

# 员工能受益于企业税收优惠吗?<sup>\*</sup>

## ——基于产权性质和税收优惠来源的分析

陈 玥, 孟庆玉, 袁 淳

(中央财经大学会计学院, 北京 100081)

**摘要:** 文章从员工薪酬视角出发研究了劳动力能否享受到税收优惠的福利, 并进一步讨论产权性质和税收优惠来源对税收优惠归宿的影响。基于我国A股上市公司的实证结果表明, 在享受所得税优惠越多的企业中, 员工薪酬越高, 这说明有一部分税收优惠确实分配给了劳动力; 且这种现象主要存在于国有企业。从税收优惠来源看, 出现上述差异可能是由于民营企业高管通过自身政治背景获取关系型税收优惠后, 提高了其与普通员工谈判的话语权, 使得税收优惠较少地流向了普通员工。在采用工具变量法(2SLS)和滞后一期的方法控制潜在的内生性后, 上述结论依然成立。进一步的检验发现, 当高管持股水平更高、公司所在地区更讲求“按劳分配”、地区市场竞争程度更高、税收征管更弱时, 以上现象更为明显。文章立足于我国的制度背景, 初步探索了企业税收优惠的归宿情况, 对这一问题的深入理解不仅能够完善税收优惠归宿的基础理论, 也有助于评价我国的所得税政策, 从而更好地践行十九大关于“完善按要素分配的体制机制”的重要精神。

**关键词:** 税收优惠归宿; 产权性质; 关系型税收优惠; 员工薪酬

**中图分类号:** F812.2 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-9952(2019)09-0087-13

**DOI:** 10.16538/j.cnki.jfe.2019.09.007

### 一、引言

近年来, 我国政府出台了一系列所得税优惠政策, 旨在促使企业做出有利于自身发展、符合政府调控目标的公司决策。但到目前为止, 税收优惠政策的实际效应无论在实务界还是学术界都存在争议(柳光强, 2016)。现有文献中, 一部分研究肯定了税收政策的指向标确实能够激励资本自由流入政府鼓励发展的行业(Jennings等, 2012), 提高企业的捐赠、投融资和研发活动等(戴晨和刘怡, 2008; 彭飞等, 2016; 李万福等, 2016; 陈运森等, 2018); 但另一方面也有研究发现税收优惠政策对企业出口产品质量和企业价值的增长等有抑制作用(张同斌和高铁梅, 2012; 张杰等, 2015)。除税收优惠对企业发展的影响之外, 其社会效应更是直接关系到人民群众的基本福利。许多地方的政府工作会议中均指出, 税收优惠要“让企业和群众有获得感”, 要有“利民”的作用。<sup>①</sup>

收稿日期: 2019-02-27

基金项目: 国家自然科学基金项目(71502185, 71872199); 教育部人文社会科学研究基金项目(15YJC630044)

作者简介: 陈 玥(1986—), 女, 江西南昌人, 中央财经大学会计学院讲师;

孟庆玉(1993—), 女, 山西晋中人, 中央财经大学会计学院博士研究生;

袁 淳(1976—), 男, 江西宜春人, 中央财经大学会计学院教授、博士生导师。

<sup>①</sup> 如辽宁省委书记陈求发在国家税务总局辽宁省税务局《减税降费工作汇报》上批示: “要推动各项优惠政策精准落地, 让企业和群众有实实在在的获得感”; 西藏自治区党委副书记、自治区主席齐扎拉在西藏税务部门进行专项调研减税降费工作时强调: “减税降费政策是硬任务, 要让纳税人和广大群众有实实在在的获得感”; 青岛市委常委、副市长王家新表示: “减税是利国、利民、利税的优惠政策, 要让纳税人享受获得感”。

