

公司的社会责任与劳动关系的法律调整

● 常 凯

内容摘要 本文拟从法律的角度,结合中国的劳动关系现状,对于公司内部的社会责任与在劳动关系法律调整中的相关问题作一分析。本文认为:公司社会责任的法律意义是要实现劳动者在企业生产过程中的权利。即公司社会责任的实施,不仅要实现劳动者的利益,而且要实现劳动者的权利,特别是要实现劳动者的人格尊严。为此,需要将公司社会责任运动纳入劳动法制的轨道。

关键词 公司 社会责任 劳动关系 法律调整

经济全球化将资本主义的经济规则推向了全球范围,但同时也将资本主义内在的经济和社会危机推向世界各地。一个不容回避的问题是,作为资本主义的经济和社会结构中最为基本的矛盾——劳资矛盾的冲突和激化,已经成为全球性的问题。

一、经济全球化与公司社会责任的重提

公司社会责任的重提,并成为全球范围内一个共同的话题,是随着经济全球化的进程而来的。

经济全球化即全球市场化,而全球市场化的实质是资本无国界和资本全球化。在全球化的浪潮中,跨国公司是全球化最主要的推动者和受益者。跨国公司“内部贸易”和各跨国公司之间的贸易约占世界贸易总额的60%,此外还控制着75%的技术转让、80%以上的对外直接投资、90%的生产技术。在全球100个最大的经济实体中,51个是公司,国家只占49个。跨国公司已经发展为控制和

影响全球经济发展的主要力量。

但这种资本的扩张同时在全球范围内形成了对于劳动的压制和剥夺。劳资关系力量对比处于一种极端不平衡的状态中。经济全球化的同时又伴随着贫穷全球化。劳工权益保障成为一个世界性的社会问题。正是在这一背景下,公司的社会责任问题从上个世纪80年代开始,重又在各国被提起并逐步形成了公司的社会责任运动。这一运动是由劳工组织、消费者团体、人权组织和环保组织等非政府组织所发动,并与劳工运动、人权运动、消费者运动、环保运动互相联系支援。

随着中国市场化的改革不断深化,特别是加入WTO,中国经济正式介入经济全球化,公司的社会责任运动在中国也逐步开展起来,中国的劳工问题也日益被国际社会所关注。特别是1993年11月深圳致丽玩具厂火灾事故发生以后,海外的劳工组织和NGO组织对于外资企业在中国违反劳工标准的行为进行了强烈的批评,并成立了“玩具安全生产联络会”,

以促进劳工标准在这些企业的实施。一些劳工组织和跨国公司还针对中国的劳工问题,制定了专门的“工厂守则”,要求中国的出口加工企业遵守。如美国国际劳工权利基金(ILRF)、全球交流组织(Global Exchange)等21个劳工组织、消费者组织、人权组织联合起草,并有多家跨国公司签署了“中国商业原则”,该原则宣称:“我们要确保我们在中国的商业活动尊重国际劳工组织(ILO)制定的基本劳工标准、联合国《经济、社会和文化公约》规定的基本人权标准、中国政府签署的《公民和政治权利公约》以及中国法律。”

跨国公司的“工厂守则”运动,目前已在中国启动。包括麦当劳、沃尔玛等公司在内,相继开始旨在对中国供应商和分包商实施以劳工标准检查为内容的社会责任运动,一些公司还在中国设立了相关的社会责任部门,并委托有关公证机构作为审核机构,对中国的供应商和分包商的企业劳工标准执行状况进行监督审核。而从事企业社会责任认证的国际

组织,也都相继在中国登陆。

二、公司社会责任的法的性质

企业社会责任运动,是随着全球化的推进而发展起来的。这一运动是由两种力量推动的。

一种力量是所谓的“劳工贸易壁垒”的推行。所谓“劳工贸易壁垒”,是指以劳工标准为借口实行贸易壁垒的政策。欧美发达国家为削弱发展中国家的相对价格优势,主张在国际贸易自由化的同时,应在贸易协议中制定出统一的国际劳工标准,并对达不到国际标准的国家的贸易进行限制。

再一种力量是反对资本全球化的劳工运动。劳资冲突的加剧和劳工地位的下降,使得劳工组织强烈要求在经济全球化的同时,要在企业推进和实施国际劳工标准,以达到保护劳工权利的目的。与劳工运动相呼应的还有全球性的消费者运动、环保运动和人权运动。

