

东北大学“985工程”建设专项经费资助

我国劳动关系层面的企业社会责任

WOGUO LAODONG GUANXI

CENGMIAN DE QIYE SHEHUI ZEREN

张兰霞 赵咏梅 著



经济科学出版社
Economic Science Press

013069277

东北大学“985工程”建设专项经费资助 F279.2
国家社会科学基金资助项目 (07BJY050) 142

我国劳动关系层面的企业社会责任

WOGUO LAODONG GUANXI
CENGMIAN DE QIYE SHEHUI ZEREN

张兰霞 赵咏梅 著



F279.2
142



北航

C1677570



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

我国劳动关系层面的企业社会责任/张兰霞, 王咏梅著.
—北京: 经济科学出版社, 2012. 12

ISBN 978 - 7 - 5141 - 2773 - 7

I. ①我… II. ①张…②王… III. ①企业责任 - 社会
责任 - 研究 - 中国 IV. ①F279. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 297962 号

责任编辑: 李 雪

责任校对: 苏小昭

责任印制: 邱 天

我国劳动关系层面的企业社会责任

张兰霞 王咏梅 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京万友印刷有限公司印装

710 × 1000 16 开 23 印张 390000 字

2013 年 9 月第 1 版 2013 年 9 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 2773 - 7 定价: 68.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 翻印必究)

前 言

2004 年年初，美国和欧盟决定，将于当年的 5 月 1 日起对我国出口企业强制推行一个新的国际贸易标准——企业社会责任标准，即 SA8000。此消息一出，立即引起我国出口企业的一阵恐慌，媒体也把 SA8000 炒得沸沸扬扬。至此，早已在欧美国家出现的企业社会责任问题才真正引起我国社会各界的普遍关注。

2008 年 1 月，在中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议上通过的《中华人民共和国劳动合同法》正式开始执行。尽管这一法律承载着我国亿万劳动者的期盼，但在其实施前夜，很多企业都在采取各种措施规避其应当承担的法律责任，如为使劳动者“工龄归零”迫使劳动者辞职后重新与其签订劳动合同；在与劳动者签订合同时交替变换用人单位名称；进行非法劳务派遣等，这在很大程度上影响了劳动关系的和谐和社会的稳定。此时，我国劳动关系层面的企业社会责任问题被推到了风口浪尖，成为社会各界广泛关注的焦点。

本书在对相关理论与文献进行简要综述之后，依据利益相关者理论和社会契约理论，搭建并验证了我国劳动关系层面企业社会责任的理论框架；依据该框架，阐述并分析了我国劳动关系层面企业社会责任的履行状况，得出了我国劳动关系层面企业社会责任履行的特征和我国劳动关系层面企业社会责任缺失的根本原因在于企业履责动力不足的结论；基于此，在简要界定我国劳动关系层面企业社会责任动力机制的基础上，构建了有宏观、中观和微观三个层面

的十大动力要素的我国劳动关系层面企业社会责任的动力机制模型，并从初级、中级和高级三个阶段对该动力机制模型的运行和调控进行了探讨；鉴于企业履责的阶段性特征，在明确我国企业社会责任所处发展阶段之后，提出了我国劳动关系层面企业社会责任动力机制实现的总体构想和具体措施；最后先后开发出了基于灰关联分析和结构方程模型的我国劳动关系层面企业社会责任的评价方法。具体地讲，本书主要完成了以下工作：

(1) 搭建并验证了我国劳动关系层面企业社会责任的理论分析框架。从管理学的角度，依据社会契约理论和利益相关者理论，搭建一个分析我国劳动关系层面企业社会责任的理论框架。该框架认为，我国劳动关系层面的企业社会责任主要由显性企业社会责任和隐性企业社会责任两部分构成。其中，我国劳动关系层面显性企业社会责任主要是根据我国的《劳动法》、《劳动合同法》、《妇女权益保障法》、《未成年人保护法》、《职业病防治法》等法律法规总结归纳出来的，具有强制性的特点，是企业履行社会责任的底线，主要包括劳动合同管理、工作时间和休息休假、劳动报酬管理、社会保障、职业安全卫生管理、工会组建与劳动维权 6 个维度；我国劳动关系层面隐性企业社会责任则是依据 SA8000、CSC9000T、HM3000 等相关认证标准、当前我国员工的心理契约之组织责任的相关研究成果以及优秀企业履行劳动关系层面社会责任的实践等建立起来的，虽不具有强制性的特点，但对提高员工的满意度及忠诚度、进而提高企业在市场上的竞争力会大有帮助，主要包括待遇改进、职业发展、工作支持和和谐氛围 4 个维度。在此基础上，运用较为规范的实证研究方法对我国劳动关系层面企业社会责任的理论分析框架进行了验证，验证的结果令人满意，这就为后续的研究奠定了理论基础。

