

· 中国特色社会主义政治经济学研究 ·

# 党组织在民营企业中的积极作用<sup>\*</sup>

——以职工权益保护为例的经验研究

董志强 魏下海

**内容提要:**本文利用2010年全国民营企业调查数据,对党组织在民营企业中的作用进行经验评估。研究发现:民营企业党组织能够显著改善职工权益,这种改善主要通过集体呼吁和党政呼吁两个途径来实现;党组织也能显著提高民营企业的个人劳动合同和集体合同的签订率和企业的人均培训费支出;“一肩挑”(企业负责人兼任党组织书记)党建模式的民营企业,在改善职工权益方面表现更为积极。本研究有助于回应社会上关于民营企业党组织作用的质疑,也有助于更好发挥基层党组织在民营企业中的作用。

**关键词:**基层党组织 职工权益 民营企业 制度自信

## 一、引言

改革开放以来,我国民营企业不断发展壮大,民营企业家政治地位不断提升,民营企业党组织建设也不断得到加强。2015年7月《中国共产党党组工作条例(试行)》公布后,民营企业形成了一股组建党组织的浪潮,比如知名民营企业小米公司、同程旅游……等都在这一时期建立了党组织。在这一过程中,也有一些声音质疑民营企业党组织是否能够真正发挥积极作用。

在企业中建立党组织,是一项具有中国特色的制度安排。《中国共产党章程》第二十九条规定:“企业……和其他基层单位,凡是有正式党员三人以上的,都应当成立党的基层组织。”《中华人民共和国公司法》第十九条规定:“在公司中,根据中国共产党章程的规定,设立中国共产党的组织,开展党的活动。公司应当为党组织的活动提供必要条件。”我国公有制企业,都建立有党组织;对于非公有制企业,中央的相关文件也规定:有正式党员3名以上的非公有制经济组织,都应当建立党的基层组织。<sup>①</sup>

近年来,一些研究者开始注意到这项具有中国特色的制度安排对企业的经济影响。比如,在上市公司中,国有企业党组织参与公司治理会导致冗余雇员规模增加,但也会对管理层攫取超额薪酬的行为构成一定限制(马连福等,2013),并有助于抑制并购中的“国有资产流失”(陈仕华、卢昌崇,2014)。在民营企业中,建立党组织会提升企业的慈善捐赠水平(梁建等,2010),提升企业业绩和工人福利(龙小宁、杨进,2014)。大部分研究结果表明,党组织对企业经营有一定积极作用。

本文也关注党组织对企业的影响。不过,我们关注的重点是民营企业基层党组织能否改善职工权益。“关心和维护职工的合法权益”“维护各方合法权益”分别是中央2000年颁发的《关于在个体和私营等非公有制经济组织中加强党的建设工作的意见(试行)》和2012年颁发的《关于加强和改进非公有制企业党的建设工作的意见(试行)》所表述的民营企业党组织的重要职责内容之一。这项具

<sup>\*</sup> 董志强,华南师范大学经济与管理学院、经济行为科学重点实验室,邮政编码:510006,电子邮箱:dongzhiqiang@m.s.cnuc.edu.cn;魏下海,华侨大学改革与发展研究院,邮政编码:361021,电子邮箱:xiahaiwei2005@126.com。本文受国家自然科学基金项目(71473089)资助。感谢匿名审稿人的中肯意见,文责自负。

有中国特色的制度安排能否达到目标,需要进行经验研究评估来回答。

本文利用全国民营企业调查数据(2010年度),以工资、“五险一金”、劳动保护等八项指标表征职工权益,实证研究结果证实民营企业党组织具有积极作用。我们发现,民营企业党组织能够显著改善职工权益。这种改善主要通过两个途径来实现:一是集体呼吁(collective voice);二是党政呼吁(party-government voice)。进一步的证据还显示,若私营企业主兼任企业党组织的书记,这种“一肩挑”党建模式更有利于职工权益改善。

本文的可能贡献有几个方面:首先,本文的结论有助于回应当前对于民营企业加强党组织建设的积极作用的质疑。本文从经验上证实,民营企业党组织具有积极作用,对职工权益具有显著的改善作用。其次,本文确认了党组织在民营企业职工权益维护中的重要地位。过去研究职工权益的文献,多集中在工会的作用(Yao & Zhong, 2013; Budd et al, 2014; Ge, 2014; Lu et al, 2010; 李明、徐建伟,2014;孙中伟、贺霞旭,2012;魏下海等,2013),本文发现党组织对工会企业的工人福利改善更加明显,换言之,党组织领导工会的维权模式比单纯的工会维权模式具有更积极的效果。

## 二、制度背景与研究假说

中国共产党作为中国特色社会主义事业的领导核心,在我国政治经济和社会生活中居于最重要的地位。在国有经济部门建立党组织,是长期的传统。在民营经济部门建立党组织,是最近二十年出现的新生事物。在20世纪90年代中后期,党内就民营企业家能否入党的问题存在过不同意见,一直到1999—2002年,中国共产党才提出了民营企业家入党的问题。2002年党的十六大上,江苏沙钢集团董事长沈文荣等7人作为民营企业家党代表亮相。此次会议对党章做出了修改,将党员发展对象中的“其他革命分子”修改为“其他社会阶层的先进分子”。大会报告将民营企业主列为六大新社会阶层之一,由此确认了民营企业家入党的政治权利。<sup>②</sup>

与民营企业家政治地位提升伴随而来的,是民营企业党组织建设工作迅速推进。2000年,中央组织部印发《关于在个体和民营等非公有制经济组织中加强党的建设工作的意见(试行)》(以下简称《2000年意见》),提出加强非公有制经济组织党建工作具有重要性和紧迫性,要求“凡是有正式党员3名以上的非公有制经济组织,都应当建立党的基层组织”。2012年,中共中央办公厅印发《关于加强和改进非公有制企业党的建设工作的意见(试行)》(以下简称《2012年意见》),提出了一系列加强和改进非公有制企业党的建设工作的意见。

对于民营企业党组织建设工作来说,这两份文件的作用是里程碑式的:第一份文件正式开启了民营企业党组织建设事业,第二份文件进一步强化了民营企业党组织建设事业和党对社会主义建设事业的领导。这都是因应时代需求,对发展形势的变化做出的积极回应:一方面,改革开放特别是社会主义市场经济体制改革以来,我国民营经济不断发展壮大,已经成为社会主义事业的重要建设力量;另一方面,民营企业的劳动关系在总体稳定的形势下,也存在一些自身的问题,比如工作时间长、劳动强度大、工作缺乏安全卫生保障,恶意欠薪等侵犯职工权益的现象时有发生。<sup>③</sup>对加强和改善非公有制企业党的建设工作的必要性,中央正式文件做如下表述:“是增强党的阶级基础、扩大党的群众基础、夯实党的执政基础的需要”,这针对的是发展形势的第一个变化;“是加强和创新社会管理、构建和谐劳动关系、促进社会和谐的需要”,这针对的是发展形势的第二个变化<sup>④</sup>。

