

doi: 10.11835/j.issn.1008-5831.2018.05.007

欢迎按以下格式引用:黄新建,刘苗.民营企业的政治关联、员工福利与企业业绩——基于中国制造业的实证研究[J].重庆大学学报(社会科学版),2018(5):66-79.

**Citation Format:** HUANG Xinjian, LIU Miao. Political connection, employee's benefits and corporate performance: Empirical evidence from Chinese manufacturing industries[J]. Journal of Chongqing University(Social Science Edition), 2018(5): 66-79.

# 民营企业的政治关联、 员工福利与企业业绩 ——基于中国制造业的实证研究

黄新建<sup>a,b</sup>, 刘苗<sup>a</sup>

(重庆大学 a.经济与工商管理学院;b.公司财务与会计治理创新研究院,重庆 400044)

**摘要:**以2008—2014年沪深两市制造业A股的民营企业为样本,基于高管政治关联的视角,探究政治关联对员工福利及其对企业业绩的影响机制。研究发现:政治关联企业的员工福利并不高,且代表类关联企业更低。进一步看,高管具有政治关联损害企业业绩,但在有政治关联的情况下提高员工福利将促进企业业绩,且代表类关联企业改善业绩的作用更大。说明不同于一般认识,政治关联企业对员工责任存在扭曲现象,往往出于内部经营发展需求,忽视员工福利等基本保障。然而民营企业建立政治关联是情理之中,通过构建良好的员工福利保障体系可以弥补经营效率缺陷,从而帮助企业实现寻租利益。

**关键词:**政治关联;员工福利;企业业绩;官员类关联;代表类关联

**中图分类号:**F272.5      **文献标志码:**A      **文章编号:**1008-5831(2018)05-0066-14

在中国特殊转型背景下,民营企业作为市场经济的“重要组成部分”,在国民经济的发展地位不断提升。近30年来,民营企业在提供就业机会、促进社会稳定及增加税收收入等方面发挥很大作用;然而,与国有企业与生俱来的优势相比,民营企业的发展仍受地方公司治理和法律制度的约束,表现为资源匮乏、能力不足。因此越来越多民营企业寻找非正式体制下的替代机制<sup>[1-2]</sup>,主动获取及维护政企关系。这种关系的桥梁则是政治关联,主要表现为通过具有政治关联的高管发挥特殊行为的作用<sup>[3]</sup>。

在中国,政府掌握着资源分配权利<sup>[4]</sup>,通过这种关系为企业带来资源优惠,同时也对其经营决策行为产生影响。一方面,政治关联降低私有化带来的政府干预成本<sup>[5]</sup>,政府利用各种政策手段转

修回日期:2017-12-15

基金项目:国家社会科学基金项目(11CGL009)

作者简介:黄新建(1972—),男,江西石城人,重庆大学经济与工商管理学院教授,主要从事体制因素与公司财务研究,Email:huangxinjian@cqu.edu.cn。

嫁部分社会目标;另一方面,越来越多的企业从生存和发展的角度,将政治关联纳入战略目标,自主承担社会责任。国内外大量文献研究指出,由于肩负社会责任,政治关联企业做出更多有利社会的行为,如雇佣行为、慈善捐赠、税收创造等<sup>[6-8]</sup>。事实上,按照利益相关者的定义,与企业经营相关的利益者包含了社会多方群体,其中员工最为基本。在当今以人为本的社会里,对于民营企业来说,员工是企业价值创造的源泉,是其发展的支撑点。企业对员工承担社会责任的重要方面即保障员工福利,不仅关系着基本利益,而且作为一种激励机制,有利于其主观能动性的发挥。与此同时,员工福利与社会保险是社会保障的重要组成部分,二者相衔接更是兼顾了政府、企业与员工三方的利益,对社会稳定和经济发展起重要作用。

企业的经营决策紧随政策环境发生变化,进而决定资源配置及经营效率。建立政治关联,给企业带来关联收益的同时也带来关联成本,如为员工购买社会保险,给予福利待遇等。对于民营企业来说,企业仍以利润最大化或价值最大化为最终目标。在经营过程中,政治关联企业是否会贯彻福利保障政策?是主动承担社会责任抑或是迫于社会压力的被动行为?进一步导致员工利益与企业利益是统一还是矛盾?对企业的经营业绩是促进还是损害?为回答上述问题,本文基于高管的政治关联视角,以2008—2014年在沪深两市制造业A股的民营企业为样本,试图探究政治关联对员工福利及进一步对企业业绩的影响机制。

相比以往研究,本文的贡献在于:(1)有关员工福利的研究鲜少,大多定性地从员工福利对企业管理的作用、意义展开,本文通过建立员工福利度量标准,定量探究员工福利对企业业绩的影响。(2)从新视角衡量员工福利水平,取自财务报表附注“应付职工薪酬”的明细科目,该项目在权责发生制计量基础上直接反映出企业当年为职工缴纳的五险一金,较为全面地衡量基本的福利保障水平,对员工福利的进一步研究提供新的思路。(3)结合中国实情,深入细致地分析了企业建立不同类型政治关联对经营行为的影响,帮助理解中国民营企业建立不同途径政治关联的动机及影响。

## 一、制度背景、文献综述与假设提出

### (一) 政治关联与员工福利

在计划经济时期,中国社会保障体系的特点为“高就业、低工资、泛福利”。以“国家雇佣劳动”模式为起点,国家严格控制劳动规模、价格、分配和再分配。为实现就业保障承诺,企业用工长期实行“只进不出”的机制,不仅难以丢掉“铁饭碗”,同时由于劳动力过剩,一个人的活几个人来干,一个人的工资几个人来分,工资被压到低水平。解决额外的基本生活需求应运而生,即通过福利提供“从头到脚”“从生到死”的一揽子保障体系。其中,国家和政府作为责任主体,通过行政干预手段对福利资源自上而下地实行指令性配置;而国有企业作为主要执行者,来具体落实员工的就业、住房、医疗、教育等各项福利保障制度。显然,这种福利分配方式带有鲜明的平均主义色彩,突出人人有份、人人享有,导致缺乏基本的福利保障制度或产生扭曲的效率效应<sup>[9-10]</sup>。随着国企一系列“放权让利”改革和市场化进程的深化,中国福利制度逐步向市场经济体制下的利益分化与协调发展,国家、企业和员工利益得到重新调整,员工利益被放置一个瞩目的位置。企业享有自主雇员权利,与雇员共同决定工资分配;同时用工实行劳动合同制,通过劳动立法保障雇员的合法权益,高水平、个性化、多元化的福利需要不断产生。尽管如此,转型期福利制度的完成仍依赖市场机制和政府干预的共同作用。政府的“有形之手”逐渐淡出,市场的“无形之手”尚未成形,因此政府与企业仍存在紧

