# 企业社会责任行为的财务动因探讨

——基于《劳动合同法》执行情况的实证分析

# 曾牧

(暨南大学管理学院 广州 510630)

【摘要】履行社会责任是一种非市场手段的企业治理方式,这种治理方式与企业的财务结构密切相关,是避免可占用准租产生的一种防范机制。本文以《劳动合同法》(修订)的实施作为企业社会责任研究的切入点,通过对广东省263个中小企业劳动与财务数据的分析,得出结论:企业履行法律责任与企业的固定支出存在显著相关关系,企业对法律责任的履行状况和固定支出共同影响企业绩效。

【关键词】企业社会责任 财务动因 劳动合同法

## 一、企业社会责任研究文献综述

20世纪初企业社会责任还是一个模糊的、关于道德与宏 观社会相关的问题, 股东看不到企业社会责任与个人利益及 企业绩效之间的联系。尽管今天仍然缺乏企业社会责任与市 场收入密切相关的结论,但有足够的证据显示越来越多的股 东和机构投资者开始接受这个概念,并认为社会责任会为公 司带来长期的财务效果(Min-Dong, 2008)。这些变化归功于 企业社会责任概念开始由宏观社会层面向组织层面转变,由 简单的伦理导向向复杂的操作导向转变,由一个单纯的伦理 概念演变为与企业长期绩效相联系的战略手段。Carroll (1979)提出的结构模型把企业社会责任划分为经济、法律、伦 理和社会责任共四个类别,企业应关注的社会事务包括消费 者、环境、股东等。Wartick 和 Cochran (1985)提出的公司社会 表现模型是以企业与社会环境相互促进为基础的,他们认为: "公司社会责任准则、社会回应和用于解决社会问题的政策之 间会相互作用"。这一观点没有把盈利排斥于社会责任之外, 而是把企业经济责任看做社会责任的组成部分,从而为社会 责任概念的推广铺平了理论道路。

尽管如此,人们对企业社会责任依然充满争议,争议围绕着对企业社会责任概念的理解。目前理论研究中的企业社会责任概念都存在一个共同问题:由于定义的框架过大,难以测量和检验社会责任对企业的贡献。因此,Barnett(2007)认为,应缩小企业社会责任的概念外延。他以社会财富和利益相关者为两个维度,认为必须同时增进这两个方面的行为才能定义为社会责任行为。人们对企业社会责任概念的解释之所以无法达成共识,是因为对这种现象未能在经济学分析框架下进行解释与推导。

在标准的公司模型中,股东掌握公司的最终控制权,公司 经理承担管理公司的义务,利益相关者(如雇员、供应商和消 费者等)应当通过合同或者法律,而不是通过参与公司治理享 有权利。按照这样的标准公司模型,利益相关者问题已经通过

市场合约或者法律解决,也就不可能涉及企业社会责任。根据 古典经济学理论,企业获得利润最大化的同时也实现了社会 福利的最大化。然而,这个结论是在忽略市场摩擦的假设下企 业被视为生产函数时得出的,制度与组织理论已有大量的研 究成果对这个结论进行了修正。交易成本、信息不对称、外部 性、合约执行成本等一系列的制度因素,使得企业无法完全通 过市场治理来实现资源的合理配置,因此,企业的本质与各种 形式的非市场机制无法分割。Williamson(2003)从组织理论的 角度探讨了企业组织形式的演化路径,认为市场是被企业形 式有选择而不是统一取代, 治理结构的差异与交易性质相联 系。关于企业本质的研究依然是一个很有意义的课题,从目前 已有的研究框架看,企业制度被视为相对于市场机制的另一 种资源分配方式的观点已为很多学者所接受。同时,资本市 场、产品市场、要素市场作为外部治理机制,对企业行为产生 影响。但是, Jensen(1986)认为这些影响是有局限性的,尤其是 当经济活动中存在经济租金或准租金时,产品和要素市场的 约束力将会被削弱。Klein, Crawford 和 Alchian (1978)举例说 明了可占用准租与道德风险之间的关系, 他们认为共同所有 权或者企业垂直一体化就是一种防范投资不足的机制。

然而,共同所有权或垂直一体化这一防范机制未必是仅有的解决方式。当利益相关者因为人力、财务或其他的价值投资而承担了企业的剩余风险时,企业与利益相关者的冲突就可能演变为一种影响较为广泛的社会问题。因此,Heal(2005)对企业社会责任现象的经济解释是:当社会成本与公司成本一致时,的确不存在社会责任,但是当这两种成本不一致或者不公平现象存在时,就产生了企业社会责任的问题。产权理论认为,个人对财产权利的分享是不同合约安排的反映,企业社会责任行为貌似偏离了传统的企业理论,但由于财产所有权和企业所有权是两个具有不同内涵的概念,因此,对利益相关者的考虑只是改变了治理结构的形式(即企业所有权),而并非否定基于个体产权上的财产所有权,社会责任其实就是反