民营企业党组织建设,从一开始就被赋予了维护职工权益、建设和谐劳动关系、维护社会稳定的使命。《2000年意见》明确规定非公有制经济组织中党组织有八项具体职责,其中就包括“关心和维护职工的合法权益”以及“维护企业和社会的稳定”。《2012年意见》对非公有制经济组织中党组织的主要职责压缩为六项,其中仍包括“维护各方合法权益……依法维护职工群众合法权益,协调各方利益关系,及时化解矛盾纠纷,构建和谐劳动关系,促进企业和社会稳定”。当然,应当注意到,加强党组织建设只是改善民营企业劳动关系的重要举措之一,属于劳动关系的社會调节。在同一时期,我国也在不断通过强化法治来规范和调整劳动关系,包括修订《工会法》(2001年),出台《最低工资

规定》(2003年)、《工伤保险条例》(2003年)、《就业促进法》(2007年)、《社会保险法》(2010年),出台并修订《劳动合同法》(2007年颁布,2012年修订),恶意欠薪罪写入刑法修正案(2011年),等等。劳动关系社会调解是对法律调节的支持和补充,两者必不可少。

民营企业党组织是如何实现维护和改善职工权益的呢?已有文献较少探讨这一问题,更没有建立对这一问题的理论框架。基于民营企业党组织的特殊角色,我们提出两个理论假说:集体呼吁假说和党政呼吁假说。所谓集体呼吁,是指民营企业党组织可以充当工人的代言人,一方面可以领导或引导工会甚至直接代表工人向企业提出抱怨和诉求,呼吁改善工人待遇,引导和监督企业合法诚信经营;另一方面也可以关心工人的生活,鼓舞工人的士气,提高工人的生产率。非公有制企业党组织担负着维权、维稳和支持企业发展多重角色,使其有可能在企业 and 职工之间发生利益争议和冲突时成为一个平衡者和调和者。中央文件对非公有制企业党组织的此类职责有非常明确的规定,比如《2000年意见》规定,非公有制经济组织中的党组织要“关心企业生产经营的重大问题,提出意见和建议,支持和促进企业发展……做好职工思想政治工作,团结和依靠职工群众,关心和维护职工的合法权益……协调企业内部各方面的关系,坚持原则,化解矛盾……领导工会、共青团等群众组织,支持他们依照法律和各自章程独立自主地开展工作”。《2012年意见》规定,非公有制经济组织中的党组织要“密切联系群众,注重人文关怀和心理疏导,主动关心、热忱服务党员和职工群众,帮助解决实际困难,把广大职工群众团结在党组织周围……积极反映群众诉求,畅通和拓宽表达渠道,依法维护职工群众合法权益,协调各方利益关系,及时化解矛盾纠纷……组织开展丰富多彩的企业文化活动,塑造积极向上的企业精神……促使企业诚信经营……组织带领党员和职工群众围绕企业发展创先争优……领导工会、共青团等群众组织,支持和带动群众组织发挥作用”。

所谓党政呼吁,是说企业党组织通过与地方党委和政府的密切联系,可以呼吁地方党政部门,间接影响企业经营行为。我们认为,党政呼吁效应之所以能产生,有两个重要原因:第一,正式制度本身认可和支持企业党组织与地方党政的直接而正式的联系,这有助于党组织在企业拒不让步时通过向地方党政呼吁,迂回影响,最终调和矛盾、平衡利益。比如,《2000年意见》规定,“非公有制经济组织中的党组织一般由所在地的村、乡镇、城市街道(社区)党组织领导,企业规模较大、党员人数较多的,也可直接由所在地(市)、县(市、区)党委领导。非公有制经济比较发达的地方,根据工作需要,可以成立县(市、区)非公有制经济党的工作委员会,作为县(市、区)委的派出机构”;《2012年意见》更明确规定要“建立直接联系工作机制。对规模以上非公有制企业党组织,在不改变党组织隶属关系的情况下,可由县以上地方党委组织部门或非公有制企业党建工作机构直接联系……对一些社会影响大、党员数量多的大型企业党组织,可改变隶属关系,由县以上党组织直接管理”。第二,正式制度对民营企业配合地方党政提出了一定的激励和约束。比如,中央文件在要求党组织要“注意取得非公有制企业出资人理解和支持”的同时,也要求地方党政“对企业出资人的评先评优、政治安排,要事先征求企业党组织和非公有制企业党建工作机构、地方工会组织的意见……重点考察其思想政治表现、遵纪守法、道德品质、履行社会责任、支持党建工作等方面情况”。当地方党政部门出面斡旋时,民营企业(家)应该更倾向支持党组织的工作。

总之,通过集体呼吁,民营企业党组织将党和政府的路线方针政策、企业内工会和群众组织的诉求等社会性目标内化到企业中,其动员工人和鼓舞士气的能力也对企业的生产经营形成有力的支持,因而润滑了工人和企业主之间的劳动关系,带来职工权益的改善;通过党政呼吁,民营企业党组织可以寻求地方党委和政府的支持来迂回影响,从而将政治目标和社会目标内化到企业经营目标中,促使企业担当更多的政治责任和社会责任。

在现实中,民营企业的党组织究竟有什么事实上的作用表现?已有的宣传报道主要从总体上肯定了非公有制企业党组织建设具有积极效果。在笔者对广东佛山南海高新区企业的调研中,我们发现成立党组织的民营和外资企业中,虽然也有对企业党建工作思想认识不到位、党建工作管理体制不完善、党组织活动难以开展的情况,但大多数企业党组织得到了企业方和员工方的肯定。个别企业

的党组织负责人就是企业主本人,大多数企业党组织负责人也兼任工会主席,在这些企业中,党组织建设最能得到企业方和员工方(工会)支持。我们于2016年8月对来自某高新区142家民营和外资企业的193名高管的调查表明,80.31%(155名)的高管认为党组织对构建和谐劳动关系有很大作用或比较大的作用,认为没什么作用或作用很小的高管占19.69%(38名)。这说明受调查企业管理方对企业党组织的部分功能和作用是较为肯定的。同时对员工的调查表明,被访者认为党组织对企业有“很大促进作用”和“一定促进作用”的占95.8%,认为党组织“很关心”或“比较关心”员工的被访者占88.3%,这表明党组织在切实关心员工方面基本得到了员工的肯定。

基于上述分析,我们提出本文的第一个研究假说:

假说1:若其他条件不变,民营企业建立党组织能够提升职工权益水平。

党组织的集体呼吁作用很大程度上要依赖企业内的工会和群众组织。因此,我们预期,存在工会的企业,党组织将更能发挥其作用和影响,而没有工会的企业其党组织作用将会被弱化。由此我们提出第二个待检验的假说:

假说2:比之无工会的民营企业,有工会的民营企业中党组织对职工权益的改善效应更明显。

党组织的党政呼吁作用,很大程度上依赖两种互动:一是企业党组织与地方党政的互动,二是地方党政与企业的互动。第一种互动是党组织建设的要求,这种互动基本上是有保证的。第二种互动,可能因企业政治关联程度不同而有很大的不同。有些企业具有更强的政治关联,比如企业主可能兼具人大代表、政协委员等政治身份,这种政治关联有助于强化企业(主)与地方党政的互动,使党组织的党政呼吁更快更有效地转递到企业中,也有助于使企业(主)本身就更支持党组织的工作。基于此,我们提出第三个待检验的假说:

假说3:政治关联更强的民营企业中,党组织对职工权益的改善效应更明显。

### 三、数据、模型与统计事实

#### (一)数据及其处理

研究党组织对职工权益的影响,利用民营企业数据是恰当的选择。因为,公有制企业都设有党组织,并且能较好地执行国家的劳动法律法规,员工福利尤其“五险一金”方面缺乏解释变异性。而民营企业,在党建和员工福利两方面都差异较大,这种变异性构成计量经济分析的前提。

本文使用的数据来自于中央统战部、中华全国工商业联合会和中国民(私)营经济研究会针对全国民营企业的抽样调查。该调查在全国31个省、市、自治区按0.55%比例采取多阶段抽样,即按照社会经济发展水平,先抽取县(县级)市,再按城乡与行业分布随机抽取被调查企业。调查问卷包括民营企业和民营企业主两大部分。前者包括企业发展历史、治理结构、资金构成、经营状况、劳资关系等内容;后者包括企业主的社会属性、组织状态、生活方式、政治诉求以及对统战部、工商联工作的期望。<sup>⑤</sup>由于问卷调查在设计上具有综合性,能够从根本上排除被受访者的策略型回避行为(白重恩等,2005)。我们采用2010年的调查数据,通过问卷中的一个问题“在您企业中,有党组织吗?”这一问题来识别企业是否建立党组织。

本文对原始数据处理如下:(1)由于受调查的民营企业规模有较大差异,同一指标在企业间可能出现极端异常值,为此我们对部分变量的极端值采取1%和99%的winsorize处理,同时剔除核心指标中的异常值样本;<sup>⑥</sup>(2)由于我国规定民营企业必须拥有超过8人以上的雇员,故剔除不足8人的企业样本。经过上述处理,最终获得1978家企业具有关键解释变量(党组织)的信息。

#### (二)计量经济模型设定

我国1994年颁布实施的《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)第五、六、九章关于工资、劳动安全卫生、社会保险和福利明确规定:“工资分配应当遵循按劳分配原则,实行同工同酬,不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资”;“用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度,严格执行国家劳动安全卫生规程和标准,防止劳动过程中的事故,减少职业危害,安全生产”;“国家发展社会保险事

业,设立社会保险基金,使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿”;“用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费,劳动者享受社会保险待遇的条件和标准由法律、法规规定,劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付”。通常,工资报酬是广大劳动者的主要生活来源,确保劳有所得是职工权益维护的核心。劳动者是否参加社会保险是衡量员工福利的重要指标,按照相关法律法规,社会保险费(“五险”)需按职工工资总额约30%缴纳(包括养老保险约20%,医疗保险约6%,失业保险约2%,工伤保险约1%,生育保险约1%)。是否缴纳住房公积金是保障职工住房条件的重要手段,是否投入劳动保护费用事关职工的生产安全,我们一并纳入考虑。最终,我们采用八类指标,包括工人年平均工资、“五险一金”和劳动保护,这基本上可以对职工权益状况做出较全面的刻画。当然,这些指标的重要程度在企业中有可能不一样,比如“五险”是法定的,而住房公积金并非法定的;在部分地区(如上海),农村户籍的员工只能缴纳“三险”(医疗、养老和工伤)一金,而不能缴纳生育保险和失业保险。但这基本不妨碍我们利用上述指标来衡量员工福利。

实证研究的计量经济模型设定如下:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 Party_i + \beta_2 X_i + \epsilon_i \quad (1)$$

其中,被解释变量 $Y_i$ 是第 $i$ 个企业的八类指标,所以式(1)实际上一共有八个估计方程。充当被解释变量的八个指标分别是:(1)工人的平均工资(取对数);(2)企业的医疗保险覆盖率;(3)养老保险覆盖率;(4)失业保险覆盖率;(5)工伤保险覆盖率;(6)生育保险覆盖率;(7)企业是否建立住房公积金制度;(8)企业是否有劳保费用投入。需要注意的是,第(1)~(6)项指标为连续型数值变量,第(7)(8)两个指标是二值虚拟变量。核心解释变量 $Party$ 是二值虚拟变量,若企业建立党组织取值为1,否则取值为0;系数 $\beta_1$ 是我们最关心的,因为它反映了党组织对职工权益的影响方向和大小。 $X$ 是一系列控制变量,主要考虑了对工人利益可能产生影响的企业主特征和企业特征,包括企业主文化程度、企业年龄、企业规模、资产负债率、技术进步、是否有出口行为等,同时还考虑了19个行业的特征属性和31个省区的特征变量。

表1给出了各个变量的定义和统计特征描述。由于问卷信息的不同,变量有不同程度的缺失,为了在不同方程回归中尽可能减少样本损失,我们保留并汇报了各变量的全样本信息。在后面的回归中,缺失变量的观测值将被自动剔除。从数据看,民营企业建立党组织的比重为39.7%,说明在调查年度我国民营企业基层党组织的组建率仍然不高。我们最关心的民营企业职工权益指标存在较大的变异性:企业支付给工人最低年工资为0.36万元,最高年工资为6.1万元;“五险”覆盖率在有些企业为0,在有些企业是全覆盖;住房公积金制度和劳动保护制度在不同企业也存在差异。这表明,尽管我国已“强制性规范”民营企业制定职工工资和缴纳社会保险的条件标准,针对民营企业违法惩处也具有明确法律规定,但现实中由于种种原因,职工权益和福利状况仍然取决于企业自身的一些因素。党组织很可能是这些决定因素中的一种。

### (三)统计分析

我们首先对有党组织民营企业 and 无党组织民营企业的平均工资和五险一金覆盖率进行了均值比较和t检验。结果表明,有党组织企业的对数人均工资为0.471,无党组织企业对数人均工资为0.374,即前者比后者高出大约10%(约1500元/年);在“五险一金”和劳动保护指标上,有党组织企业医疗保险覆盖率为47.1%,比无党组织企业高8.3个百分点;有党组织企业养老保险覆盖率为49.7%,比无党组织企业高出10个百分点;有党组织企业失业保险覆盖率为41.0%,比无党组织企业高出10.7个百分点;有党组织企业工伤保险覆盖率为50.7%,比无党组织企业高出15个百分点;有党组织企业生育保险覆盖率为21%,比无党组织企业高出6.8个百分点;有党组织企业住房公积金覆盖率24.6%,比无党组织企业高出15个百分点;有党组织企业劳动保护投入可能性为84%,比无党组织企业高出12.6个百分点。两类企业在以上所有方面的福利差距,在1%显著性水平上均显著。图1非常直观地表现了有党组织企业和无党组织企业在职工权益方面的明显差异(纵轴为指标均值)。