密关系。对民营企业来说,为弥补先天发展的不足,更是主动获取和巩固政治关联关系,积极获取寻租收益。

维护社会稳定,构建良好劳资关系,一直以来是各级政府的目标之一。随着民营企业普遍政治关联,使私有化带来的政府干预成本降低。政府利用各种手段分散部分社会责任,而企业基于自身动机响应政策号召<sup>[11-13]</sup>。但这种动机究竟是企业出于外界压力或舆论导向被迫应对,还是本身积极承担、自主履行的良好体现,这个问题仍值得探究。据调查,尽管国家出台了相关法规政策,要求企业为员工缴纳五险一金,但是这些政策的实际实施情况并不乐观<sup>①</sup>。说明企业对员工承担社会责任还存在其他考虑因素。

首先,从经营目标看,企业是自负盈亏的利益群体,以利润最大化或价值最大化为目标。员工福利支出占劳动成本较大比重,企业从开源节支的角度控制这方面成本,尤其是在政治关联企业承担更多就业责任的情况下,政府更关注实现的就业“数量”,而非就业“质量”,因此计划经济时期的福利惯性继续遗留,福利水平标准化、批量化。其次,从内在发展看,员工福利水平与企业业绩紧密相连,只有在满足自身经营发展需要的基础上才有能力去承担相应的社会责任。本身经营业绩表现不佳,薄弱的现金流不能满足企业经营成本的支出,自然对福利的支付能力不足。对于某些政治关联企业,可能尚未充分利用资源优惠政策就产生经营困境。最后,从外部效应看,包括“五险一金”<sup>②</sup>在内的员工福利属于企业最为根本、内层的责任,其产生的广告效应不易被外界观察,相反易受到忽视,而较高层的责任承担能直接带来深入人心的效应,帮助企业树立典范形象和获取各方认可,满足合法性要求,因此企业更愿意将资源用于慈善捐赠等行为上,实际上并未承担更多根本的社会责任,甚至存在某种扭曲,如消极的员工劳动保护和社会保障等<sup>[14]</sup>。可见政治关联企业出于企业形象建设在保障员工福利行为上可能出现言行不一的情况,即表面积极响应政策要求,却并未将这些有利员工福利的行为落实。据此,本文提出第一条假设。

H1:政治关联企业的员工福利较低。

## (二) 政治关联与企业业绩

企业经营决策行为决定着资源配置效率及经营效率。政治关联的建立使企业面临的政策环境发生变化,不仅是外部政府转嫁政策目标,也有内部自身响应政策要求,从而影响着企业要素投入及经营安排,使企业行为表现出特殊特征<sup>[15]</sup>。然而关于政治关联对企业业绩的影响尚未得到一致结论<sup>③</sup>。大体来说,不考虑关联收益,国内外研究普遍认为政治关联会损害企业业绩。政治关联的建立和维护对企业来说构成一项巨大开支,企业在政绩迎合、经营活动过程中付出的关联成本超过其带来的收益,因此不利于企业未来发展。以下我们从政治观和代理观进行分析。

其一,政治关联加大政府干预程度,体现在政治目标的承担和政治资源的维持方面。政府往往为达到政治目标对企业进行干预,随着政治关联带来更为紧密的政企关系,干预程度加大。政府转

①2014年中国民(私)营企业调查报告指出,民营企业参加医疗保险的仅为被调查企业的33.4%,参加养老保险的仅8.7%,参加失业保险的仅16.6%,而且这些企业并不是为全部长年的雇佣工人投保,仅仅是为很少的雇工投保。实际上,参加医疗、养老、失业保险的雇工仅占被调查企业全年雇佣工人总数的14.5%、22.7%、6.0%,比例相当低。

②2016年7月,人社部公布《人力资源和社会保障事业发展“十三五”规划纲要》,提出将生育保险和基本医疗保险合并实施,“五险一金”或将变为“四险一金”。

③关于政治关联与企业业绩这一主题的研究可分为四类:政治关联促进业绩,政治关联损害业绩,政治关联与企业业绩相关性不一致,不同的政治关联类型对企业业绩影响不一。

嫁全部或部分政治目标,使企业偏向于政治目标而忽视经营目标,扭曲企业行为,进而损害企业效率和利润<sup>[16]</sup>。倘若政府减弱干预,政治关联的负面影响将有所减弱<sup>[17]</sup>。同时,政治关联不仅帮助企业获取资源,它本身也是宝贵的政治资源,其维持和巩固需要企业在较长时期内付出成本,自然占耗了企业其他经营资源,减少企业能力建设投入,不利于资源安排及配置效率提升。

其二,政治关联加深代理问题。现代企业两权分离治理制度带来代理问题,而政治关联则使经理与企业的第一类代理问题转变为政府与企业的代理问题。首先,高管管理才能匮乏。由政府直接委派的官员类高管,不了解市场运作情况,缺乏专业背景与实际运营经验<sup>[18-19]</sup>;当选的代表类高管,则盲目迎合政府诉求,执行更多脱离价值最大化目标的经营行为<sup>[20]</sup>。其次,企业运营缺乏监督制约。高管具有政治关联带来企业经营业绩好的假象,造成外部监督不足,如屏蔽证券监管对审计师的治理效力<sup>[21]</sup>;即使企业业绩实际表现不佳,由于政治关联企业帮助政府承担了责任,企业也会要求政府伸出援助之手,予以补偿。最后,产权主体缺位弱化了内部激励机制,让高管追求个人利益,甚至理性的高管会选择减少监督和管理企业经营活动,将经营业绩欠佳归咎于政府施加过多政治目标,为推卸责任寻找借口<sup>[3,22]</sup>。据此,我们提出本文第二条假设。