### □财会月刊•全国优秀经济期刊

映了雇员、消费者、社区、环境等利益相关者在特定条件下对 企业财产的索取权,是通过非市场方式实现资源配置的一种 方式,以个体理性为前提的企业理论并非与社会责任现象相 矛盾。

# 二、提出本文的研究课题

本文按照这样的理论背景以及 Barnett(2007)的思路,从 法律和市场的不完备角度定义企业社会责任行为,即把企业 社会责任行为定义为那些无法在法律与市场双重约束下的剩 余行为,是一种非市场手段的企业治理方式,并选择《劳动合 同法》的执行作为本文研究的切入点。

本文的实证研究对象是2008年1月1日起全面执行的 《劳动合同法》,这是近年来存在较多争议的法律。交易理论对 合约的解释为:对价是承诺成为可以履行的必要条件,即受约 人给予立约人某物以诱导其给出承诺,合同才算完整。这是 《劳动合同法》争议的法理根源之一。例如,在该法第14、25、 46、48条规定中都对劳动关系中的资方在中止、结束劳动关 系中所承担的义务作了明确规定,但在法律全部条文中对劳 动者义务的阐述只有第90条:"劳动者违反本法规定解除劳 动合同,给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任"。这些条 文体现了该法以保护劳动者利益为宗旨的立法意图, 但是削 弱了劳动合同作为交易承诺的基本功能。根据许成钢(2001) 对不完备法律的定义及总结、《劳动合同法》是典型的不完备 法律,如果只依赖政府有限的资源执法,其结果是效力不足。 这种结果也体现在笔者对广东省 13 个城市近 600 个样本企 业的数据调查中,企业通过政府规定的劳动合同实现劳动关 系的管理,在不同的地区、不同的行业有显著的差异。

关于《劳动合同法》的争议并非本文要探讨的问题,但新《劳动合同法》的颁布给企业社会责任的研究提供了一个契机,法律责任是构成广义企业社会责任不可缺少的部分,而企业对《劳动合同法》的履行也符合本文所定义的企业社会责任。本文的研究主题就是在上述概念框架下探讨不同企业执行《劳动合同法》程度的差异,并结合企业理论分析准租的存在如何影响企业对非市场治理方式的选择。

## 三、样本及研究设计

1. 数据来源与样本数量特征。本文的研究数据来自于广东省劳动和社会保障重大决策咨询课题,即实施《劳动合同法》对企业的影响。本文分析有效样本企业 263 个,行业集中于制造业、建筑业、批发和零售贸易餐饮业(下文简称"批零业")以及社会服务业(下文简称"服务业"),所有制形式以非国有或集体企业为主。具体分布如表 1 所示:

表 1 样本企业的行业和所有制分布

	行业				所有制		
	制造业	建筑业	批零业	服务业	其他	国有集体	非国有
数量(家)	112	23	55	57	16	54	209
比例	0.426	0.087	0.209	0.217	0.061	0.205	0.795

根据表 2 的数据可知,样本企业的资产和人数的中位数都小于其平均数,分布呈右偏分布,即样本中多数企业规模小

于样本算术平均数。由于一般认为大型企业履行法律责任的 状况普遍优于中小企业,因此本次调查的预期目标是了解中 小规模企业对《劳动合同法》的执行状况。根据描述统计分析 结果可知,样本的数量特征符合预期调查目标。具体数据如表 2 所示:

表 2 2008 年样本企业资产与员工规模

-74 -		. ——//	*> 1 30 5 1		
	资产(万元)		人数(人)		
	平均数	中位数	平均数	中位数	
制造业	56 300	11 500	924	352	
建筑业	27 000	5 400	494	133	
批零业	9 800	3 200	338	255	
服务业	64 200	6 600	573	290	
其他	10 500	10 200	302	70	
全部	48 700	6 900	650	270	

样本企业劳动合同签约率是本文实证分析的重点,自2008年《劳动合同法》(修订)全面执行起,企业必须按照劳动与社会保障局认可的统一文本格式与劳动者确认劳动关系。但并非所有企业都严格执行了该规定,在某些行业和企业,由于劳动力的流动性较大,劳动合同的签约率存在较大的差异。表3是四个行业分别在2007年和2008年的劳动合同签约率的具体统计结果:

表 3 样本企业劳动合同签约率统计

劳动合同签约率		制造业	建筑业	批零业	服务业
平均值	2007年	0.890 2	0.815 8	0.891 0	0.957 0
	2008年	0.920 1	0.869 3	0.953 9	0.988 2
最小值	2007年	0.025 9	0.010 0	0.204 1	0.774 2
	2008年	0.050 3	0.0698	0.309 1	0.900 0

根据表 3 的数据可知,2008 年以来各行业劳动合同签约率的平均水平高于上年,当然这种差异在统计上是否显著还需进一步检验。在四个行业中建筑业的劳动合同签约率在两年内都低于其他三个行业,其根本原因是该行业的作业地点不固定,对部分岗位的专业性要求不高,劳动力的流动性较大。因此,在这个行业中劳动关系的建立和确认并非依靠政府强制的劳动合同文本,更多的是依靠行业惯例、口头承诺等方式。笔者认为,建筑业就是一个通过市场机制实现企业人力资源治理的行业,因此,以其作为本文研究的对照组。

2. 研究假设。由于样本企业全部都是非上市公司,以中等规模企业为主,因此,源于股东与经理之间的委托代理问题并不突出,在下面的研究中可以忽略这些影响。根据前文的理论推导,由于投资具有专用性,如果改变资产的用途将会面临资产的大幅贬值,因此企业通过劳动合同这种形式建立稳定的雇佣关系是规避风险的形式之一。可见,对《劳动合同法》的履行将会与固定成本一起对企业绩效产生联合影响。综合上述思路,本文提出两个研究假设:

假设 1: 可占用准租是影响劳动合同签约率的显著因素, 准租水平越高,劳动合同签约率越高。 假设 2: 劳动合同是一种防范准租被占用的有效治理方式,与固定成本联合影响企业绩效。

3. 变量定义与回归模型。由于可占用准租主要来自难以转移的固定投资,员工中止劳动关系可以使企业的固定投资 面临损失,因此,在实证分析中以企业固定成本支出代表企业 可占用准租规模,以员工辞职比率反映劳动力流动程度。具体 回归模型如下:

$$\begin{split} P = & \alpha_0 + \alpha_1 log \ (cost\_fix) + \alpha_2 liquidity + \alpha_3 dI + \alpha_4 dY + \alpha_5 dI \times \\ dY + & \alpha_6 log(asset) + \alpha_7 employee + \epsilon \end{split} \tag{1}$$

其中:P表示劳动合同签约百分比;cost\_fix表示固定成本支出;liquidity表示员工流动性,等于辞职员工比率;dI表示行业虚拟变量,建筑业为0,非建筑业为1;dY表示年份虚拟变量,2007年为0,2008年为1;asset表示资产总额,为控制变量;employee表示员工总数,为控制变量。

通过上述回归模型(1)来验证假设 1。在该模型中,以市场化程度较高的建筑业作为对照组,系数  $\alpha_3$  反映仅与产业相关与时期无关的边际影响, $\alpha_4$  反映全部样本 2007~2008 年劳动合同签约率的变化。这里关注的重点是交互作用项dI×dY 的系数  $\alpha_5$ ,该系数反映了 2008 年由于新《劳动合同法》的实施,非建筑业与建筑业劳动合同签约率的差异。为了控制企业规模的影响,以资产总额和员工总人数作为模型的控制变量。

模型 2 的目的是描述企业履行法律责任的状况,即劳动合同签约率对企业绩效的影响,反映在可占用准租影响下,企业履行法律责任是否可以对企业绩效产生显著影响。模型以生产函数为基本形式,以固定成本支出和劳动合同签约人数为解释变量估计全要素生产率并进行联合检验。由于样本企业为非上市公司,因此以营业收入衡量企业绩效。具体模型如下:

 $log(income) = \beta_0 + \beta_1 log(asset) + \beta_2 log(employee) + \beta_3 dY + \beta_4 cost\_fix + \beta_5 N + \epsilon$ (2)

其中:income 表示营业收入;N表示已经签订劳动合同的员工人数。

## 四、实证分析结果

1. 模型 1 的估计结果。模型 1 首先检验了 2008 年全面执行《劳动合同法》(修订)后样本企业的劳动合同签约率是否有显著变化,然后把反映企业可占用准租的变量引入模型,具体结果如表 4。