(2) 阐述并分析了我国劳动关系层面企业社会责任的履行现状。依据现有文献、实地访谈以及问卷调查等获得的资料，按照我国劳动关系层面企业社会责任的理论分析框架，分别从我国劳动关系层面显性企业社会责任的 6 个维度和我国劳动关系层面隐性企业社会

责任的4个维度,阐述了我国劳动关系层面企业社会责任的履行状况,指出了我国劳动关系层面企业社会责任履行现状所具有的“总体态势向好,但履责水平不高,且局部问题仍很严重”的总体特征、“国有企业最好,外商投资企业次之,民营企业最差”的所有制特征、“大型企业最好,中型企业次之,小型企业排在最后”的企业规模特征以及其他方面的特征。在此基础上,通过对我国劳动关系层面企业社会责任缺失原因的简要分析,得出了“我国劳动关系层面企业社会责任的履行动力不足是我国劳动关系层面企业社会责任缺失的根本原因”的结论,为后续的研究奠定了实践基础。

(3) 构建了我国劳动关系层面企业社会责任的动力机制模型。在简要界定了我国劳动关系层面企业社会责任动力机制的基础上,根据利益相关者理论和斯沃特(Mark S. Schwartz)和卡罗尔(Archie B. Carroll)的三圆模型以及以企业中高层管理者为对象的实地问卷调查信息等,明确了我国劳动关系层面企业社会责任宏观、中观和微观三个层面的十大动力构成要素,包括政府、非政府组织、大众传媒、消费者、注资者、竞争对手、商业伙伴、企业经营者、员工和企业工会,指出了我国劳动关系层面企业社会责任的经济动力、制度动力和道德动力的三大动力来源,并从劳动关系层面企业社会责任所处的初级、中级和高级三个不同阶段对该动力机制模型的运行与调控进行了探讨。

(4) 探讨了我国劳动关系层面企业社会责任动力机制的实现途径。鉴于企业履责所具有的阶段性特征,首先从中西方企业社会责任发展进程的比较、我国所处的社会发展阶段、企业社会责任与经济绩效和社会组织监督的关系等方面,对我国劳动关系层面企业社会责任所处发展阶段进行了认定,得出了我国劳动关系层面的企业社会责任正由初级阶段向中级阶段过渡的过程之中的结论。在此基础上,提出了我国劳动关系层面企业社会责任动力机制实现的总体构想和具体措施。我国劳动关系层面企业社会责任动力机制实现的总体构想是:充分发挥宏观层面的政府、非政府组织和大众传媒的

作用,辅之以中观层面的消费者、注资者、商业伙伴、竞争对手的力量,并促进微观层面的企业经营者、员工及其工会做出相应的努力,唯有如此,才能促进我国劳动关系层面企业社会责任履行水平的快速提升。我国劳动关系层面企业社会责任动力机制实现的具体措施包括:明确政府的角色并发挥其应有的作用、借助非政府组织的力量、利用大众传媒形成良好的舆论氛围、促进各中观动力要素的成长、提升企业经营者对劳动关系层面企业社会责任的认知水平和实践力度、加强员工的维权意识与能力、有效地发挥工会的代表作用等。

(5) 将灰关联分析和结构方程模型应用到我国劳动关系层面的企业社会责任评价之中。首先以我国劳动关系层面企业社会责任的理论分析框架为基础,依据科学性、系统性等原则,构建了我国劳动关系层面企业社会责任评价指标体系;其次先后建立了基于灰关联分析的我国劳动关系层面企业社会责任评价模型和基于结构方程模型的我国劳动关系层面企业社会责任评价模型;最后分别以我国部分银行和东北电网、东软集团、宝钢集团三家企业为例进行了实际应用,以说明其有效性。