表 1 变量统计信息

指标名称	度量方法	观测数	均值	标准差	最小值	最大值
被解释变量						
平均工资(取对数)	全年员工工资、奖金、分红总额除以总用工数	2126	0.397	0.543	-1.019	1.817
医疗保险(覆盖率)	企业为员工购买医疗保险人数除以总用工数	2280	0.386	0.382	0	1
养老保险(覆盖率)	企业为员工购买养老保险人数除以总用工数	2280	0.406	0.375	0	1
失业保险(覆盖率)	企业为员工购买失业保险人数除以总用工数	2280	0.316	0.377	0	1
工伤保险(覆盖率)	企业为员工购买工伤保险人数除以总用工数	2271	0.388	0.450	0	1
生育保险(覆盖率)	企业为员工购买生育保险人数除以总用工数	2280	0.150	0.211	0	1
住房公积金	企业是否提供住房公积金,是=1,否=0	1989	0.154	0.361	0	1
劳动保护	企业是否投入劳保费用,是=1,否=0	2280	0.719	0.450	0	1
解释变量						
党组织	企业是否建立党组织,是=1,否=0	1978	0.394	0.489	0	1
控制变量						
企业主文化程度	企业主受教育年限(单位:年)	2235	14.107	2.710	3	19
企业年龄	企业年龄,取自然对数	2052	1.800	0.724	0	2.944
企业规模	企业用工规模,取自然对数	2280	4.256	1.385	2.079	9.200
资产负债率	企业负债总额与资产之比	1941	20.78	26.606	0	95
资产利润率	企业净利润与总资产之比	1636	0.398	2.512	-6.528	62.5
技术进步	用企业是否有研发费用投入度量,是=1,否=0	2280	0.463	0.499	0	1
出口行为	企业是否有出口贸易,是=1,否=0	2280	0.180	0.384	0	1

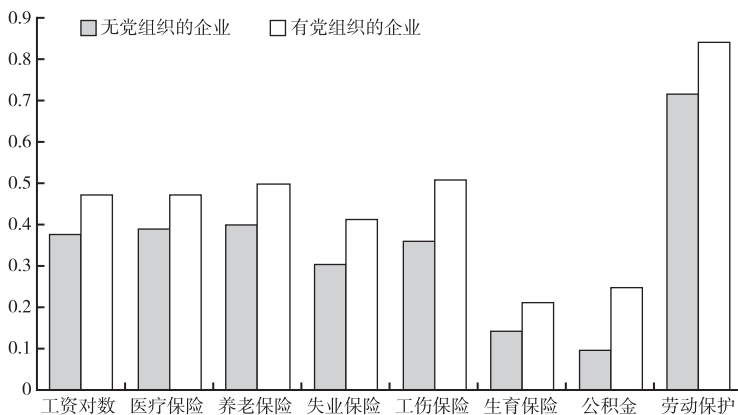


图 1 职工权益比较

上述结果与假说 1 初步吻合。当然,要检验假说 1 还需要更严格的计量经济分析。不过,这里的描述统计分析中可以发现计量回归中难以察觉的事实。比如,无论是党组织企业还是无党组织企业,公积金、生育保险和失业保险的覆盖率是最低的三项。其原因在于,公积金并非法定的福利,而某些地区的规定中企业不能为农业户籍员工缴纳生育保险和失业保险。特别是生育保险,这类保险完全由企业缴纳,个人无须承担费用,但现实中一方面企业不愿缴纳,另一方面某些企业无法为农业户籍员工缴纳,而社保部门也难以识别企业员工是否符合(当时的)计划生育政策从而在政策实施上较为松弛,结果该类保险在党组织民营企业和无党组织民营企业中覆盖率都很低。后面的计量回归中,我们也发现党组织在企业的生育保险覆盖率上并无显著影响。

## 四、实证分析

### (一)基本估计结果及分析

表 2 列出了基本回归结果。其中,对于 6 个连续型被解释变量,使用 OLS 进行估计,见表 2 第

(1)~(6)列。是否提供住房公积金和是否提供劳动保护均为二值虚拟变量,我们同时列出了 OLS 估计结果和 Probit 模型估计结果,分别列示在第(7)(8)列和第(9)(10)列。这里的 Probit 回归主要用作稳健性检验,随后的扩展的回归分析中我们主要基于 OLS 进行。

基本估计结果表明,党组织变量对养老保险、失业保险、工伤保险的覆盖率,以及公积金提供可能性和劳动保护提供的可能性,均具有 1%水平显著的正向联系;对医疗保险覆盖率具有 10%水平显著的正向联系;对工资水平的效应为正,但统计上不显著。关于公积金和劳动保护的回归,无论使用 OLS 还是 Probit 回归模型,党组织的系数都显著为正,表现很稳健。只有生育保险的系数不显著,我们认为,正是由于前文未提出的原因,导致党组织在生育保险方面尚难有作为。总的来说,上述结果支持了假说 1。特别地,在最基本的“三险(医疗、养老和工伤)一金”方面,党组织企业的优势是特别明显的。从系数的经济意义上来说,企业党组织的存在,使得民营企业的医疗保险覆盖率提高了 4.4 个百分点,养老保险覆盖率提高了 7.6 个百分点,失业保险覆盖率提高了 7.5 个百分点,工伤保险覆盖率提高了 9.5 个百分点,公积金提供概率和劳动保护提供概率分别增加了 6 个和 6.1 个百分点。

表 2 基本回归结果

模型编号	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
被解释变量	Ln(工资)	医疗保险	养老保险	失业保险	工伤保险	生育保险	公积金	劳动保护	公积金	劳动保护
党组织 (是=1)	0.010 (0.307)	0.044* (1.718)	0.076*** (3.201)	0.073*** (2.763)	0.095*** (3.445)	0.022 (1.487)	0.060*** (2.800)	0.061** (2.340)	0.375*** (3.443)	0.254*** (2.759)
企业主文化 程度	0.012** (2.134)	0.020*** (4.643)	0.024*** (5.968)	0.023*** (5.334)	0.007 (1.484)	0.008*** (3.560)	0.021*** (4.704)	-0.004 (-0.897)	0.106*** (4.544)	-0.009 (-0.602)
企业年龄	0.009 (0.432)	0.042*** (2.846)	0.015 (1.041)	0.002 (0.125)	0.048*** (3.218)	0.011 (1.370)	0.001 (0.046)	0.006 (0.409)	-0.051 (-0.762)	0.040 (0.786)
企业规模	-0.019 (-1.377)	-0.026** (-2.537)	-0.035*** (-3.703)	-0.019* (-1.937)	-0.003 (-0.241)	-0.000 (-0.057)	0.012 (1.449)	0.054*** (5.258)	0.071 (1.640)	0.191*** (5.177)
资产负债率	0.000 (0.740)	0.001 (1.225)	0.001** (2.146)	0.001** (2.580)	0.001 (1.362)	0.001*** (3.287)	0.001** (2.436)	0.001*** (2.711)	0.005*** (2.603)	0.003** (2.277)
资产利润率	-0.000*** (-4.146)	0.000 (1.453)	-0.002 (-0.589)	-0.002 (-0.599)	0.002 (0.437)	-0.001 (-0.546)	0.005 (0.701)	-0.000 (-0.061)	0.020 (0.548)	-0.007 (-0.314)
技术进步	0.057* (1.649)	0.041* (1.727)	0.052** (2.271)	0.042* (1.728)	0.061** (2.377)	0.014 (0.991)	-0.012 (-0.543)	0.108*** (4.612)	-0.005 (-0.046)	0.426*** (5.092)
出口行为	0.063 (1.536)	-0.027 (-0.884)	-0.010 (-0.334)	-0.051 (-1.552)	-0.069** (-2.133)	-0.019 (-0.976)	0.021 (0.825)	0.026 (0.762)	0.076 (0.612)	0.167 (1.433)
行业效应	是	是	是	是	是	是	是	是	是	是
省区效应	是	是	是	是	是	是	是	是	是	是
样本数	1640	1435	1469	1363	1408	1333	1494	1735	1458	1720