因此,本文从所得税优惠归宿的视角,重新审视了税收政策的经济后果,希望能为该命题提供新的证据,并为判断税收优惠的社会效应提供参考依据。

较早关注到企业所得税归宿问题的是 Harberger(1962)的税收归宿理论。该理论通过建立两部门一般均衡模型论证了企业所得税由资本要素和劳动要素共同承担。之后的理论和实证研究也证明,企业承担的税负可以被转嫁给劳动力。如 Harberger(1995)和 Randolph(2006)等发现,在发达经济体中 80% 甚至更高比例的企业所得税被转嫁给了企业劳动者。张阳(2005)和宋春平(2011)发现,我国资本和企业劳动者分别承担了 60% 和 40% 的企业所得税负担。因此一个自然的问题是,当企业享有所得税优惠,也即所得税负担减轻时,劳动力所承担的部分是否也有所减少,也即企业员工能否分配到所得税优惠呢?进一步,有什么因素会影响到上述所得税优惠的分配情况?这是我们的主要研究内容。

本文基于员工薪酬视角,以 1998—2016 年沪深上市公司为样本研究税收优惠的归宿及其影响因素。结果发现:企业享有的所得税优惠越多,普通职工薪酬越高,说明劳动力的确享受到了企业所得税优惠的部分福利,验证了税收优惠归宿理论在我国的适用性。之后,我们考察企业产权性质对该结果的影响,发现上述现象主要存在于国有企业中,民营企业的职工薪酬与税收优惠关系不显著。区分税收优惠来源来看,关系型税收优惠在国企和民企中的归宿情况存在明显差异,当民营企业高管凭借自身政治背景获得税收优惠时,会显著抑制普通员工享受关系型税收优惠的福利。在采用工具变量法(2SLS)和滞后一期的方法控制潜在的内生性以及重新度量关键指标进行稳健性检验后,上述结论依然成立。最后我们发现,当高管持股水平更高、公司所在地区更讲求“按劳分配”、地区市场竞争程度更高、税收征管更弱时,以上现象更为明显,这很可能是由于有政治背景的高管在薪酬谈判中能力较强,从而阻碍了税收优惠流向普通员工。

本文的边际贡献体现在以下几个方面:第一,验证了企业所得税归宿理论(Harberger, 1962; Feldstein, 1974)在我国的适用性,并基于我国特有的制度背景进一步检验了产权性质和税收优惠来源对优惠归宿的影响,提出税收优惠归宿的影响因素。第二,本文发现在税收优惠分配的过程中,民营企业高管凭借政治背景带来的关系型税收优惠较难分配给普通员工,丰富了员工薪酬影响因素的研究。第三,本文的结果表明,为企业减轻税负不仅可以提高企业的经济效益,也可提高社会大众的就业质量,符合十九大提出的“完善按要素分配的体制机制”要求,有助于实现充分就业和提高人民收入水平。但实证分析也表明,产权性质和税收优惠来源会影响以上效应的发挥,这一结果对相关部门的税收政策制定和执行有一定参考价值。

## 二、理论回顾与研究假设

### (一)税收优惠归宿

早在半个多世纪之前,Harberger(1962)就用模型提出了企业所得税归宿理论。该模型认为,在完全竞争市场中,最终将达到由资本和劳动力共同承担企业所得税的均衡状态。之后,国外学者在此模型的基础上,放宽了资本供给不变与员工工资率恒定等假设条件后发现,在发达经济体中约 80% 甚至更高比例的企业所得税被转嫁给了企业劳动者(Harberger, 1995; Randolph, 2006)。我国学者研究发现,中国资本和企业劳动者分别承担了 60% 和 40% 的企业所得税负担(张阳, 2005; 宋春平, 2011)。那么,从相反的视角来看,减税对于以上两方税负承担者又意味着什么呢?Arulampalam 等(2012)研究发现,工资对税收的弹性为-0.093,即减税 1 美元,职工工资可以提高 49 美分。Zhou(2018)利用 2017 年美国颁布的《减税与就业法案》这一外生事件,从微观视角研究发现,减税越多的企业越愿意与员工分享税收福利。王娜等(2013)深入研究了我国企业所得税具体条款中与薪酬相关的政策变化,发现 2008 年企业所得税改革取消工资限额后,公司