H2:高管的政治关联损害企业业绩。

### (三) 政治关联、员工福利与企业业绩

既然政治关联导致企业业绩低下,为何企业仍乐此不疲地获取和维持政治关联?按照资源依赖理论,资源的配置和使用关系到公司持续生存和发展<sup>[23]</sup>。在中国,政府掌握着资源分配权利<sup>[4]</sup>,但由于地方公司治理薄弱及法律制度尚不完善,政治关联作为非正式体制下的替代机制<sup>[1-2]</sup>,受到民营企业的热衷。政治关联的建立为其带来诸多“便利与特权”,包括优惠的税收税率、融资便利性、避开行业壁垒等<sup>[8,24-25]</sup>,这些是企业来之不易的资源,有利于企业经营发展。在市场竞争机制下,企业通过建立政治关联积极获取资源,并演变为寻租活动,带来“租金”效应。企业迫切希望从“权力寻租”中获取利益,提高业绩水平。

根据以上分析,政治关联对企业业绩的影响机制见图1。民营企业建立政治关联有自身出发点,即确保实现企业利润最大化或价值最大化。当前员工利益处于瞩目位置,实现员工与企业利益的统一则是实现企业价值的基础。合理的员工福利水平对改善劳资关系有重要意义,不仅是员工的生存保障,关系其基本权益,同时也是员工利益与企业利益协调一致的体现,实现员工福利增长与企业价值创造<sup>[26]</sup>。此外,随着企业向员工履行的社会责任越多,政府调动资源的途径也越多,将加大扶持力度,带来政策扶持好处,实现政治资源获取的需求<sup>[14]</sup>。因此,企业通过统筹保障雇佣员工福利水平,或多或少从中获取收益,以期获得价值回报。在不区分政治关联类型的条件下,我们提出第三条假设。

H3:在政治关联企业中,提供较高的员工福利对企业业绩起促进作用。

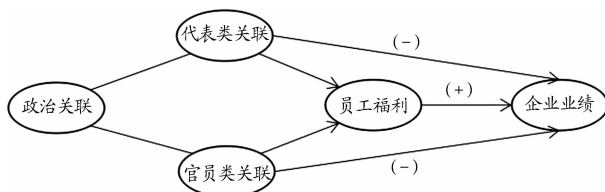


图1 政治关联对企业业绩的影响机制图

## 二、研究设计

### (一) 数据与研究样本

本文选择的初始样本为2008—2014年在沪深两市A股的民营企业,并对初始样本进行以下筛选:(1)剔除ST等特殊处理的企业;(2)剔除上市时间少于2年的企业;(3)剔除自变量数据缺失的企业,最终得到4122个观测值。由于制造业是关系国计民生的基础性行业,企业与员工的关系最为密切,对我们的研究对象有直接观测作用。另外本文所使用的高管政治关联是通过手工收集得到的,主要查找上市公司的年报、公告和网络信息。员工福利主要是通过手工收集的方式在报表附注“应付职工薪酬-社会保险费及住房公积金”的增加额一栏找到。其他数据来自CSMAR中国上市公司财务年报数据库及治理结构数据库。此外本文在1%~99%分位上对所有连续变量进行了尾数处理,统计分析软件采用EXCEL和STATA12.0。

### (二) 模型设定与变量定义

#### 1. 变量定义

##### (1) 政治关联(PC)。

目前关于政治关联的度量,学术研究分为两大类:一类是以高管具有的政治关联作为公司政治关联的替代,一类是直接以公司特征为基础衡量的政治关联。本文借鉴杜兴强等的研究,如果公司的关键高管(董事长或总经理)曾经或现在在党委(含纪委)、政府、人大常设机构、政协常设机构、法院、检察院任职,或者曾经或现在担任党代表、人大代表和政协委员,则通过虚拟变量将PC赋值为1,否则PC为0。按照以上定义,本文将政治关联分为官员类政治关联(PC1)和代表类政治关联(PC2),分别展开研究。

##### (2) 员工福利(Insurance i)。

员工福利水平的度量,我们使用狭义上的社会福利(或强制福利),即企业为职工缴纳的社会保险费及住房公积金。该项目是在权责发生制的基础上,在职工为其提供服务的会计期间,按受益对象计入当期损益或相关资本成本,全面地反映出企业的基本福利水平。并且,从行业、企业及地区三个方面计算得到相应的福利水平。

表1 员工福利的定义

代码	变量名称	变量说明
Insurance1	行业福利水平	人均福利/所处行业当年人均福利
Insurance2	企业福利水平	人均福利/人均营业收入
Insurance3	地区福利水平	人均福利/地区当年平均工资

##### (3) 企业业绩(Tobin Q)。

企业业绩是比较广泛的概念,考虑到福利对员工利益与企业利益可能产生统一或矛盾的影响,我们采取了市场指标——托宾Q值衡量企业的业绩水平。

#### 2. 模型设定

本文构建了两个回归模型。模型(1)用于检验政治关联对员工福利的影响:

$$Insurance = \alpha_0 + \alpha_1 PC + \sum Controls + \varepsilon \quad (1)$$

其中  $PC$  的估计系数代表了政治关联对员工福利的影响。如果  $PC$  的估计系数为正,则假设 1 成立。

模型(2)用于检验政治关联、员工福利与企业业绩三者的关系,并设置政治关联与员工福利的交乘项:

$$TobinQ = \beta_0 + \beta_1 PC + \sum PC * Insurance + \sum Controls + \xi \quad (2)$$

其中  $PC$  估计系数代表政治关联对企业业绩的影响,而交乘项  $PC * Insurance$  代表政治关联企业员工福利对企业业绩的影响。根据假设 2、3,  $PC$  的估计系数为负,  $PC * Insurance$  估计系数为正。

参考已有文献并结合本文研究内容,上述模型中我们设置的控制变量包括企业基本特征:公司规模( $Size$ )、资本密集度( $Capital$ )、资产负债率( $Lev$ )及员工教育程度( $Edu$ );治理特征:是否二职合一( $Dual$ )、董事会独立性( $Indept$ )、第一大股东持股比例( $Shr1$ )及股权制衡度( $Zindex$ );并且引入行业( $Industry$ )和年度( $Year$ )哑变量。

