单位的中期战略目标和实现目标的途径，以统一全单位的工作思路，明确单位未来的发展方向。单位中期战略目标要结合单位运营的实际环境及单位的发展愿景来制定。可通过一系列指标体系来对宏观目标做具体的分解细化。单位战略思路是单位形成明确的中期发展目标后，明确实现单位发展目标的手段和途径，以及单位将在哪些重大方面做出努力等。通过确定决策焦点、形成策略表、形成备选思路方案及分析，最终确定综合战略思路。

3. 编制战略措施规划

战略总体思路明确之后，应制定落实思路的关键措施并进行措施的规划分解。这是确保中期战略目标得以顺利实现的重要保障。战略措施规划是将目标实现的关键方面层层分解为一系列可执行、可衡量的战略行动——包括战略关键措施、主要工作和项目三个层次。关键措施是根据战略总体思路确定的实现公司战略目标的关键方面；主要工作是为实现每一个战略关键措施及其目标需要实施的几个主要方面；项目是每一主要工作下需要相关部门独立开展或者牵头开展的完整的最小工作单元内容。

二、用人单位劳动标准与单位发展战略规划之间的关系

单位发展战略描述了用人单位的发展目标，是用人单位行动的向导，引领用人单位制定劳动标准的方向。

(1) 单位发展战略为制定劳动标准确立了核心思想。单位发展战略是随着用人单位所处的发展阶段的不同而变化的，因此就需要相应的劳动标准予以配合。劳动标准实质上是单位发展战略顺利实施的重要工具。

(2) 用人单位劳动标准通过规范员工的行为标准，营造了良好而有序的内部工作环境和秩序；通过规范各项作业的流程及标准，提高了员工的工作效率；通过规范用人单位的劳动管理活动，创造了良好的企业社会形象。这些都有利于用人单位更好地实现单位发展战略。因此，用人单位劳动标准是实现单位发展战略的重要保证。



技能要求

适应用人单位发展战略，制定或调整 薪酬和福利标准应注意的问题

用人单位发展战略是制定薪酬和福利标准的指导方向，薪酬和福利标准的制定和实施不能偏离用人单位发展战略的要求，薪酬战略是用人单位发展战略能否实现的一个至关重要的驱动因素。与用人单位发展战略匹配的薪酬和福利标准能够保留现有人才，吸引外部优秀人才，为战略实施提供人才保障，同时，提高战略实施的运营效率。

因此，在制定或调整薪酬和福利标准时应当考虑五个方面的内容：

1. 用人单位的薪酬和福利标准是否配合了用人单位的战略。也就是现有的薪酬制度能否驱动用人单位战略的实施。如果今年用人单位的销售策略是要提高销售量，对销售员的提成考核上就主要是销售量；如果是提高利润收入，对销售员的考核主要是毛利率；如果是新产品推广，就要适当提高固定工资比例和新产品销售的提成系数。同样，用人单位在不同的阶段也有不同的薪酬策略，在初创期，更多的是采取长期激励的方式；在发展期，奖金的比例比较高；在成熟期，短期激励和长期激励要结合起来；在衰退期，要节约人工成本。所以薪酬和福利标准一定要能够驱动用人单位的战略推行，否则就会拖后腿。

2. 用人单位的薪酬和福利标准是否具有外部竞争力。员工往往都喜欢拿薪酬来进行比较，会和外部同等职位进行比较，如果觉得拿得多了就会产生满意感，如果拿得少了，就会产生不满意感。员工对薪酬的满意度会影响员工的工作效率。另外，在选择用人单位的时候，报酬是很重要的选择因素。所以，薪酬制度要定期进行薪酬调查，及时调整薪酬水平，保留、激励现有人员，吸引高素质的人才加入到队伍中来。

3. 用人单位的薪酬和福利标准是否具有内部公平性。员工不仅仅喜欢和外部用人单位同等职位进行比较，还喜欢在内部进行比较。特别是和同等职位、同等职级的人进行比较，如果发现自己干得多、拿得少了自然就会不满意；如果干得少了，拿得和别人一样多，干得多的人也会不满意。“不患寡而患不均”，平均主义的思想对用人单位来说是一个非常具有伤害力的不好现象，在很多用人单位绩效考核无法推行，其中一个很重要的原因就是平均主义思想在作怪。所以，我们对价值评价一定要科学，价值贡献大的人拿得自然就多，价值贡献小的人拿得自然就少，贡献越大拿得越多，只有把差距拉开来，才有激励作用。当然这前提就是建立职位评估系统和绩效系统，分配的依据能够说服员工。

4. 用人单位的薪酬和福利标准是否是成本节约的。薪酬设计要考虑用人单位的支付能力和投资回报率，高薪对于优秀人才的引进当然具有不可替代的吸引力，但是，用人单位的薪酬标准在市场上应该处于什么位置要视用人单位的财力和人才的可获得性等具体条件而定，不能一味地强调高薪。在薪酬支付上，也要对不同的人才类型制定不同的薪酬标准。核心人才、通用人才可以提供市场领先策略，辅助性人才提供跟随市场薪酬策略，而对独特人才可以采取合作的形式，这样，人力成本的投入才能有科学、合理的回报。