根据模型 1.1 回归分析的结果,dI 的系数显著为正,非建筑业的劳动合同签约率高于建筑业的劳动合同签约率;dY 系数为正,与表 3 描述统计的分析结论一致,但统计意义不显著,原因在于样本内部的劳动合同签约率差异较大,约 10%的企业在 2008 年的劳动合同签约率下降,从估计结果反映出来就是系数估计的标准差较大,使 2008 年的劳动合同签约情况与之前年度相比所表现的变化在统计意义上不显著;dI×dY的系数估计结果为负值,但在统计意义上不显著,即 2008 年后非建筑业企业的劳动合同签约率并未比建筑业企业发生更加显著的改变,这个结果证实这部法律存在不完备性。目前,

表 4 模型 1 的系数估计结果

			* * *	
	模型1.1	模型1.2	模型1.3	模型1.4
$\alpha_0$	81.203 *** (5.539)	78.886 *** (4.882)	81.992 *** (5.123)	78.796 *** (5.144)
log(cost_fix)		1.271 * (0.649)		1.263 * (0.663)
liquidity			0.008 (0.039)	0.005 (0.038)
dI	10.099 ** (4.178)	9.905 *** (2.914)	8.399 *** (3.090)	9.347 *** (3.050)
dY	5.392 (5.627)	3.580 ** (1.666)	3.195 * (1.729)	3.650 ** (1.706)
dI×dY	-2.435 (5.899)			
log(asset)	0.224 (0.461)	-0.454 (0.603)	0.291 (0.482)	-0.390 (0.623)
employee	-0.003 *** (0.001)	-0.004 *** (0.001)	-0.003 *** (0.001)	-0.004 *** (0.001)
R <sup>2</sup>	0.061	0.078	0.059	0.076

注:\*\*\*、\*\*、\*分别代表在1%、5%、10%的水平上显著; 括号内数字为系数估计标准差,下同。

《劳动合同法》的执行主要依赖各级劳动管理部门的监督,根据实地调查的结果,政府在监督该法实施方面的资源极其有限,对劳动合同相关法规的履行成为企业的一种相机选择行为,因此,劳动合同签约率并没有因为新《劳动合同法》的实施而出现显著的变化。

模型 1.2 的解释变量引入了固定成本支出,根据系数估计结果,固定成本支出每增加 10%,劳动合同签约率平均上升 0.127 个百分点,这是一个较小的弹性水平。但从系数估计的标准差看,系数估计结果在 90%的置信水平上是显著的,再结合所有模型的 R<sup>2</sup>,可以认为企业的固定成本支出是影响劳动合同签约率的因素之一。

在模型 1.3 中独立加入员工流动性变量后,该变量系数为正,即员工流动性越大,企业与员工签订劳动合同的比率越高。但是,系数在统计上不显著,即使在模型 1.4 中把固定成本支出和员工流动性同时引入模型,结论依然没有改变。对员工流动性变量所作的描述统计结果显示,样本数据中该变量的变化在 13%~30%的区间内,平均水平约为 22%。在人力资源总体供给规模得以保证的前提下,样本企业在研究期间招工难的现象并不突出,因此,这样的劳动力流动水平可能尚未造成对劳动合同签约水平的显著影响。值得关注的是,在 1.1 至 1.4 的所有模型中,企业员工人数的统计结果都呈现高度显著性,而且该变量在全部模型中的系数估计都为负,即员工规模越小的企业,劳动合同签约率越高,反之则越低。可以认为,企业在人力资源缺乏的情况下面临准租占用的可能较大,所以更倾向于通过劳动合同建立稳定的雇佣关系。因此,可以认为上述实证分析结果基本符合假设 1。

2. 模型 2 的估计结果。对模型 2 进行估计的目的是反映

## □财会月刊•全国优秀经济期刊

企业履行《劳动合同法》对企业绩效产生的影响,以及企业运用劳动合同这种治理形式所产生的作用。本文分别对全部样本、建筑业、非建筑业样本进行了估计,具体结果如表 5。

表 5 模型 2 的系数估计结果

	全部样本			部分样本		
	2.1	2.2	2.3	2.4(非建筑业)	2.5(建筑业)	
β <sub>0</sub>	1.405 *** (0.240)	1.148 *** (0.282)	1.536 *** (0.293)	1.099 *** (0.294)	1.877 (1.216)	
log(asset)	0.454 *** (0.027)	0.495 *** (0.026)	0.477 *** (0.026)	0.441 *** (0.026)	0.752 *** (0.166)	
log(employee)	0.455 *** (0.040)	0.447 *** (0.057)	0.395 *** (0.057)	0.524 *** (0.059)	0.004 (0.201)	
dY	0.061 (0.089)	0.051 (0.088)	0.046 (0.087)	0.058 (0.084)	-0.062 (0.386)	
cost_fix	7.883 *** (0.000)		7.808 *** (0.000)	6.782 *** (0.000)	-3.070 *** (0.000)	
N		1.436E-5 (0.000)	6.606E-5 (0.000)	-2.629E-5 (0.000)	0.001 (0.001)	
$\mathbb{R}^2$	0.651	0.661	0.673	0.712	0.595	