真诚地希望本书的出版能够引起有关方面的关注,更希望本书的出版能够为我国劳动关系层面企业社会责任履行状况的改善做出许多贡献。

作者

2013年5月

目 录

第1章 绪论	1
1.1 选题背景与研究意义	1
1.2 研究思路与主要内容	5
1.3 主要研究方法	9
1.4 主要观点与创新	11
第2章 企业社会责任理论与文献综述	14
2.1 企业应否承担社会责任	15
2.2 企业社会责任的内涵	19
2.3 企业社会责任模型	24
2.4 企业社会责任的相关标准	38
2.5 企业社会责任的评价	49
2.6 企业社会责任的效应	56
2.7 简要评价	61
第3章 我国劳动关系层面企业社会责任的理论分析框架	63
3.1 劳动关系层面企业社会责任的界定	63
3.2 劳动关系层面企业社会责任研究的理论基础	65
3.3 劳动关系层面企业社会责任的契约性质	85
3.4 我国劳动关系层面企业社会责任理论分析框架的构建	88
第4章 我国劳动关系层面企业社会责任理论分析框架的验证	98
4.1 初始问卷的设计	98

4.2	小样本预测试	101
4.3	信度检验	101
4.4	效度检验	103
4.5	我国劳动关系层面企业社会责任理论模型的验证结果	111
 第5章 我国劳动关系层面企业社会责任履行现状的调查与分析		
5.1	调查目的	114
5.2	调查方法	114
5.3	调查内容	118
5.4	调查对象	118
5.5	调查问卷的发放与回收	119
5.6	我国劳动关系层面企业社会责任的履行现状	120
5.7	我国劳动关系层面企业社会责任履行的基本特征	142
5.8	我国劳动关系层面企业社会责任缺失的简要分析	161
 第6章 我国劳动关系层面企业社会责任的动力机制		
6.1	我国劳动关系层面企业社会责任动力机制的界定	163
6.2	我国劳动关系层面企业社会责任动力要素的构成	165
6.3	我国劳动关系层面企业社会责任动力的来源	168
6.4	我国劳动关系层面企业社会责任动力机制模型的构建	199
6.5	我国劳动关系层面企业社会责任动力机制的运行与调控	201
 第7章 我国劳动关系层面企业社会责任动力机制的实现途径		
7.1	我国劳动关系层面企业社会责任所处发展阶段的认定	206
7.2	我国劳动关系层面企业社会责任动力机制实现的总体构想	211
7.3	我国劳动关系层面企业社会责任动力机制实现的具体措施	212
 第8章 我国劳动关系层面企业社会责任的灰关联评价		
8.1	灰关联评价的基本原理	230

8.2	我国劳动关系层面企业社会责任评价指标体系的构建	239
8.3	我国劳动关系层面企业社会责任的灰关联评价模型	250
8.4	应用实例	257
8.5	本章小结	263
 第9章 基于结构方程模型的我国劳动关系层面企业 社会责任评价		
9.1	结构方程模型概述	264
9.2	我国劳动关系层面企业社会责任评价指标体系的构建	273
9.3	基于结构方程的我国劳动关系层面企业社会责任评价 模型的构建	275
9.4	综合评价得分的计算	293
9.5	应用实例	294
9.6	本章小结	302
 第10章 结论与展望		
10.1	结论	303
10.2	展望	305
 附录		
参考文献		
后记		

第 1 章

绪 论

1.1 选题背景与研究意义

1.1.1 选题背景

随着经济全球化和大规模工业变革的推进,企业对国家乃至全世界可持续发展的影响日益受到全球的关注,企业社会责任(Corporate Social Responsibility,简称CSR)问题成为社会各界关注的焦点。国际社会的主流观点认为,企业社会责任在保障全球经济、环境可持续发展和维护国际和平方面有着重要的作用。在欧美国家,企业社会责任已经上升到战略管理层面,更有甚者直接把企业管理看成是对一系列广义的企业社会责任问题的管理。