说明:模型(1)~(8)采用 OLS 估计,模型(9)(10)采用 Probit 回归估计;括号内为稳健标准误对应的 t 值;\* 表示  $p < 0.1$ , \*\*表示  $p < 0.05$ , \*\*\*表示  $p < 0.01$ 。

对前述描述统计和基本回归结果的一个解释是,党组织对企业各项福利差异的解释力度不同,很可能与党组织的角色定位以及党组织本身更关注哪些福利有关。无论《2000 年意见》还是《2012 年意见》,都强调了非公有制企业中党组织应该维权、维稳和促进企业发展的角色,那么可以预期企业党组织将更关注于国家社会保险重点改革领域和覆盖面更广(或影响更大、更可能诱发劳动争议和不稳定事件)的养老保险、失业保险、工伤保险等社保领域,而对于超越基本权益的改善(比如提高工资水平和提供住房公积金)或者覆盖面更小的福利(如生育保险)则相对关注度不高。

表 2 中其他控制变量的回归结果表明,部分其他因素对工资和各项福利也有显著影响。比如,控制其他因素后,企业主文化水平的提高显著对应于工人的工资和福利改善,这一发现与既有文献

观点类似(Yao & Zhong, 2013)。部分因素仅对某些福利项目有影响。比如,企业年龄对员工的工伤保险和医疗保险覆盖率有显著影响,成立时间更长的企业有更高的工伤和医疗保险覆盖率,但企业年龄对其他福利项目的影响则不显著;资产负债率越高的企业,失业保险覆盖率、生育保险覆盖率和提供公积金越显著改善,但其余福利指标并没有显著改善;是否是产品出口企业对工人工资有不显著的溢出效应,但对工伤保险覆盖率产生负面影响。有些因素对不同项目的影响方向也不同。比如,规模越大的企业,员工福利反而越低。其原因可能在于,规模越大的企业越具有市场统治力,劳动者契约谈判能力越弱。企业盈利状况对职工权益状况影响甚少。技术进步对职工权益基本上有显著促进作用。这些控制变量的结果不是本文关注的焦点,故不再赘述。

## (二)潜在的内生性问题

截面数据中,极易产生变量内生性问题。就本文的研究议题和数据而言,我们不必太担心测度误差;我们也不必过于忧虑双向因果问题。这是因为,没有证据表明企业党组织的设立是根据企业福利状况来定的,企业一旦设立党组织也从没有将其取消的例子(企业也就不可能根据其福利状况来取消党组织),而党组织作为企业内的一个组织对企业福利有影响则是可以理解的。我们对内生性问题的忧虑来自潜在的遗漏变量,我们无法排除这样的可能性,某些在回归中没有得到控制的因素同时影响了党组织的设立和企业的福利。譬如,会不会是效益更好的企业更倾向设立党组织,同时这些企业本来也具有更好的福利?或者,会不会是规模更大的企业更倾向设立党组织,同时这些企业本来也具有更好的福利?

如果我们担心的那些共同影响党组织设立和福利的因素是相对外生且可以观察的,那么问题就比较容易解决,我们直接将它们纳入回归方程作为控制变量就可以了。因此,我们在回归中控制了这样的一些可能因素,包括企业主文化程度、企业年龄、企业规模、企业资产负债率、资产利润率、是否有技术进步和产品出口等,以排除这些因素的影响。

但是,另外一些变量可能也会同时影响党组织设立和企业福利水平,但可能很难将它们纳为控制变量。比如,工会影响福利水平是理所当然的,而有工会企业也更可能成立党组织。但是,工会并不是一个合格的控制变量,因为在某些企业中工会可能是党组织的结果——企业因为设立了党组织而后促进了工会的设立,而且在法规体系中企业党组织和工会是领导与被领导的关系,即党组织可能影响工会的行动。同样的道理,企业主的政治身份也可能同时影响党组织设立和企业福利水平,但它和党组织可能互相影响而不是一个合格的控制变量。事实上,我们在随后的机制分析中,将利用企业有无工会以及企业家有无政治身份来分组,进行子样本回归分析,既可一定程度上缓解“遗漏”工会、企业主政治身份等重要变量带来的问题,同时也可提供一些关于党组织发挥作用的机制的洞见。

工具变量法是克服截面数据中变量内生性问题的经典方法。我们承认,要找到满足相关性和排他性的合法工具变量非常困难,而不合适的工具变量可能导致回归结果更加有偏。因此,我们不再尝试寻找外生工具变量,本文将始终基于 OLS 进行分析。由于我们尽可能控制了那些与党组织成立有关的可观察的相对外生的企业特征,故本文的 OLS 回归是可以一定程度上赋予因果解释的。除非确实存在某些不可观察的因素同时影响了党组织设立和企业的福利水平,本文的因果解释才会受到质疑。<sup>⑤</sup>作为一项初步的研究,我们的回应是,对这些质疑只有待将来获得更完美的研究数据来回答。

## 五、党组织的作用机制

本部分内容对假说 2 和 3 进行检验。具体做法是根据是否有工会划分子样本,检验有工会企业党组织的作用是否更显著;根据企业主政治关联划分子样本,检验政治关联企业党组织作用是否更显著。将工会、政治关联纳入分析,也有助于缓解潜在的遗漏变量问题,毕竟工会和政治关联与党组织和员工福利都密切相关。但是,由于工会和政治关联也可能是党组织的结果(即受党组织影响,比如工



会是由党组织领导的,党组织也可以改善企业主的政治关系网),因此并不适合将工会和政治关联作为控制变量纳入回归。我们的做法是,以工会或政治关联为据划子样本来进行分析。