### 三、实证结果分析

#### (一)描述性统计分析

首先,我们对相关变量进行了描述性统计分析,统计的结果见表 2。可以看出,政治关联在中国民营企业中确实广泛存在,占到全样本的 49%,而代表类政治关联在总体样本中占到 44.4%,远远大于 8%的官员类政治关联<sup>④</sup>。说明民营企业建立政治关联的主要途径是通过担任人大代表或政协委员。

表 2 相关变量的描述性统计

	最小值	最大值	均值	标准差
$PC$	0	1	0.490	0.500
$PC1$	0	1	0.080	0.272
$PC2$	0	1	0.444	0.497
$Insurance1$	0.020	4.010	0.478	0.642
$Insurance2$	0	0.050	0.013	0.011
$Insurance3$	0.020	0.830	0.187	0.138
$Tobin Q$	0.930	6.570	1.899	1.013
$Size$	19.648	25.219	21.478	0.916
$Capital$	0.022	0.660	0.237	0.130
$Lev$	0.047	0.997	0.373	0.188
$Dual$	0	1	0.343	0.475
$Indept$	0.300	0.571	0.370	0.051
$Shr1$	0.075	0.788	0.351	0.148
$Zindex$	1.005	99.494	8.176	14.116
$Edu$	0.064	0.944	0.405	0.200

<sup>④</sup>由于存在同时是代表类和官员类的政治关联,因此官员类和代表类总数大于政治关联企业数。

从企业员工福利方面的指标看,企业间的差异性很大。在行业福利水平指标上,最小值为0.02,最大值为4.01;在企业福利水平指标上,最小值为0,最大值为0.05;在地区福利水平指标上,最小值为0.02,最大值为0.83。在企业价值方面,不同公司的盈利情况存在较大差异,最小值为0.93,最大值为6.57。

从控制变量看,不同企业的规模(*Size*)存在差异,最小值为19.648,最大值为25.219;*Indept*的均值为0.370,基本符合上市公司要求的独立董事达到1/3比例的规律,表明上市公司已建立完善的独立董事制度;*Shr1*的均值为0.351,最小值为0.075,最大值为0.788;同时*Zindex*的均值为8.176,最小值为1.005,最大值为99.494,说明公司之间第一大股东持股比例差异较大,大股东对企业控制能力强,一股独大的现象较明显。而员工教育程度*Edu*的均值为0.405,最小值为0.064,最大值为0.944,说明不同企业的员工教育程度存在差异。

其次,我们对主要变量进行了相关性检验,结果见表3。并且在后续回归中,我们分别计算了各个模型中自变量的方差膨胀因子VIF值,基本都小于2,意味着控制变量之间不存在严重的多重共线性。

表3 Pearson相关性分析

	<i>PC</i>	<i>PC1</i>	<i>PC2</i>	<i>Insurance1</i>	<i>Insurance2</i>	<i>Insurance3</i>	<i>Tobin Q</i>
<i>PC</i>	1.000						
<i>PC1</i>	0.304***	1.000					
<i>PC2</i>	0.912***	-0.007	1.000				
<i>Insurance1</i>	-0.018	-0.048***	0.001	1.000			
<i>Insurance2</i>	-0.107***	-0.027*	-0.109***	0.171***	1.000		
<i>Insurance3</i>	-0.114***	-0.009	-0.122***	0.260***	0.415***	1.000	
<i>Tobin Q</i>	-0.056***	-0.049***	-0.082***	-0.069***	0.164***	0.069***	1.000

结果显示,企业是否具有政治关联与不同维度下的福利指标均成负相关,尽管在行业维度下不显著<sup>⑤</sup>。此外,企业具有政治关联与企业价值*Tobin Q*呈负相关。以上相关性分析初步验证了我们之前的预期。

最后,根据企业是否具有政治关联,将样本分为无政治关联、有政治关联两个子样本,进行独立样本*T*检验,表4报告了分组检验结果。从中可以看出,行业福利水平(*Insurance1*)、企业福利水平(*Insurance2*)、地区福利水平(*Insurance3*)的指标中,有政治关联的民营企业均比无政治关联的数值小,尽管行业指标下不显著(有政治关联组与无政治关联组的行业福利均值差为-1.22),说明政治关联企业提供更少的员工福利。同时,具有政治关联的民营企业其企业价值显著低于不具有政治关联的企业,说明企业建立政治关联并没有带来好的业绩表现,这个原因值得思考。

<sup>⑤</sup>由于回归中*PC*、*PC1*与*PC2*分别纳入模型中,故不考虑它们之间的相关系数影响。区分关联类型后,不同的是,代表类政治关联在行业维度下显著为负相关(*p*值为0.002),不影响我们的结论。

表4 单变量分组检验

		有效样本	均值	均值 <i>T</i> 检验
<i>Insurance1</i>	有政治关联	2 020	0.467	-1.122
	无政治关联	2 102	0.489	
<i>Insurance2</i>	有政治关联	2 020	0.012	-6.925 ***
	无政治关联	2 102	0.014	
<i>Insurance3</i>	有政治关联	2 020	0.168	-7.387 ***
	无政治关联	2 102	0.199	
<i>Tobin Q</i>	有政治关联	2 020	1.841	-3.595 ***
	无政治关联	2 102	1.955	

注:\*\*\*、\*\*、\* 分别表示在 1%、5%和 10%水平上显著

## (二) 实证结果分析

### 1. 政治关联与员工福利的回归分析

为检验政治关联对员工福利的影响,我们分别从行业、企业及地区福利水平方面,以员工福利为因变量进行回归,并且为了考察不同类型的政治关联对员工福利的影响是否有所不同,我们还分别对官员类和代表类这两种不同性质的政治关联进行回归,结果见表5。可以看出,在不同维度下,政治关联(*PC*)在 1%水平下和民营企业的员工福利水平都呈负相关,支持了假设 1。说明不同于一般认识,政治关联企业并没有因政府干预而对员工承担更多的责任;相反,企业对员工承担的责任存在某种意义上的扭曲,民营企业在建立政治关联获取寻租利益的背后,实际出于自身经营需求,往往忽视员工福利等基本保障。而且我们发现代表类政治关联(*PC2*)负相关的显著性水平高于官员类政治关联(*PC1*),尽管在地区指标下官员类政治关联与员工福利的关系不显著。说明具有官员经历的高管对相关政策的理解能力和处理能力更强。因此官员类高管在保障公司福利制度时,倾向提供健全、有利的员工福利体系,克制企业因控制成本而减少福利支出的行为。