随着中国市场化改革的不断深入,特别是加入WTO以后,中国经济越来越深地融入了全球化的浪潮之中,成为经济全球化进程中全球资本和产业链上的重要一环,逐步确立了“世界工厂”的地位。2004年年初,美国和欧盟决定,将于当年的5月1日起对我国出口企业强制推行一个新的国际贸易标准——企业社会责任标准,即SA8000。此消息一出,在我国立即掀起了轩然大波。媒体也把SA8000炒得沸沸扬扬,我国的部分出口企业也产生了一阵恐慌。至此,早已在欧美国家出现的企业社会责任问题,才引起我国社会各界的极度关注。很多跨国企业不断对中国供应商施加压力,要求他们在工厂的劳动条件、

工人权利、健康与安全、商业道德等方面符合相关的行为守则。另外在中国,人们在解决了温饱问题以后,对食品安全、生活质量、环境保护、劳工权益等问题的关注程度逐渐提高。“饮用水污染”、“假冒伪劣”、“农民工工资拖欠”等字眼也频频地出现在主流媒体上,广大社会公众要求企业履行社会责任的呼声日益高涨。这一切表明,企业社会责任问题已经成为中国企业必须面对且无法回避的一个问题。

2008年1月1日,中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过的《中华人民共和国劳动合同法》正式开始执行。尽管这一法律承载着我国亿万劳动者的期盼,但在其正式实施前,许多企业却在采取各种措施规避其应当承担的法律责任。例如,为使劳动者“工龄归零”迫使劳动者辞职后重新与其签订劳动合同;在与劳动者签订合同时交替变换用人单位名称;进行非法劳务派遣等。这些规避行为明显地违反诚信和公平原则。

1.1.2 研究意义

开展我国劳动关系层面的企业社会责任研究不但具有重大的理论意义,而且也具有重大的现实意义。

1.1.2.1 理论意义

自企业社会责任(CRS)这一概念于20世纪初由英国学者欧利文·谢尔顿(Oliver Sheldon)提出后,^[1]便引起学者们的广泛关注,成为经济学、管理学、社会学、法学等学科共同关注的话题,相关的研究成果也相继大量涌现。然而,时至今日,有关企业社会责任的讨论仍然在热烈地进行着。企业社会责任就像一把大伞一样,装进了学者们的各种争论。

归纳起来,国内外关于企业社会责任的研究主要侧重于企业应否承担社会责任、企业社会责任的内涵、企业社会责任的构成模型、企业社会责任的测量及指标体系以及企业社会责任与财务绩效、企业竞争力、品牌价值之间的关系等方面。应当说,这些研究成果在一定程度上丰富了企业社会责任理论体系,为后续的相关研究提供了理论上与方法上的借鉴。然而,从总体来看,这些研究仍存在着一定的缺欠,如研究的内容过于笼统宽泛,缺乏针对性;研究过程缺乏坚实的理论基础和缜密的逻辑方法;采用的研究方法以定性论述居多,定

量评价较少等,需要从理论上进一步完善。

鉴于员工对企业生存与发展所具有的重要作用(有许多学者提出,员工是企业最主要的利益相关者^[2];2008年国资委发布的《关于中央企业履行社会责任的指导意见》也认为,企业社会责任首先是对员工的责任,只有通过为员工负责,才能实现对社会和生态环境负责,实现可持续发展的科学发展),本书拟将研究的侧重点放在企业对员工的社会责任上,即侧重于研究我国劳动关系层面企业社会责任的问题,试图从管理学的角度,以利益相关者理论和社会契约理论为基础,通过系统地梳理国内外关于企业社会责任方面的研究成果和我国企业社会责任的演变进程,搭建一个符合我国实际的、体现我国文化与社会经济发展阶段等特点的、分析我国劳动关系层面企业社会责任的理论框架,进而丰富企业社会责任理论体系的内容。

1.1.2.2 现实意义

企业社会责任的概念源于西方,在我国尚未被社会各界,特别是企业界所普遍接受,但正经历着一个逐渐觉醒的过程。可以说,很多企业已经具备了履行社会责任的客观条件和内在动机,绝大多数的外向型的企业甚至感受到了履行社会责任的“现实要求”。然而,从总体来看,我国企业履行社会责任的问题十分严重^[3]。因此,开展我国劳动关系层面的企业社会责任研究的现实意义就在于:在认真分析我国劳动关系层面企业社会责任履行现状、特征及其产生原因的基础上,有针对性地提出完善我国劳动关系层面社会责任履行的总体思路和具体措施,以促进我国现阶段劳动关系层面企业社会责任履行水平的提升,这不但有助于我国企业更好地融入全球化进程和企业自身的可持续发展,而且也有助于达成我国构建和谐社会的宏伟目标。具体而言,开展我国劳动关系层面的企业社会责任研究的现实意义主要体现在以下三个方面:

第一,促进我国企业更好地融入全球化进程。自改革开放以来,尤其是加入WTO以后,我国的许多企业逐步融入了国际分工体系,成为经济全球化进程中的主动参与者和受益者。然而,近年来,许多知名的跨国公司持续不断地开始了“道德革命”,如索尼爱立信公司推出的“绿色伙伴计划”、福特公司推出的“亨利·福特环保奖”、迪斯尼公司做出的员工周工作时间不超过40小时的承诺等,致使全球企业社会责任意识日渐提升。我国企业融入国际分工体系主要是在跨国公司已经布局好的市场链条进行的。因此,遵守跨国公司

间逐渐形成和被普遍认可的“游戏规则”是其进入国际市场无法回避的选择。对我国的出口加工和外贸企业的社会责任监控已成为各大跨国公司频频“发难”的重点。麦当劳、耐克、沃尔玛等相继对其在中国的供应商和分销商实施以劳工标准检查为内容的社会责任运动,一些公司还在中国公司内设立了相关的企业社会责任部门,对中国的供应商和分销商的企业劳工标准执行状况进行监督和审核。与此同时,在跨国公司和中国的供应商、采购商之间还出现了一些行业、地区、乃至全球性的行业组织和非政府组织,他们也制定了各自的生产守则。美国、法国、意大利等国家的贸易组织甚至要求中国生产纺织、成衣、玩具、鞋类等产品的企业必须通过 SA8000 标准的认证,否则将联合抵制进口。这一切表明,我国的企业要想真正融入经济全球化的潮流之中,必须将自己放在国际社会责任标准体系中进行衡量,获得企业社会责任这张进入市场的“门票”,做负责任的“中国制造”。除此之外,别无他途。

第二,推动我国企业自身的可持续发展。在古典经济学和新古典经济学的框架中,企业的本质是唯一的,即追求利润最大化,履行企业社会责任会加重企业的负担,因而违背了“利润最大化”的原则。而越来越多的企业实践和众多的研究成果却得出了截然相反的结论。大量的研究表明,较积极的企业社会责任行为会提升企业及其产品的价值^[4],消费者愿意为符合社会责任标准生产的产品支付较高的价格^[5],企业社会责任对员工的满意度有着显著的影响^[6],一个关注社会责任的企业,其股票能吸引更多的投资者^[7],企业社会责任与企业的财务绩效呈正相关关系等^[8]。由此可见,企业履行社会责任不但不会加重企业负担、影响企业利益,反而会提高企业的综合竞争力^[9]。因此,对企业而言,单纯地依靠传统的成本、质量、服务等提升企业的竞争力是远远不够的,企业的道德水平正在成为保持企业竞争优势的重要因素。只有积极地履行企业的社会责任,塑造和展现有益于各利益相关者的良好形象,才能获得自身的可持续发展。

第三,达成构建社会主义和谐社会的宏伟目标。构建社会主义和谐社会,是党中央提出的重大战略决策。和谐社会是一个包容很广的社会系统概念。按照社会组织理论,构建和谐社会需要各类社会组织的共同努力,以实现各种社会关系的和谐。由于企业是社会的器官^[10],是当今社会除政府以外的最有力量量的组织^[11]。因此,企业在构建社会主义和谐社会中处于特殊的地位,发挥着重要的作用。从一定意义上讲,要构建和谐社会,首先要构建和谐企业。劳