### (一)集体呼吁假说检验

存在工会的企业,党组织可以通过对工会的领导获得更大的动员工人的能力,得到工人支持的党组织在维护职工权益方面应该能够发出更强的声音。在缺乏工会的松散工人集体中,或者缺乏集体呼吁机制的民营企业中,党组织所处的位置和扮演的角色可能比较尴尬,甚至可能“集体失语”。

基层工会,是作为工人集体代言和维护工人权益的组织存在的。根据工会章程总则,“中国工会是中国共产党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织,是党联系职工群众的桥梁纽带,是国家政权的重要社会支柱,是职工利益的代表者、维护者”。《工会法》进一步强调,中国工会主要通过集体谈判、集体合同、意见表达三个途径发挥作用。随着《工会法》的实施和市场化改革的推进,工会表现出越来越积极的作用(Lu et al, 2010; Yao & Zhong, 2013; 魏下海等,2013),尤其是在当代劳动关系转型的关键时期,中国工会的作用被寄予厚望。

表3中版块A和B分别报告了分组回归的结果。容易看到,在有工会的企业组,党组织对职工工资福利八类指标中的五项有非常显著的正面影响,对另外三项(工资、医疗保险、生育保险)有正向影响但不显著;在无工会的企业组中,党组织对员工各项福利的影响大多统计上不显著,只有对生育保险的影响是统计显著的;而且,在无工会企业组中,党组织对工资和“五险”的回归系数符号是负的,这说明在没有工会的企业中,党组织未能改善职工福利(尽管统计上大多并不显著)。

上述结果不仅支持了假说2,而且提出了值得思考的问题。为什么在无工会的企业中,党组织未能改善(反而有可能恶化)职工权益呢?一个可能的解释是,没有工会的企业,建立起的党组织缺少了工会等群众组织的支持,或者作为企业(主)联系地方党政的策略性手段之一,基本上不会有集体呼吁效应,不能有效发挥维护工人权益的作用。上述结果提醒我们,党组织可能需要与工会协同作用,才能有效地改善职工权益。党组织维护工人权益的行动主体作用可能很大程度上还要取决于企业中是否存在工会支持其行动。

表3 在不同集体发声强度企业党组织的作用差异

模型编号	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
被解释变量	Ln(工资)	医疗保险	养老保险	失业保险	工伤保险	生育保险	公积金	劳动保护
Panel A:有工会组织的企业								
党组织(是=1)	0.053 (1.486)	0.021 (0.752)	0.078*** (2.954)	0.086*** (2.942)	0.088*** (2.926)	0.025 (1.478)	0.056** (2.058)	0.058** (2.116)
样本数	978	860	885	824	839	805	901	1037
Panel B:无工会组织的企业								
党组织(是=1)	-0.090 (-1.234)	-0.051 (-1.004)	-0.069 (-1.530)	-0.057 (-1.147)	-0.055 (-1.029)	-0.047** (-2.010)	0.048 (1.184)	0.036 (0.639)
样本数	662	548	560	523	531	520	593	698

注:模型均采用OLS估计,括号内为稳健标准误对应的t值;所有回归均采用表2的控制变量,并控制了行业效应和省区效应,由于篇幅所限未予汇报;\*表示 $p < 0.1$ ,\*\*表示 $p < 0.05$ ,\*\*\*表示 $p < 0.01$ 。下文其他回归表格注释与此相同。

### (二)党政呼吁假说检验

中国经济的一个典型特征是,政府可以通过劝告、经济激励、行政管制等对企业的经营行为产生深刻的影响。因此,企业(家)特别是民营企业(家)较热衷于谋求与政府建立良好的关系(Dong et al, 2015)。对于民营企业来说,获得人大代表、政协委员或党员等政治身份,有助于通过政治参与规避某些经营风险,或者从政府获得经济租金,因而政治身份是企业主与地方政府建立联系的重要纽带。

与企业主政治身份不同,企业党组织存在于企业内部,正式制度本身认可和支持党组织与地方党政的正式联系,党组织可以通过地方党政迂回影响企业行为。不过,企业(主)在党组织迂回施压

下是否做出让步或更大让步,依赖于企业政治关联强度:政治关联越强的企业,越可能为了维护与政府的良好关系而做出更多让步。这正是假说3的内容。

按照民营企业是否具有某些政治身份(是否当选人大代表、政协委员或加入中国共产党)来识别企业政治关联程度,我们将全部企业划分成政治关联企业和非政治关联企业。表4汇报了分组回归结果。在政治关联企业组中,党组织对五个指标均有非常显著的正面影响,仅对工资、工伤保险和生育保险覆盖率回归的系数不显著(但系数也为正)。非政治关联企业组中,党组织对所有指标都没有显著影响,而且系数符号也较为紊乱。这个结果支持了假说3,同时可能也表明:民营企业党组织只有在企业主有更积极的政治参与(可能也更支持党组织工作)时,才能更好地维护职工权益;对于那些没有政治关联或不重视政治关联的企业家,他们更可能对地方党政“不买账”,使得党组织通过党政呼吁的迂回施压并没有什么效果。

表4 党政呼吁机制估计结果

模型编号	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
被解释变量	Ln(工资)	医疗保险	养老保险	失业保险	工伤保险	生育保险	公积金	劳动保护
Panel A:有政治参与的企业								
党组织(是=1)	0.048 (1.416)	0.036 (1.396)	0.069*** (2.861)	0.069*** (2.600)	0.083*** (3.029)	0.022 (1.469)	0.080*** (3.454)	0.060** (2.405)
样本数	1182	1035	1064	989	1004	972	1082	1258
Panel B:无政治参与的企业								
党组织(是=1)	-0.018 (-0.245)	-0.038 (-0.638)	0.032 (0.569)	0.041 (0.657)	0.049 (0.769)	-0.021 (-0.617)	0.067 (1.181)	0.038 (0.603)
样本数	458	373	381	358	366	353	412	477

## 六、进一步讨论

### (一)其他的职工权益

除工资、“五险一金”、劳动保护之外,职工权益还涵盖诸多广泛的内容。在这里我们扩展考察党组织对劳动者书面合同签署(包括个人合同、集体合同)、职工在职培训支出的影响,作为对前面分析的进一步补充。其中,个人劳动合同签署和集体劳动合同签署都是二值虚拟变量,职工在职培训支出为连续变量,用 $\ln(1+\text{人均职工培训费用})$ 表示。从表5列出的回归结果中可以发现,党组织能够显著提高劳动者签署个人合同和集体合同的概率。具体地,保持其他条件不变,相比于无党组织企业的职工,有党组织企业的职工签署个人劳动合同的概率会提高3.7个百分点,签署集体劳动合同的概率提高5.7个百分点,工人的人均在职培训支出增加大约为 $\text{Exp}(0.631)-1=88\%$ ,以上结果均在统计上显著。

表5 党组织对职工额外权益的影响

模型编号	(1)	(2)	(3)
被解释变量	个人劳动合同	集体劳动合同	在职培训
党组织(是=1)	0.037* (1.949)	0.057** (2.073)	0.631*** (2.779)
样本数	1735	1735	1704