支付给高管和普通职工的薪酬得到了显著提高。在此特别说明的是,由于高管薪酬结构较为复杂,还涉及股权激励、内部人交易、政治晋升以及其他隐性激励因素,普通员工薪酬更能代表单纯的劳动报酬,因此文章主要分析税收优惠对于普通员工报酬的影响。根据以上分析,我们提出本文的假设 H1: 企业享有的税收优惠越多,普通员工薪酬越高。

### (二)企业产权性质与税收优惠归宿

诚如前文所述,税收归宿研究离不开具体的经济环境。而在我国,企业所有权性质可能对这一分配过程造成重要影响。首先,长久以来我国的国有企业承担经济发展和就业等政策性负担(Lin 等, 1998; 李汇东等, 2017)。具体到职工薪酬的角度,曹书军等(2009)发现,政府利用积极的财税政策更容易影响国有企业的雇佣行为,增加国有企业的就业岗位。十九大报告也指出,就业是最大的民生,要坚持就业优先战略和积极就业政策。因此,在同等条件下,国有企业更可能将税收优惠的收益用来提高职工待遇。其次,国有企业高管还普遍具有政治晋升的动机(李汇东等, 2017)。他们在进行企业决策时,可能在利润水平之外更多地考量社会责任等因素,因此也更可能会以牺牲短期利润为代价而提高员工薪酬。反之,一方面民营企业受到行政干预较少,有更大的自主权决定企业薪酬政策;另一方面很多民营企业的管理层同时也是资本的所有者,代表股东利益,因此更可能将税收优惠留存在资本一方,而非分配给普通员工。据此,我们提出本文的假设 H2: 企业享有的税收优惠和员工薪酬之间的正向关系主要存在于国有企业中。

### (三)关系型税收优惠的归宿

企业管理者基于政治网络与社会关系获得的资源属于“关系型契约”(余明桂和潘红波, 2008; 吴文锋等, 2009)。基于此,陈运森等(2018)将企业凭借管理层的政治背景获得的税收优惠定义为“关系型税收优惠”。“关系型税收优惠”并不基于客观的地区或产业税收优惠政策,而主要取决于管理层的个人能力,具有较大的主观性,也可以形成其他资本的进入壁垒(陈运森等, 2018)。与此同时,税收优惠归宿是劳资双方不断博弈的结果,劳动力能够享受多大比例的税收优惠福利与双方谈判能力的强弱密切相关(Harberger, 1962; Arulampalam 等, 2012)。管理者作为资方的代表,这种政治关联将强化其在企业中的控制地位,增加其在税收优惠分配过程中的话语权,进而影响到税收优惠的分配,但该话语权能否发挥作用与企业性质密切相关。在国有企业中,一方面关系型税收优惠更可能来自于企业层面而非管理者层面的政治关联,与管理者个人谈判能力关系较低;另一方面如前文所述,国有企业的政策性负担和管理层的非利润动机较强,国企管理者可能更多地从短期福利效果考量,鼓励将税收优惠收益更多地分配给员工。而在民营企业中,一方面民企高管在资本和劳动“分蛋糕”时,如果税收优惠是由管理者个人联系所带来的“关系型税收优惠”,则更不可能分配至普通员工;另一方面民企高管可能基于市场化的考量,更希望利用企业享有的税收优惠来降低生产要素成本从而提高企业的长远发展能力。据此,我们提出本文的第三个假设 H3: 与国有企业相比,民营企业普通员工更难获得关系型税收优惠的福利。

## 三、研究设计

### (一)变量设计和模型构建

为检验以上假设,我们参考现有文献(Arulampalam 等, 2012; Zhou, 2018; 陈运森等, 2018)构建如下模型:

$$\text{LnWage} = \beta_0 + \beta_1 \times \text{LnTS} + \text{Controls} + i.\text{year} + i.\text{industry} + i.\text{province} + \varepsilon \quad (1)$$

$$\text{LnWage} = \beta_0 + \beta_1 \times \text{LnTS} + \beta_2 \times \text{Relation} + \beta_3 \times \text{LnTS} \times \text{Relation} + \text{Controls} + i.\text{year} + i.\text{industry} + i.\text{province} + \varepsilon \quad (2)$$