动关系不但是社会关系最基本的组成部分,而且是现代社会是否和谐的“晴雨表”和“风向标”,这是因为劳动关系的和谐是社会和谐的基础和前提。如果劳动关系双方始终处于不和谐状态,就必然会影响企业的正常经营,一旦这种不和谐的状况变成一种社会常态,势必会影响到社会和谐目标的最终实现。实际上,企业是一个“双面体”。作为经济性组织,它要追求利润;作为社会性组织,它应当履行社会责任。两者之间并不矛盾,而是辩证的互动关系,两者的和谐统一才能使企业得到发展,社会也会进步。企业社会责任主要包括两个方面:一是在企业内部,要为出资者创造利润,为员工提供安全生产环境以及较好的工资和福利待遇等,以构建企业内部各利益主体间的和谐氛围;二是在企业外部,要树立诚信、守法、公正的企业形象,要向社会提供物质产品和服务,为社会积累财富,按照科学发展观和循环经济的要求组织生产,主动承担对环境、社会各利益相关者的责任。企业社会责任不仅是一种道德和良知的呼唤,而且正在逐步成为刚性的制度约束;不仅是一种理念与文化,更是企业必须面对的社会实践。为了贯彻和落实党中央的重大决策,必须充分重视和发挥企业在构建和谐社会中的重要作用,明确企业社会责任与构建和谐社会的关系,大力强化企业履行社会责任的意识与行为。

1.2 研究思路与主要内容

本书的研究思路如图 1.1 所示。

本书的主要内容如下:

(1) 绪论:阐述了本书的选题背景、研究意义、研究思路、研究方法、主要观点和创新等。

(2) 企业社会责任理论与文献综述:对与本书选题密切相关的企业社会责任理论与文献进行了综述,主要从企业是否应该承担社会责任、何谓企业社会责任、企业社会责任模型、企业社会责任标准等方面进行了综述,在肯定了已有研究成果为后续的研究提供了理论与方法上的借鉴的同时,指出了其存在的四点不足。