5. 用人单位的薪酬和福利标准是否是有效率的。这是执行的问题，当前面的四个因素都考虑了，但是在执行上出现了问题，还是不能达到应有的效果，“万事俱备，只欠东风”。用人单位与员工之间的基础是互相的信任，如果没有了信任，一切都会是空中楼阁。制度出来以后，如果不能秉公执行，或者是朝令夕改、虎头蛇尾，搭建起来的信任基础就会一点一点被腐蚀掉。所以，建立制度的有效执行机构非

常重要。薪酬和福利标准的实施不仅仅要专业，而且要得到用人单位的高度重视，规矩定下来以后，就要坚决地执行，不能因为个人的权威而损害公平、公正性。

相关法律法规

1. 《中华人民共和国劳动法》
2. 《最低工资规定》
3. 《劳动保障监察条例》
4. 《国务院关于职工工作时间的规定（1995年修正）》
5. 《关于企业实行不定时工作制的审批办法》
6. 《全国年节及纪念日放假办法（2007年修订）》
7. 《职工带薪年休假条例》
8. 《女职工劳动保护特别规定》
9. 《未成年工特殊保护规定》
10. 《禁止使用童工规定》
11. 《中华人民共和国社会保险法》
12. 《中华人民共和国立法法》
13. 《中华人民共和国劳动合同法》
14. 《劳动部关于职工工作时间有关问题的复函》
15. 《集体合同规定》
16. 《国家安全生产监督管理总局、卫生部、人力资源和社会保障部、中华全国总工会关于印发防暑降温措施管理办法的通知》
17. 《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》
18. 《中华人民共和国安全生产法》
19. 《生产安全事故报告和调查处理条例》

本章小结

本章主要讲述了影响用人单位劳动标准实施的主要因素；我国基本劳动标准的地方差异；全球化的概念和影响；企业社会责任的概念和影响；用人单位必须修改或调整劳动标准的情形；单位发展战略或发展规划的制定与实施方法；用人单位劳动标准与单位发展战略规划之间的关系。

复习思考题

1. 简述影响用人单位劳动标准实施的主要因素。
2. 简述我国基本劳动标准的地方差异。
3. 简述全球化的概念和影响。
4. 简述企业社会责任的概念和影响。



5. 简述用人单位必须修改或调整劳动标准的情形。
6. 简述单位发展战略或发展规划的制定与实施方法。
7. 简述用人单位劳动标准与单位发展战略规划之间的关系。

案例分析

如何合理调整员工工资？

2006年4月1日，许某受聘于一家广告公司，并与公司签署了一份《高级职员聘用合同》，合同中约定“正式聘用许某为公司的设计总监”，合同期为1年。合同同时约定，许某的税前工资是11537元。2006年4月和5月，许某如数拿到了合同约定的工资。6月份，因许某业绩考核突然变差，公司以许某工作业绩下滑为由，并根据劳动合同第5条第2款“许某的薪酬由公司董事会予以审定，同时按照公司董事会的意见，根据其工作业绩对其薪酬水平予以修改”的规定，将许某工资级别由原29级降为27级，发税前工资7880元。7月份，公司又以许某未能做正常的业务工作为由，决定按待岗处理，工资发5000元。2006年8月7日，双方签订《解除劳动合同书》，该书中说明：“公司与许某经协调，就解除劳动合同事宜达成如下共识：双方的劳动合同从许某与公司签订本协议之日起解除……”，8月7日后，许某办理了工作交接。

在劳动合同解除以后，许某认为自己的合同工资为11537元，但公司所发的6月份工资仅为7880元，7月工资仅为5000元，因此多次找公司交涉要求补发所欠的工资。公司则认为，决定在2006年6月许某的工资由29级降到27级，发放标准为7880元，7月份因许某的工作业绩大幅度下滑，公司又决定将许某按待岗处理，每月发给5000元工资。上述决定是根据许某的工作业绩的评定、公司的章程做出的，完全符合许某与公司签订的《高级职员聘用合同》第5条第2款之约定，所以不同意许某补发工资的要求。双方协商不成，许某便就此向劳动争议仲裁委员会提出了申诉。

（资料来源：法律快车，<http://www.lawtime.cn/info/laodong/gongzi/qita/2010101965631.html>。）

讨论题

1. 公司能否根据许某的业绩下滑情况，适时调整他的相应工资级别，您的理由是什么？
2. 作为劳动关系协调员的您，面对类似许某的情况，将会如何处理来保证公司利益？

参考文献

1. 苏海南等：《中国标准体系研究》，中国劳动社会保障出版社2003年版。
2. 张建明等：《劳动标准与劳动监察：政策与实务》，北京大学出版社2008年版。
3. 唐镛：《战略劳动关系管理》，复旦大学出版社2011年版。