控制变量方面,公司规模(*Size*)与员工福利水平显著正相关,说明规模大的企业有充足的资源来保障员工基本福利。公司员工的教育水平(*Edu*)与员工福利水平也呈显著正相关,这主要是教育程度高的员工对教育投入较多,需要从工资、福利等获取的教育回报也随之上升。而股权集中度(*Shr1*)和股权制衡度(*Zindex*)与员工福利水平呈负相关,说明代表广大中小股东监管企业的大股东更希望公司将盈余用于发展企业实际生产经营活动,而忽视了为员工创造良好福利。进一步我们将探究员工利益是否与企业利益保持一致。

### 2. 政治关联、员工福利与企业价值的回归分析

第一部分的回归结果显示政治关联企业并未给员工提供较高的福利水平,这一行为是否会造成员工配置效率低下、薪酬激励不足,对企业利益与员工基本利益起协调或矛盾的作用?政府对企业的作用向来是把双刃剑,既有扶持之手,也有掠夺之手一说<sup>[27]</sup>。在中国转型制度背景下,政治关联企业通常能获取政策优惠及资源的使用,促进企业发展。因此,我们接下来考察政治关联、员工福利与企业价值三者之间的关系,结果见表6。



表5 模型一的回归结果

	Insurance1(行业福利)			Insurance2(企业福利)			Insurance3(地区福利)		
<i>Constant</i>	-9.406*** (-49.13)	-9.375*** (-48.82)	-9.421*** (-49.13)	0.047*** (11.49)	0.047*** (11.62)	0.046*** (11.38)	-0.335*** (-6.46)	-0.330*** (-6.31)	-0.342*** (-6.58)
<i>PC</i>	-0.070*** (-4.73)			-0.002*** (-5.91)			-0.024*** (-6.06)		
<i>PC1</i>		-0.066** (-2.46)			-0.002** (-2.48)			-0.007 (-0.95)	
<i>PC2</i>			-0.057*** (-3.85)			-0.001*** (-4.68)			-0.025*** (-6.11)
<i>Size</i>	0.480*** (52.89)	0.477*** (52.48)	0.480*** (52.78)	0.002*** (10.20)	0.002*** (10.64)	0.002*** (10.17)	0.021*** (8.55)	0.002*** (8.11)	0.021*** (8.64)
<i>Capital</i>	0.411*** (6.53)	0.405*** (6.43)	0.408*** (6.47)	0.009*** (6.67)	0.009*** (6.54)	0.009*** (6.60)	0.032** (1.90)	0.031* (1.78)	0.032* (1.85)
<i>Lev</i>	-0.120*** (-2.70)	-0.094** (-2.13)	-0.113** (-2.55)	-0.006*** (-6.42)	-0.005*** (-5.71)	-0.006*** (-6.21)	-0.024** (-2.04)	-0.015 (-1.28)	-0.024*** (-1.98)
<i>Dual</i>	-0.071*** (-4.52)	-0.069*** (-4.42)	-0.068*** (-4.37)	-0.002*** (-4.81)	-0.002*** (-4.66)	-0.002*** (-4.63)	-0.017*** (-4.10)	-0.016*** (-3.81)	-0.002*** (-3.96)
<i>Shr1</i>	-0.155*** (-2.93)	-0.159*** (-3.01)	-0.148*** (-2.81)	-0.008*** (-6.77)	-0.008*** (-6.85)	-0.007*** (-6.61)	-0.064*** (-4.51)	-0.066*** (-4.59)	-0.061*** (-4.30)
<i>Zindex</i>	-0.001** (-2.57)	-0.001** (-2.41)	-0.001** (-2.50)	0.000 (1.04)	0.000 (1.26)	0.000 (1.13)	0.000 (1.04)	0.000 (1.31)	0.000 (1.18)
<i>Edu</i>	0.069* (1.76)	0.076* (1.94)	0.070* (1.78)	0.007*** (8.59)	0.007*** (8.81)	0.007*** (8.61)	0.237*** (22.36)	0.241*** (22.58)	0.237*** (22.31)
<i>Year</i>	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
<i>Industry</i>	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
调整 $R^2$	0.498	0.496	0.497	0.196	0.190	0.202	0.206	0.199	0.214
<i>F</i> 值	98.41***	97.64***	98.05***	24.88***	24.06***	24.50***	26.47***	25.39***	26.48***

注:\*\*\*、\*\*、\* 分别表示在 1%、5%和 10%水平上显著

我们可以看出,政治关联(*PC*)与企业价值(*Tobin Q*)在 1%水平下呈显著负相关,支持了假设 2。说明政治关联的建立和维护对企业经营活动构成成本,不利于资源配置和要素效率提高,进而损害企业价值。然而政治关联(*PC*)与员工福利的交乘项( $PC * Insurance$ )的系数为正,假设 3 得到验证。说明员工福利的提高能够显著地改善政治关联对企业价值的负面影响。从公司长期发展看,将员工福利纳入企业战略计划,战略性地提高员工福利,从外在响应政府政策号召的压力转为企业自身发展的需求,可以帮助员工利益和企业利益实现统一。进一步区分政治关联类型,不仅发现代表类政治关联(*PC2*)的回归系数显著为负,官员类政治关联(*PC1*)的回归系数并不显著;考虑政治关联与员工福利的交乘项,还发现代表类政治关联(*PC2*)的显著性水平高于官员类政治关联(*PC1*),尽管在企业指标、地区指标下这一交乘项并不显著,说明代表类高管通过提高员工福利改善企业业绩的作用更明显。民营企业的经营过程始终以价值最大化为最终目标,代表类企业的高管在进行经营安排、投资决策时,权衡各方利益并合理地安排要素投入,以获得对企业最为有利的结果。这也解释了民营企业积极当选人大代表的动机。