### (二)“一肩挑”党建模式有何特殊?

“一肩挑”党建模式是指民营企业主同时兼任企业党组织的书记。从理论上讲,这种党建模式可以更有效地将党的路线方针政策特别是地方党政的主张和意见贯彻到企业决策中,渗透于企业的生产、经营、监督、执行的全过程。这种模式还有可能将党建事业内化为民营企业自身的目标之一,强

化监督约束机制,在促进企业健康发展的同时,也更关注于员工权益和劳资关系的和谐发展。当然,也有部分学者对“一肩挑”党建模式的实质效果表示质疑和担忧,担心企业主担任党组织书记会导致党组织被企业主控制,使党组织不可避免地带着家族化色彩(黄向东,2003),失去从事党务工作的独立性(祝全永,2008),结果难以维护职工权益。

实证研究有助于评价上述两种对立观点。本文所用调查数据在组建了党组织的企业样本中,“一肩挑”党建企业所占比例为38.9%;并且查看描述统计可发现这些“一肩挑”企业中职工权益状况相比于那些非“一肩挑”党建企业略好。进一步,我们设定如下计量模型:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 PartyChief_i + \beta_2 X_i + \epsilon_i \quad (2)$$

其中, $y_i$ 表示度量职工权益的八类指标; $PartyChief$ 是核心解释变量,企业主兼任党委书记,取值为1,未兼任党委书记取值为0。回归样本是所有建立了党组织的民营企业。

表6的回归估计结果显示,“一肩挑”党建模式对职工权益八个指标中的五个有显著正向影响。具体地,民营企业主兼任党组织书记,将使企业的医疗保险覆盖率显著提升9.5%,养老保险覆盖率显著提升6.7%,失业保险覆盖率显著提高13.9%,生育保险覆盖率提高5%,公积金提供概率高0.534个百分点。但在养老保险、工伤保险覆盖率和提供劳动保护的可能性方面,“一肩挑”企业与非“一肩挑”企业的差别在统计上并不显著。上述结果表明,兼任党委书记的企业主,可能由于角色上具有双重性,在职工的权益改善方面表现出了更积极的态度。

表6 企业党委书记“一肩挑”估计结果

模型编号	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
被解释变量	Ln(工资)	医疗保险	养老保险	失业保险	工伤保险	生育保险	公积金	劳动保护
一肩挑(是=1)	0.109* (1.721)	0.095** (1.985)	0.067 (1.529)	0.139*** (2.862)	-0.034 (-0.709)	0.050* (1.736)	0.534** (2.053)	0.318 (1.235)
样本数	517	461	472	438	450	431	438	484

### (三) 党组织改善职工权益能否在市场竞争中持续存在

职工权益只是企业生产经营活动的一个方面。企业要适应市场竞争,必须以实现利润最大化为目标。相比保护职工权益而言,实现利润最大化对企业来说更为重要。这就引出了一个值得思考的问题:如果党组织能改善职工权益,这种改善是否会以牺牲企业利润为代价?如果是,那么企业建立党组织的净效率很难说是积极的,而且可能对企业的长期生存是不利的。为回答这个问题,我们以企业的资产收益率和销售利润率作为企业绩效的衡量指标,检验了建立党组织与企业绩效的关系。结果表明,党组织对企业的资产收益率的影响是负的,但对销售利润率的影响是正的,但是这两种影响在统计上都极不显著。

这意味着,党组织改善职工权益确实可能会为企业带来更高的代价,但党组织也通过其他的渠道为这些代价进行了补偿,从而并没有出现额外牺牲企业利润的情况,这使党组织对员工权益的改善可以在竞争市场中得以持续存在。党组织究竟通过哪些渠道对其存在的代价进行了补偿尚是一个黑箱,可以猜测的渠道包括改善管理、提高士气、建立更融洽的政企关系等,这些是值得继续深入研究的议题。

在本文的数据中,尽管党组织对企业的绩效并无显著影响,但我们发现企业主的政治关系的确可以显著提升企业的销售利润率。倘若党组织可以帮助企业家获取和改善其政治关系,那么党组织其实仍在间接影响企业利润改善。一方面,这也可以解释前文“一肩挑”企业有更好的职工福利(也就有更高的员工成本)但是这些企业却可以很好地存在。<sup>⑧</sup>另一方面,这也揭示企业党组织和企业的政治关联虽然有密切联系,但两者并不是一回事。

## 七、结论与启示

非公有制企业建立党组织,是一项具有中国特色的制度安排。在中央的制度设计中,非公有制

企业党组织具有维护职工合法权益、建设和谐劳动关系、维护社会稳定、支持企业发展等一系列重要职责。党组织是否发挥了预期的作用?这一疑问一直存在于我国加强民营企业党组织建设的过程之中。本文基于2010年全国民营企业抽样调查数据,从维护职工权益的角度进行实证研究,以期对上述问题做出一定程度的回应。结果表明,民营企业党组织在改善职工权益方面产生了显著的积极作用。

对党组织作用机制的检验结果还表明,民营企业党组织改善职工权益,主要通过两个途径实现:集体呼吁和党政呼吁。在经验检验的具体操作上,我们划分工会企业和非工会企业子样本回归来检验集体呼吁假说,划分政治关联企业和非政治关联企业子样本回归来检验党政呼吁假说。结果显示,工会企业中党组织可以显著改善职工权益,而非工会企业中党组织难以改善职工权益;政治关联企业中党组织可以显著改善职工权益,而非政治关联企业中党组织难以改善职工权益。

进一步的扩展讨论和检验还表明,控制其他条件不变,设立了党组织的民营企业,也会具有更高的个人劳动合同和集体合同签署率。在设立了党组织的民营企业中,如果民营企业主是党员并且兼任了党组织的书记,这种“一肩挑”模式下企业(主)对改善职工权益表现出更积极的态度,职工会比非“一肩挑”企业的职工获得更高的工资和福利。

本文的研究发现揭示,存在于企业内部的党组织是一种平衡非公有制企业利益和职工权利的重要工具,是一项对于改善职工权益具有重要作用的中国特色制度安排。在当代中国,经济社会转型导致各种利益矛盾和冲突较为突出,而法律体系和法治水平也有待继续提高,这样的背景下党组织可以有很大作为空间。正如中央文件指出,加强和改进非公有制企业党的建设,是加强和创新社会管理、构建和谐劳动关系、促进社会和谐的需要,是增强党的阶级基础、扩大党的群众基础、夯实党的执政基础的需要。本文的研究结果,不仅支持了我国加强民营企业党组织建设的合理性,同时也蕴含着政策意义:加强和改善企业党组织建设,有助于改善民营企业的职工权益,有助于建立和谐劳动关系,从而有助于形成和谐稳定的社会环境;同时,推动改善企业的工会建设、加强对民营企业(主)的教育引导、完善党组织与地方党政的直接联系工作机制,有助于促进党组织积极作用的发挥。