本文的假设1通过模型(1)进行检验,若回归结果中 $\beta_1$ 显著为正,则表明企业享受的税收优惠越多,企业普通员工的薪酬越高。本文的假设2主要考察税收优惠在国有企业和民营企业间不同的归宿情况,故需在国有企业和民营企业的分组中分别对模型(1)进行回归,若假设2成立,则预期 $\beta_1$ 在国有企业分组中的回归结果显著大于在民营企业中的回归结果。本文的假设3主要通过模型(2)进行检验,我们将模型(2)分别在国有企业和民营企业组中进行回归,若民营企业分组中 $\beta_3$ 的回归系数显著小于国有企业分组中的 $\beta_3$ ,则表明民营企业的员工更难享受到关系型税收优惠的收益。

模型(1)和模型(2)中的主要变量定义如下。因变量  $\text{LnWage}$  衡量普通职工人均薪酬。本文参考方军雄(2011)和王娜等(2013)的研究,用现金流量表中“支付给职工以及为职工支付的现金”扣除“董事、监事及高管年薪总额”后的余额除以普通职工人数并对其取自然对数来表示普通职工人均薪酬  $\text{LnWage}$ 。参考 Porcano(1986)和陈运森等(2018),用法定税率(2008年前为33%,2008年及以后为25%)减去公司实际税率(所得税费用/税前利润)的差值取自然对数来衡量税收优惠  $\text{LnTS}$ 。参考陈运森等(2018),当上市公司的董事长或总经理曾经担任或时任中央或地方政府官员、人大代表、政协委员或在军中任职时,表明上市公司管理层具有政治关系,享受关系型税收优惠,  $\text{Relation}$  取1。  $\text{Controls}$  为控制变量,参照现有税收优惠归宿的相关文献(Arulampalam等,2012; Dwenger等,2017; Zhou,2018),我们控制了企业层面的变量,包括有公司基本面的相关变量:公司规模、资产负债率、销售增长率、资产收益率、托宾  $Q$  值、投资支出;公司治理的相关变量:管理层规模、高管持股数量、两职合一、董事会规模、产权性质。同时,为控制企业所处经济环境对税收优惠归宿程度的影响,我们参考 McKenzie 和 Ferede(2017)的研究,在回归模型中加入了企业所在省份的  $GDP$  增长率。最后,由于税收政策存在较大的行业及区域差异,本文在控制年份固定效应的同时控制了行业固定效应和省份固定效应。各变量具体定义见表1。

表1 变量定义

变 量	定 义
$\text{LnWage}$	普通职工人均薪酬取对数,普通职工人均薪酬=(“支付给职工以及为职工支付的现金”-“董事、监事及高管年薪总额”)/普通职工人数
$\text{LnTS}$	税收优惠取对数,税收优惠=法定税率-公司实际税率,其中,法定税率在2008年前为33%,2008年及以后为25%,实际税率 $\text{ETR}$ =所得税费用/税前利润
$\text{TS}$	税收优惠=法定税率-实际税率
$\text{Relation}$	高管政治关联关系的虚拟变量,上市公司的董事长、总经理曾经担任或时任政府官员、人大代表、政协委员或在军中任职时,取值为1,否则为0
$\text{Size}$	公司规模=年末总资产取自然对数
$\text{LEV}$	资产负债率=年末负债/年末总资产
$\text{Grow\_Sale}$	销售增长率= $\Delta$ 销售收入/销售收入 $_{t-1}$
$\text{ROA}$	资产收益率=净利润/总资产
$\text{TQ}$	托宾 $Q$ 值=市值/总资产
$\text{Invest}$	投资支出=购建固定资产、无形资产和其他长期资产所支付的现金/年末总资产
$\text{Ratio\_M}$	管理层规模=管理层人数/员工人数 $\times 100$
$\text{Share\_M}$	管理层持股=管理层持股数取对数
$\text{Dual}$	两职合一,董事长兼任总经理时取1,否则为0
$\text{Lnbs}$	董事会规模=董事会人数取对数
$\text{SOE}$	产权性质,国有企业时,取值为1
$\text{HighTech}$	企业性质,高新技术企业时,取值为1
$\text{Grow\_GDP}$	各省 $GDP$ 增长率= $\Delta$ 省 $GDP_t$ /省 $GDP_{t-1}$