在这两种力量的压力下,跨国公司成为社会责任运动的主要对象。提高发展中国家和地区的劳动标准,直接涉及到该地跨国公司的劳工管理和劳工待遇。劳工标准问题具有了国际性。然而,由于这些生产厂家都是分包商或供货商,而并非跨国公司的企业,因此,劳工标准问题更具有了复杂性。

公司的社会责任,就其法律性质而言,实际上是公司的法律责任,或公司在劳动关系中的义务。在劳动法律关系中,劳动者和雇主是一种权利义务关系。雇主的权利主要包括在个别劳动关系中的录用权、劳动指挥权、工作调动权、奖惩权,以及在集体劳动法

律关系中的闭厂权。这些权利属于与劳权相对应的使用者的权利。但同时雇主必须承担相应的义务。这主要表现为雇主必须执行和实施有关的劳动标准以实现在劳动过程中对于劳动者的保护。

公司在劳动法律关系中的义务,主要是通过劳动关系的法律调整来实现的。传统的劳动关系法律调整主要是通过两种途径,其一是国家劳动标准的制定和实施,其二是劳动者组织工会进行集体谈判。就业规则或工厂规则,在传统的劳动关系法律调整中只是一种辅助的形式。但目前所开展的公司的社会责任运动,则将工厂守则或生产守则发展为一种具有相对独立运作机制的劳动关系调整形式,但这一形式的基本要求,仍是强调雇主对于劳工权益实现的义务。

三、公司社会责任与劳动者的人格尊严

人力资源管理与劳动关系的法律调整是两个不同的理念体系和规范体系。人力资源管理是从企业的利益出发,以提高企业的竞争力为目的的以人本主义为基点的企业管理方式,管理的权利主体是企业,劳动者只是被动的管理对象。而劳动关系调整是为了协调和平衡企业的劳动关系,核心要求是保障劳动者的权利,劳动关系法律调整的权利主体是劳资双方,而在这当中又特别强调劳工权利,劳动关系法律调整的基本方式是劳资双方对等的交涉或资助的参与。

公司社会责任的提出和实施,对于全球化下企业人力资源和劳动关系管理的有机结合,提供了一个共同的切入点,这就是,

人力资源和劳资关系管理所解决的都是企业(雇主)和员工的关系问题,人本主义是人力资源和劳资关系处理的基本出发点,也是劳资双方共同的追求目标。因而,公司的社会责任不仅是企业的人力资源管理方式,而且由于劳动关系调整是其主要内容,因而更应将其纳入劳动关系法律调整的范畴。

这又涉及到一个基本的理论问题,即社会责任运动是要解决工人的利益问题还是解决工人的权利问题。实际上,公司社会责任的法律意义是要实现劳动者在企业生产过程中的权利。公司社会责任运动,其实也不过是将劳动者应有的权利通过督促的方式促进其实现而已。但这种修正不只是改善一下劳动者的待遇,而是要实现劳动者作为独立主体的“权利”,这一权利的实质追求是要实现劳动者的人格尊严。

劳动是一个独立的生产要素,而不是资本的附属物。法律在调整劳动关系中,支持和保护劳动者的人格尊严,这主要表现为:首先,劳动者人格具有独立性,即劳动者在劳动关系中是一个独立的主体,而非企业或雇主的附属,这一特点主要表现在劳动契约的建立上;其次,劳动者人格应该具有自主性,即包括自主地选择职业,自主地结社、谈判和罢工等;再次,劳动者的人格应该具有平等性,即在劳动关系中,具有独立人格的劳动者,与作为资本人格化代表的雇主,在劳动关系利益和有关运行问题的处理上,其人格地位是平等的,而不应该由于经济地位的差别而形成人格的差别。而资本对于劳工的人格支配,不外是劳资经济实力对比而形成结果,并没有法的依据。

四、将公司社会责任纳入劳动法制的轨道

公司的社会责任运动其内涵实际上包括人力资源管理和劳资关系调整两种理念和机制,试图以人力资源管理来包容或取代劳资关系调整,或以劳资关系的运作来对抗人力资源管理,都是不合适的也是不现实的。因为这是代表两种经济力量——资本和劳动,两种经济权利——财产权和劳权的两种社会运动。如何将这两种运动结合起来,才是劳资双方一种理智的选择。