本文作为一项较为初步的研究,存在的问题是明显的。最主要的问题是我们的识别方法无法回避遗漏变量带来的内生性问题,我们已尝试尽可能缓解对这一问题的担忧,但并未根本上解决这一问题。我们只能说,如果影响民营企业设立党组织的因素与职工福利是正相关的,那可能高估了党组织的作用,如果是负相关的则可能低估了党组织的作用,如果是不相关的那么影响就是无偏的。从现实中民营企业党组织设立程序来看,企业内有三人以上的党员就可以向上级党组织申请在本企业设立支部等基层组织,目前没有证据表明民营企业的党组织是否根据企业效益或职工福利等因素设立。特别地,我们尝试直接控制了相对外生的企业特征,以及通过子样本分析排除了相对内生的工会、政治关系等变量的影响,尽量缓解了对遗漏变量的担忧。事实上,有些民营企业党组织是企业主动要求成立的,有些则可能是上级部门“劝告”或引导成立的,有些可能基于其他的因素决定成立,情况各异。在大样本中多种多样的成立因素影响下,我们的估计结果应该有一定的说服力。

从本文引发的值得继续深入研究的问题也是明显的,最主要的问题就是:既然改善职工权益不是一件没有代价的事,那么党组织在改善职工权益时又通过哪些渠道和机制去补偿了改善权益所带来的代价呢?换言之,既然有党组织的企业可以在市场中持续存在,那么它一定获得了与党组织有关的某些额外的收益,补偿了与党组织存在有关的代价(比如改善员工权益的代价),那么这些收益究竟来自何方?这些均需要进一步研究。

#### 注:

- ①此规定最早见于中共中央组织部2000年印发的《关于在个体和私营等非公有制经济组织中加强党的建设工作的意见(试行)》,2012年印发的《关于加强和改进非公有制企业党的建设工作的意见(试行)》亦做了相同规定。
- ②这段历史参见郭芳、赵磊、邹锡兰,2012:《红色企业家:老板们是怎样当选十八大代表的》,《中国经济周刊》第43期。
- ③根据2006年1月全国人大检查《劳动法》实施情况的报告、2007年末国务院关于维护职工合法权益情况的报告及2008年末全国人大检查《劳动合同法》实施情况的报告,存在的问题有:劳动合同签订率低、期限短、内容不规范,

劳务派遣扩大;最低工资保障制度没有得到全面执行,拖欠工资现象仍时有发生,工资正常增长机制尚未形成;超时加班现象比较普遍,劳动条件差;社会保险覆盖面窄、统筹层次低、欠缴保险费现象严重;劳动保障监察力度不足,劳动争议处理周期长、效率低。近期的调查表明,上述问题虽有改进,但仍不同程度存在;而且,重特大生产事故仍然多发频发,我国已进入职业病高发期,全国30多个行业和2亿劳动者不同程度地遭受职业病危害(乔健等,2011)。

④引自中共中央办公厅印发的《关于加强和改进非公有制企业党的建设工作的意见(试行)》(2012)。

⑤中华全国工商业联合会和中国民(私)营经济研究会:《中国私营经济年鉴2008.6—2010.6》,中华工商联合出版社2011年版。

⑥根据审稿人的建议,我们也用了1%和99%极端值的triming处理,以及不做任何数据删除的全样本OLS估计,作为对数据处理方式的一种稳健性检验。这两种处理方式后的回归结果与本文作为基准分析1%和99%极端值winsorize处理后的回归结果基本类似,在三种不同处理方式中,各回归中党组织的系数显著性和符号都是一致的,仅系数数值大小略有变化。

⑦我们曾将企业是否设立党组织视为企业的自选择,遵循Heckman(1979)样本选择模型传统,利用Maddala(1983)提出的处理效应模型(treatment effects model)进行两阶段回归,所采用的外部工具变量包括企业主在开办企业前是否在党政机关或事业单位工作过、企业是否改制而来等,结果表明党组织的回归系数数值有所变大,但系数的显著性和符号与OLS是一致的。但我们也深知,这些外部工具变量的合法性仍然是受到质疑的,因为企业主在企业开办前的经历也有可能通过其他的渠道(而不只是党组织)影响企业现在的福利状况。故根据审稿人的建议,本文的全部分析都基于OLS进行。

⑧笔者在广东佛山调研时,一位身兼企业党委书记的民营企业老板说:“民营企业老板关注的还是企业效益,只有党组织能促进企业发展,有助于提高企业效益,老板才会真正重视和支持党建工作。反过来,老板重视党建,企业党建才好搞,才能有很好的发展。”

#### 参考文献:

白重恩 路江涌 陶志刚,2005:《中国私营企业银行贷款的经验研究》,《经济学(季刊)》第2期。

陈仕华 卢昌崇,2014:《国有企业党组织的治理参与能够有效抑制并购中的“国有资产流失”吗?》,《管理世界》第5期。

黄向东,2003:《私营企业党组织家族化倾向及其矫治》,《重庆社会科学》第6期。

李明 徐建炜,2014:《谁从中国工会会员身份中获益?》,《经济研究》第5期。

梁建 陈爽英 盖庆恩,2010:《民营企业的政治参与、治理结构与慈善捐赠》,《管理世界》第7期。

龙小宁 杨进,2014:《党组织、工人福利和企业绩效:来自中国民营企业的证据》,《经济学报》第2期。

马连福 王元芳 沈小秀,2013:《国有企业党组织治理、冗余雇员与高管薪酬契约》,《管理世界》第5期。

乔健等,2011:《迈向“十二五”时期中国劳动关系的现状和政策取向》,《中国劳动关系学院学报》第3期。

孙中伟 贺霞旭,2012:《工会建设与外来工劳动权益保护》,《管理世界》第12期。

魏大海 董志强 黄玖立,2013:《工会是否改善劳动收入份额?——理论分析与来自中国民营企业的经验证据》,《经济研究》第8期。

祝全永,2008:《非公有制企业党组织“家族化”倾向的成因及对策探析》,《理论导刊》第4期。

Budd, J. W. et al(2014), “What do Unions in China do? Provincial-level evidence on wages, employment, productivity, and economic output”, *Journal of Labor Research* 35(2):185—204.

Dong, Z. et al (2016), “The allocation of entrepreneurial efforts in a rent-seeking society: Evidence from China”, *Journal of Comparative Economics* 44(2):353—371.

Ge, Y. (2014), “Do Chinese Unions have real effects on employee compensation?”, *Contemporary Economic Policy* 32(1):187—202.

Heckman, J. (1979), “Sample selection bias as a specific error”, *Econometrica* 47(1):153—161.

Lu, Y. et al(2010), “Union effects on performance and employment relations: Evidence from China”, *China Economic Review* 21(1):202—210.

Maddala, G. S. (1983), *Limited-Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*, Cambridge University Press.

Yao, Y. & N. Zhong(2013), “Unions and workers’ welfare in Chinese firms”, *Journal of Labor Economics* 31(3): 633—667.

(责任编辑:何伟)

(校对:陈建青)