在5个方程估计结果中,资产与劳动力对绩效具有显著的影响,基本符合经典生产理论的假设。对比2.1和2.3的估计结果,当模型加入关于企业履行《劳动合同法》程度的变量后,资本对产出的弹性系数上升。在包含全部样本和非建筑业样本的模型中,固定成本支出无论单独还是联合其他解释变量进入模型都具有显著的影响,但是在所有的模型中,劳动合同签约人数变量的系数 t 统计检验结果都不显著。根据假设2的含义,企业与员工通过法定书面劳动合同的形式确认劳动关系的原因在于避免因固定投资所引致的准租占用,因此,如果签约人数产生影响,应该是与固定成本支出变量联合产生作用,而 t 统计量检验结果是在对单一变量无任何约束的前提下得出的检验结果,因此未必能回答假设2所提出的问题,必须通过联合检验,以 F 统计量的形式进行检验才能得出结论。

提出检验的原假设:

$$H_0: \beta_4=0, \beta_5=0$$
 (3)

如果假设 2 成立,上述原假设应被拒绝。通过约束方程和非约束方程的回归残差平方和,构建 F 统计量对方程 2.3、2.4、2.5 进行联合检验,F 统计量的计算结果分别为 13.360 8、14.218 7、0.503 7。根据 F 分布的临界值,方程 2.3 和 2.4 拒绝原假设,即在全部样本和非建筑业的样本中,劳动合同签约人数与固定成本支出对企业绩效联合产生作用,但在建筑业中,这种作用不显著。

根据前文的描述统计分析,建筑业是主要依赖市场机制实现劳动关系治理的行业,因此在建筑业中企业管理层可以绕过书面劳动合同的形式实现劳动力资源的治理。尽管没有按政府规定的形式确认劳动关系,但这并非意味着这个行业的劳动者权益必然受到损害。事实上,在对行业薪酬数据的比

较中发现,建筑业的薪酬水平、养老保险支付比例、基本医疗保险支付比例并非最低。按照本文的逻辑,建筑业这种依赖市场力量的治理方式之所以存在,是因为建筑企业所需要的具有较高专用性的固定投资相对较少,投资者一旦要退出这个行业,其设备较容易在二手市场上转让。相比较而言,非建筑业企业必须通过劳动合同这种非市场治理方式与员工建立稳定的劳动雇佣关系,这是由其本身的资产特征所决定的。

#### 五、结论

本文认为,企业社会责任行为与某些经济因素相联系。企业在履行《劳动合同法》所要求的法律责任中,可占用准租水平是影响企业履行这种责任的内部原因,某些行业的企业由于可占用准租的存在,通过法定劳动合同建立稳定的雇佣关系,并作为防止机会主义行为发生的非市场治理方式。

社会责任的内容和形式较丰富,法律责任只是其中之一,可占用准租是否也同样影响其他社会责任行为,如消费者责任、环保、慈善等其他方面,还不得而知。目前有关这方面的研究并未对性质不同的企业社会责任行为区别对待,未深入探讨制度、财务因素对企业社会责任的影响路径,这些都是日后非常值得关注的问题。

【注】本文是国家自然科学基金(项目编号:70972080)和广州市哲学社会科学发展"十一五"规划课题(项目编号:09B27)的阶段性研究成果。

## 主要参考文献

- **1.** Barnett ML. Stakeholder influence capacity and the variability of financial returns to corporate social responsibility. Academy of Manangement Review, 2007;3
- 2. Carroll A. A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. The Academy of Management Review, 1979;4
- **3.** Griffin J, Mahon JF. The corporate social performance and corporate financial performance debate. Business and Society, 1997;1
- **4.** Jensen MC. Agency Costs of Free Cash Flow, Corporate Finance and Takeovers. The American Economic Review, 1986;2
- **5.** Klein B, Crawford RG, Alchian AA. Vertical Integration, Appropriable Rents, and the Competitive Contracting Process. The Journal of Law and Economics, 1978;2
- **6.** Min-Dong. A review of the theories of corporate social responsibility. International Journal of Management Reviews, 2008;10
- **7.** Wartick SL, Cochran PL. The Evolution of the Corporate Social Performance Model. The Academy of Management Review, 1985;10
- 8. 许成钢. 法律、执法与金融监管. 经济社会体制比较, 2001;5