(3) 我国劳动关系层面企业社会责任的理论分析框架。从管理学的角度,依据社会契约理论和利益相关者理论,搭建一个分析我国劳动关系层面企业社

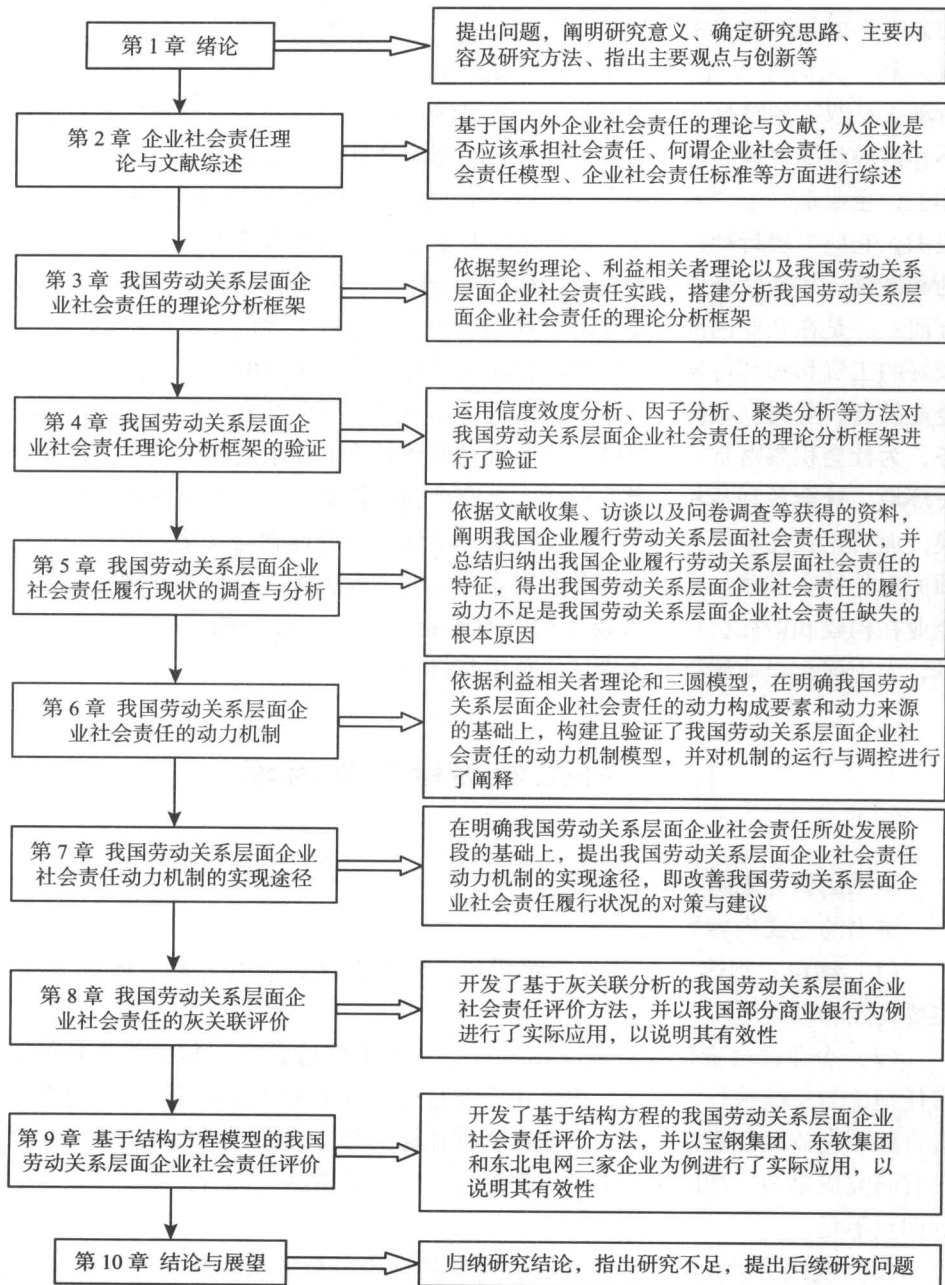


图 1.1 我国劳动关系层面企业社会责任的研究框架

会责任的理论框架。该框架认为,我国劳动关系层面的企业社会责任主要由两部分构成,一是我国劳动关系层面显性企业社会责任;二是我国劳动关系层面隐性企业社会责任。我国劳动关系层面显性企业社会责任主要是根据我国《劳动法》、《劳动合同法》、《妇女权益保障法》、《未成年人保护法》、《职业病防治法》等法律法规总结归纳出来的,具有强制性的特点,是企业履行社会责任的底限,主要包括劳动合同管理、工作时间和休息休假、劳动报酬管理、社会保障、职业安全卫生管理、工会组建与劳动维权6个维度;我国劳动关系层面隐性企业社会责任则是依据 SA8000、CSC9000T、HM3000 等相关认证标准、当前我国员工的心理契约之组织责任的相关研究成果以及优秀企业履行劳动关系层面社会责任实践等建立起来的,虽不具有强制性的特点,但企业若能较好地履行这部分责任的话,对提高员工的满意度及忠诚度、进而提高企业在市场上的竞争力会大有帮助,主要包括待遇改进、职业发展、工作支持和和谐氛围4个维度。

(4) 我国劳动关系层面企业社会责任理论分析框架的验证:运用较为规范的实证研究方法对我国劳动关系层面企业社会责任的理论分析框架进行了验证。由于我国劳动关系层面显性的企业社会责任主要是依据我国的法律法规确立的,无须重新验证。因此,在此验证的仅是主观性较大的我国劳动关系层面隐性的企业社会责任部分的内容,即我国劳动关系层面隐性企业社会责任包括待遇改进、职业发展、工作支持以及和谐氛围4个方面的合理性。验证的结果令人满意,这就为后续的研究奠定了理论基础。

(5) 我国劳动关系层面企业社会责任履行现状的调查与分析。依据现有文献、实地访谈以及问卷调查等获得的资料,按照我国劳动关系层面企业社会责任的理论分析框架,分别从我国劳动关系层面显性企业社会责任的6个维度和我国劳动关系层面隐性企业社会责任的4个维度,阐述了我国劳动关系层面企业社会责任的履行状况,指出了我国劳动关系层面企业社会责任履行所有具有的“总体态势向好,但履责水平不高,且局部问题仍很严重”的总体特征、“国有企业最好,外商投资企业次之,民营企业最差”的所有制特征、“大型企业最好,中型企业次之,小型企业排在最后”的企业规模特征以及其他方面的特征。在此基础上,通过对我国劳动关系层面企业社会责任缺失原因的简要分析,得出了“履责动力不足是我国劳动关系层面企业社会责任缺失的根本原因”的结论,为后续的研究奠定了实践基础。

(6) 我国劳动关系层面企业社会责任的动力机制:在简要界定了劳动关