其他控制变量方面,公司规模(*Size*)、资本集中度(*Capital*)、董事会独立性(*Indept*)、股权制衡度(*Zindex*)与企业业绩呈正相关关系,股权集中度(*Shr1*)呈负相关,资产负债率(*Lev*)和二职合一(*Dual*)无关。

表6 模型二的回归结果

	行业水平			企业水平			地区水平		
	<i>TobinQ</i>								
<i>Constant</i>	8.971*** (21.92)	7.653*** (21.38)	8.881*** (21.83)	7.508*** (19.90)	7.512*** (19.94)	7.508*** (19.89)	7.632*** (20.25)	7.531*** (19.97)	7.607*** (20.16)
<i>PC</i>	-0.175*** (-5.57)			-0.098*** (-2.65)			-0.120*** (-3.11)		
<i>PC1</i>		0.010 (0.16)			-0.021 (-0.28)			0.088 (1.06)	
<i>PC2</i>			-0.201*** (-6.31)			-0.097** (-2.55)			-0.143*** (-3.62)
<i>PC * Insurance</i>	0.294*** (8.38)			4.318** (2.13)			0.419*** (2.76)		
<i>PC1 * Insurance</i>		0.269** (2.39)			2.353 (1.10)			0.122 (0.33)	
<i>PC2 * Insurance</i>			0.295*** (8.33)			10.959** (2.37)			0.431*** (2.67)
<i>Size</i>	0.372*** (19.91)	0.311*** (18.14)	0.368*** (19.79)	0.301*** (17.66)	0.304*** (17.96)	0.301*** (17.64)	0.306*** (18.03)	0.305*** (17.98)	0.405*** (17.93)
<i>Capital</i>	0.273** (2.34)	0.307*** (2.62)	0.260** (2.23)	0.304** (2.59)	0.316*** (2.69)	0.304** (2.58)	0.311*** (2.65)	0.306*** (2.60)	0.309*** (2.64)
<i>Lev</i>	0.060 (0.73)	0.067 (0.81)	0.055 (0.66)	0.050 (0.61)	0.065 (0.80)	0.041 (0.49)	0.040 (0.49)	0.063 (0.76)	0.033 (0.40)
<i>Dual</i>	-0.026 (-0.89)	-0.026 (-0.90)	-0.026 (-0.91)	-0.033 (-1.13)	-0.027 (-0.93)	-0.035 (-1.18)	-0.033 (-1.15)	-0.029 (-0.98)	-0.034 (-1.17)
<i>Indept</i>	0.721*** (2.68)	0.756*** (2.79)	0.724*** (2.69)	0.711*** (2.62)	0.736*** (2.71)	0.730*** (2.69)	0.728*** (2.69)	-0.733*** (2.70)	0.741*** (2.74)
<i>Shr1</i>	-0.863*** (-8.80)	-0.837*** (-8.46)	-0.852*** (-8.68)	-0.825*** (-8.32)	-0.827*** (-8.35)	-0.826*** (-8.33)	-0.848*** (-8.57)	-0.842*** (-8.51)	-0.840*** (-8.49)
<i>Zindex</i>	0.002** (2.21)	0.002** (2.18)	0.002** (2.15)	0.002** (1.99)	0.002** (2.09)	0.002** (1.97)	0.002** (2.02)	0.002** (2.14)	0.002** (1.98)
<i>Edu</i>	0.393*** (5.42)	0.403*** (5.52)	0.390*** (5.38)	0.388*** (5.30)	0.411*** (5.63)	0.384*** (5.25)	0.349*** (4.67)	0.403*** (5.51)	0.348*** (4.65)
<i>Year</i>	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
<i>Industry</i>	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
调整 $R^2$	0.311	0.301	0.497	0.300	0.301	0.300	0.301	0.307	0.301
<i>F</i> 值	43.29***	41.24***	98.05***	41.13***	41.24***	41.13***	41.24***	41.06***	41.33***

注:\*\*\*、\*\*、\* 分别表示在 1%、5%和 10%水平上显著

## 四、进一步检验与稳健性检验

### (一) 进一步检验:政治关联与雇佣人数的关系

上述研究表明,在民营企业中,政治关联企业并未向员工提供较高水平的福利保障。进一步的问题是,政治关联企业对社会责任的被迫应对抑或是主动承担? 控制失业、促进就业,一直是中国各级政府最重要的目标之一,政府有动机要求企业分担就业压力。因此我们将从雇佣人数的角度

来衡量政治关联企业对社会责任的落实。

为检验这一问题,我们在回归模型中引入员工人数指标(*Staffnum*),即报表披露的“在职员工人数”,并进行对数化处理。表7给出了回归分析结果。可以看出全样本 *PC* 的系数在 5%水平上显著为正,说明政治关联企业雇佣更多员工,承担了就业责任。这一回归结果解释了模型 1 中政治关联企业承担扭曲的员工责任的本质原因。实际上政治关联企业承担了政府转嫁来的社会目标,不过这一行为的落实却具体体现在帮助政府实现一定规模的就业数量,从根本上缓解政府的就业压力,因此在以员工福利为基础的就业质量上显得心有余力不足。区分关联类型后,我们发现仅代表类企业雇佣更多员工,相反,官员类企业并没有雇佣更多员工,这也侧面与前文的研究结果印证,即相比就业人数的承担,官员类企业更注重对就业质量的保障。

表 7 政治关联与员工人数的关系

	<i>Staffnum</i> (雇佣人数指标)		
<i>Constant</i>	5.273*** (13.95)	5.392*** (14.27)	5.270*** (13.99)
<i>PC</i>	0.070** (2.47)		
<i>PC1</i>		-0.208*** (-3.98)	
<i>PC2</i>			0.153*** (5.31)
<i>Size</i>	0.122*** (7.23)	0.118*** (7.03)	0.120*** (7.14)
<i>Capital</i>	-0.197* (-1.73)	-0.199* (-1.75)	-0.201* (-1.77)
<i>Lev</i>	0.051 (0.62)	0.055 (0.66)	0.049 (0.60)
<i>Dual</i>	0.001 (0.03)	-0.002 (-0.06)	0.000 (0.01)
<i>Shr1</i>	0.053 (0.52)	0.035 (0.34)	0.057 (0.56)
<i>Zindex</i>	0.001 (1.14)	0.001 (1.30)	0.001 (1.22)
<i>Edu</i>	-0.231*** (-3.20)	-0.235*** (-3.26)	-0.228*** (-3.16)
<i>Year</i>	已控制	已控制	已控制
<i>Industry</i>	已控制	已控制	已控制
调整 $R^2$	0.095	0.098	0.100
<i>F</i> 值	11.11***	11.36***	11.68***