实现这一结合的基本选择,是将公司的社会责任运动纳入劳动法制的轨道。这要求不仅具有国际法的依据,同时也要有国内法的依据。为此,我国已经认可的国际劳工组织提出的体面劳动的要求,应是公司社会责任运动的基本目标和基本原则。体面劳动是国际劳工组织为应对和解决经济全球化所造成的社会经济问题特别是劳动问题而提出的首要战略目标。所谓体面劳动,即“促进男女在自由、公正、安全和具备人格尊严的条件下,获得体面的、生产性的工作机会”。

按照“体面劳动”的要求,公司的社会责任运动需要解决以下的问题:

首先,国际劳工组织关于劳工基本权利的劳工基本公约,应是公司社会责任运动首先要解决的问题。劳工基本权利包括四个方面的内容:结社自由和集体谈判;消除一切形式的强迫劳动;有效地废除童工制度;消除就业歧视。而公约中所规定的组织工会的权利和集体谈判的权利,其最直接的意义,在于工人必须要形成集体的力量,以独立

的身份与雇主进行对等的交涉。但实际上,许多通过了社会责任认证的企业,都没有工会组织。一些个别建立了工会的企业,也基本上是由企业雇主控制或直接由企业领导担任工会负责人。这种雇主阻挠成立工会或控制工会的“干涉行为”,正是国际劳工公约所明确禁止的典型的非公正劳工措施。

其次,对于公司社会责任的实施和监督认证方式,也需要改变单纯的商业运作模式。应该承认,国际上的一些劳工标准的检查和认证组织,在推行公司社会责任的过程中是发挥了积极的作用的。但是,这种认证过程中的商业动作,也使得这种监察和认证的客观性和准确性存在一些问题。因为质量或环境管理体系标准,完全可以通过一些静态的和量化的客观指标来衡量,但劳工标准作为一种权利的实现则具有相对性和动态性,而且不同的人可以具有不同的感受和评价,即权利的主观性。如果这种认证完全由权利关系的一方控制,即由雇主提供所有的资料和证言证人,就很难保证其结果的公正和客观。如果监察和认证组织在这一过程中也具有商业目的,把监察认证当成一桩生意,那么这种认证方式的公正和客观性将更值得怀疑。另外,一些负责认证的公证机构,其认证人员并非是劳动关系或劳动法学的专业人员,对于他们的专业资格认定也是一个需要解决的问题。

第三,是关于公司社会责任标准的法律效力问题,它包含两个方面:第一个问题是公司社会责任标准制定的法律效力问题。目前,尚没有一个全球公认的具体标准,一般都是由不同的国际

组织自行制定。尽管这些标准都是依据国际劳工标准制定,但由于国际劳工标准与我国的劳动法之间还有着一定的差别,所以,还存在着一个法律适用或标准适用的问题。这一问题的解决办法,是有关中国的公司社会责任标准的制定,必须有中国的相关部门参与制定,方有法律效力;第二个问题是公司社会责任监察认证结果的法律效力问题。由于目前企业社会责任基本上是一种商业行为,这一行为并不具有法律效力。尽管被认证的企业所追求的也只是一种商业价值,而非法律效力,但这种行为本身,已经背离了企业社会责任运动的初衷。并且还有一个不可回避的问题是,如果被商业认证合格的企业,却被政府劳动部门或工会认证为不合格,那么,这种商业认证是否还有效?所以,就认证而言,仅仅通过商业机构是不够的,必须要与政府和工会合作。而且,参照日本的经验,由劳动关系和劳动法专家以社会公益方的身份介入,更能保持这一认证的专业性和客观性。

参考文献:

1.秦潼:《全球化和世贸》,载《中国与世界》2000年3月号。

2.周国银、张少标编著:《社会责任国际标准实施指南》,海天出版社2002年4月版。

3.[德]汉斯·彼得·马丁、哈拉尔特·舒曼著:《全球化陷阱》,中央编译出版社1998年10月版。

4.[日]菊池勇夫著:《劳动法的主要问题》,有斐阁1943年版。

(作者单位:中国人民大学劳动人事学院)

(责编 刘莲)