注:\*\*\*、\*\*、\* 分别表示在 1%、5%和 10%水平上显著

## (二) 稳健性检验

为检验本文结论的可靠性,我们采用广义的员工福利概念,包含了社会福利和公司福利,即企业为了吸引和留住员工而花在员工上的投入,进行稳健性检验。分别从员工平均现金所得绝对和相对维度衡量,绝对指标(*Wage1*)为现金流量表中“支付给职工及为职工支付的现金”的金额除以

当年披露的员工人数后进行对数化处理,相对指标(Wage2)为员工平均现金所得水平与平均营业收入的比值,结果见表8。可以看出,在广义指标衡量下,政治关联与员工福利仍呈负相关关系,说明本文的研究结论是可靠的,采用狭义的员工福利指标度量具有可行性。

表8 政治关联与员工福利(广义)的关系

	Wage1(绝对福利指标)			Wage2(相对福利指标)		
<i>Constant</i>	10.841 *** (62.63)	10.813 *** (62.30)	10.830 *** (62.65)	0.139 *** (6.39)	0.142 *** (6.52)	0.138 *** (6.32)
<i>PC</i>	-0.052 *** (-3.97)			-0.004 ** (-2.45)		
<i>PC1</i>		0.004 (0.15)			-0.002 (-1.18)	
<i>PC2</i>			-0.062 *** (-4.70)			-0.012 *** (-3.98)
<i>Size</i>	0.016 ** (2.04)	0.016 ** (2.03)	0.015 ** (1.96)	0.004 *** (4.38)	0.004 *** (4.59)	0.004 *** (4.36)
<i>Capital</i>	0.055 (1.05)	0.053 (1.02)	0.056 (1.07)	-0.005 (-0.72)	-0.005 (-0.79)	-0.005 (-0.73)
<i>Lev</i>	0.042 (1.11)	0.040 (1.06)	0.042 (1.11)	-0.001 (-0.14)	-0.001 (-0.16)	-0.001 (-0.16)
<i>Dual</i>	-0.011 (-0.83)	-0.010 (-0.76)	-0.011 (-0.79)	0.001 (0.37)	0.001 (0.37)	0.001 (0.41)
<i>Indept</i>	0.021 (0.16)	0.021 (0.16)	0.020 (0.16)	0.003 (0.22)	0.004 (0.25)	0.003 (0.22)
<i>Shr1</i>	0.102 ** (2.19)	0.108 ** (2.32)	0.103 ** (2.21)	0.004 (0.61)	0.003 (0.59)	0.004 (0.66)
<i>Zindex</i>	-0.000 (-0.63)	-0.000 (-0.67)	-0.000 (-0.72)	0.000 (0.50)	0.000 (0.61)	-0.000 (-0.46)
<i>Edu</i>	-0.001 (-0.29)	-0.007 (-0.22)	-0.011 (-0.30)	-0.001 (-0.30)	-0.001 (-0.26)	-0.001 (-0.28)
<i>Year</i>	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
<i>Industry</i>	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
调整 $R^2$	0.232	0.229	0.233	0.232	0.238	0.236
<i>F</i> 值	29.88 ***	29.40 ***	30.08 ***	29.88 ***	30.99 ***	30.55 ***

注:\*\*\*、\*\*、\*分别表示在1%、5%和10%水平上显著

## 五、结论与启示

在转型背景下,政企关系是企业发展的焦点。民营企业积极建立政治关联作为对政府、市场和法律“失灵”的积极反应,其经营行为上表现出特殊性。员工福利关乎着员工基本利益,良好的福利水平有利于发挥员工主观能动性,帮助企业树立社会形象。本文以2008—2014年沪深两市制造业A股的民营企业为样本,基于高管的政治关联视角,试图探究政治关联对员工福利及进一步对企业业绩的影响机制。

研究结果发现:(1)政治关联企业的福利水平并没有预期水平高,且相比官员类关联企业,代表

类关联企业更低;(2)高管具有政治关联损害企业业绩;(3)在有政治关联的情况下提高员工福利将促进企业业绩,且代表类关联企业改善业绩的作用更大。说明不同于一般认识,政治关联企业对员工责任的承担存在扭曲的现象,出于内部经营发展需求,往往忽视员工福利等基本保障。然而民营企业建立政治关联是情理之中的,通过构建良好的员工福利保障体系可以弥补经营效率的缺陷,帮助企业实现寻租利益,从而提高业绩。

本文的研究结论有利于理解当前制度环境下推动社会保障制度改革、构建多层次社会保障体系的现实意义。作为经济社会发展的必然要求,贯彻员工福利和社会保险相关政策,并将二者紧密相衔接,对于保障员工权益和维护社会稳定有很大影响。随着国家相继出台《劳动法》《劳动合同法》《社会保险征缴暂行条例》等系列法规政策,强制规定员工最低劳动标准、最低社会保障等制度,兼顾了政府、企业和员工三方的利益。如何保障福利支出,构建和谐劳资关系,实现员工福利发展与保障制度改革相一致的目标,是社会各方利益群体需要解决的问题。对政府而言,就业问题和社会稳定在很大程度上仍依靠政府宏观调控上的保障体系,在对企业经营决策施加干预时,除了关注就业数量的实现,也需要加强对员工福利保障等就业质量的监管,减少制度不全、监管不力的漏洞。对企业而言,将员工福利纳入民营企业长期的发展战略,从外在响应政府政策号召的压力转为企业自身发展的需求,不仅要从根本上保障员工基本生存条件,还要实现员工利益和企业利益的统一,确保员工福利高水平、多元化、个性化发展。另外,对高管而言,明确建立政治关联的动机及不同途径的政治身份对企业经营的影响,正确处理政府与企业的关系,协调承担的政治目标与经营目标,才能最大限度地为员工谋取福利。

#### 参考文献:

- [1] ALLEN F, QIAN J, QIAN M J. Law, finance, and economic growth in china[J]. *Journal of Financial Economics*, 2005, 77(1): 57-116.
- [2] LI H B, MENG L S, ZHANG J S. Why do entrepreneurs enter politics? Evidence from China[J]. *Economic Review*, 2006, 44(3): 559-578.
- [3] 刘慧龙, 张敏, 王亚平, 等. 政治关联、薪酬激励与员工配置效率[J]. *经济研究*, 2010(9): 109-121, 136.
- [4] 章永奎, 冯文滔, 杜兴强. 政治联系、薪酬差距与薪酬粘性——基于民营上市公司的经验证据[J]. *投资研究*, 2013, 32(6): 127-143.
- [5] BOYCKO M, SHLEIFER A, VISHNY R W. A theory of privatization[J]. *Economic Journal*, 1996, 106(435): 309-319.
- [6] BRANMMER S, MLLINGTON A. Firm size, organizational visibility and corporate philanthropy: An empirical analysis[J]. *Business Ethics: A European Review*, 2006, 15(1): 6-18.
- [7] 梁莱馥, 冯延超. 民营企业政治关联、雇员规模与薪酬成本[J]. *中国工业经济*, 2010(10): 127-137.
- [8] 冯延超. 中国民营企业政治关联与税收负担关系的研究[J]. *管理评论*, 2012, 24(6): 167-176.
- [9] 何德旭, 周中胜. 民营企业的政治联系、劳动雇佣与公司价值[J]. *数量经济技术经济研究*, 2011(9): 47-60.
- [10] 熊琪, 张永艳, 何晓斌. 民营企业家的社会身份与企业雇佣行为[J]. *经济管理*, 2015, 37(2): 75-83.
- [11] 疏礼兵. 基于需要满足的民营企业社会责任行为动机研究[J]. *软科学*, 2012, 26(8): 118-122.
- [12] 张萍, 梁博. 政治关联与社会责任履行——来自中国民营企业的证据[J]. *会计与经济研究*, 2012(5): 14-23.
- [13] 李姝, 谢晓嫣. 民营企业的社会责任、政治关联与债务融资——来自中国资本市场的经验证据[J]. *南开管理评论*, 2014, 17(6): 30-40.
- [14] 陈钊, 王暘, 黄伟. 中国的企业在尽怎样的社会责任——来自民营部门调查的证据[J]. *学术月刊*, 2016, 48(3): 37-47.
- [15] 马晓维, 苏忠秦, 曾琰, 等. 政治关联、企业绩效与企业行为的研究综述[J]. *管理评论*, 2008, 22(2): 3-10.
- [16] SHLEIFER A, VISHNY R W. *The grabbing hand: Government pathologies and their cures*[M]. Cambridge: Harvard University

Press, 1998.

- [17] 邓建平, 曾勇. 政治关联能改善民营企业的经营绩效吗[J]. 中国工业经济, 2009(2): 98-108.
- [18] CHEN C, LI Z, QIAN M J. Rent seeking incentives, political connections and organization structure: Empirical evidence from listed family firms in China[R]. Working Paper, The Chinese University of Hong Kong, 2009.
- [19] FAN P H, WONG T J, ZHANG T Y. Politically connected CEOs, corporate governance and post-IPO performance of China's newly partially privatized firms[J]. Journal of Financial Economics, 2007, 84(2): 330-357.
- [20] 禄东, 林高, 黄莉, 等. “官员型”高管、公司业绩与非生产性支出——基于国有上市公司的经验证据[J]. 金融研究, 2012(6): 139-153.
- [21] 杨玉龙, 张川, 孙淑伟. 政治关联能否屏蔽证券监管对于审计师的治理效力? ——基于民营上市公司证券违规的情景考察[J]. 审计研究, 2014(4): 97-103.
- [22] 薛云奎, 白云霞. 国家所有权、冗余雇员与公司业绩[J]. 管理世界, 2008(10): 96-105.
- [23] PFEFFE J, SALANCIK G R. The external control of organizations: A resource dependence perspective[M]. New York: Harper & Row, 1978.
- [24] 罗党论, 刘晓龙. 政治关系、进入壁垒与企业绩效——来自中国民营上市公司的经验证据[J]. 管理世界, 2009(5): 97-106.
- [25] 黄新建, 王婷. 政治关联、经营业绩与贷款续新——基于中国上市公司的实证研究[J]. 系统工程理论与实践, 2011(5): 889-897.
- [26] 钟宁桦. 公司治理与员工福利: 来自中国非上市企业的证据[J]. 经济研究, 2012(12): 137-151.
- [27] FRYE T, SHLEIFER A. The invisible hand and the grabbing hand[J]. American Economic Review, 1997, 87(2): 354-358.

## Political connection, employee's benefits and corporate performance: Empirical evidence from Chinese manufacturing industries

HUANG Xinjian<sup>a,b</sup>, LIU Miao<sup>b</sup>

(a. School of Economics and Business Administration; b. The Innovation Institute of Corporate Finance & Accounting Governance, Chongqing University, Chongqing 400044, P. R. China)

**Abstract:** Based on the data(2008-2014) of Chinese listed private firms in manufacturing industries, the paper studies how political connection affects the behavior of employee's benefits and furthermore affects firm performance. We find that political connection firms don't have a higher employee's benefits as expected, though the representative connection has a more negative effect; furthermore, usually firms with political connection have a worse performance but the better employee's benefits do improve their performance, and the role of representative connection plays more. The results suggest that different from common sense, enterprises with political connection take a twisted responsibility for employees. Usually they neglect basic security such as employee's benefits due to the demand for operation and development. However, it's reasonable for private listed firms to establish the political connection, besides a better security system of employee's benefit can make up the inefficiency of operation, which can help achieve rent benefit and improve their performance.

**Key words:** political connection; employee's benefits; corporate performance; official connection; representative connection

(责任编辑 傅旭东)