## (二) 样本选取和数据来源

本文以 1998—2016 年沪深两市所有 A 股上市公司为初始样本, 同时参考以往文献, 对以下情况进行剔除: (1) 剔除净利润、所得税费用为负的样本, 由于本文考察的是关系型税收优惠的归宿, 其研究前提是公司享受了税收优惠, 故删除税收优惠为负的样本(吴联生和李辰, 2007; 陈运森等, 2018); (2) 剔除薪酬为负的样本; (3) 剔除金融行业样本; (4) 由于西藏自治区的税收优惠政策大面积地免除了企业承担的地税而只征收国税, 为了避免税收相关指标统计口径的差异, 本文参考潘越等(2013)和江轩宇(2013)的研究, 将西藏自治区的样本剔除; (5) 删除主要变量值缺失的样本。最后共获得 12 879 个观测值。

本文的高管政治关系数据来源于手工搜集的公司董事长和总经理相关信息, 各省份税收收入数据来源于《中国统计年鉴》, 市场化数据来源于樊纲等《中国分省份市场化指数报告》, 其他数据来源于 CSMAR 数据库。我们对连续变量在 1% 和 99% 上进行了 *Winsorize* 处理。

## 四、实证检验

## (一) 描述性统计

表 2 显示了主要变量的描述性统计结果。从表中可以发现,  $\ln Wage$  均值为 10.926(中值为 10.988)。税收优惠  $TS$  均值为 12.9%, 说明平均而言上市公司享受了较大力度的税收优惠, 实际承担的税率低于法定税率。 $Relation$  均值为 0.280, 表明整体样本中, 高管具有政治关联的企业占比不到 30%。

表 2 主要变量描述性统计

变 量	观 测	均 值	中 值	标准差	最小值	最大值
$\ln Wage$	12 879	10.926	10.988	0.855	8.757	13.445
$\ln TS$	12 879	-2.301	-2.137	0.866	-5.834	-1.142
$TS$	12 879	0.129	0.118	0.075	0.000	0.330
$Relation$	12 879	0.280	0	0.449	0	1
$Size$	12 879	21.794	21.641	1.196	19.540	25.679
$LEV$	12 879	0.426	0.427	0.181	0.056	0.828
$Grow\_Sale$	12 879	0.228	0.150	0.425	-0.460	2.776
$ROA$	12 879	0.066	0.056	0.046	0.005	0.235
$TQ$	12 879	2.061	1.640	1.561	0.282	8.839
$Invest$	12 879	0.066	0.049	0.058	0.001	0.272
$Ratio\_M$	12 879	0.587	0.280	1.105	0.012	8.333
$Share\_M$	12 879	8.113	9.773	6.710	0	19.306
$Dual$	12 879	0.153	0	0.360	0	1
$Lnds$	12 879	2.202	2.197	0.218	1.099	2.944
$SOE$	12 879	0.568	1	0.495	0	1
$HighTech$	12 879	0.293	0	0.455	0	1
$Grow\_GDP$	12 879	0.131	0.120	0.057	0.013	0.271

## (二) 基础检验

1. 税收优惠归宿分析。首先, 本文检验税收优惠是否会分配给普通员工。模型(1)回归的结果如表 3 所示, 第(1)列中,  $\ln TS$  的系数为 0.012, 在 5% 的水平上显著, 说明普通员工确实会享受



到税收优惠的收益,<sup>①</sup>上述结果验证了本文的假说1。同时,我们在表3的第2列中也展示了加入Relation、Relation×LnTS的结果,可以看出,在全样本中关系型税收优惠也会降低员工薪酬。从控制变量来看,Size和ROA的系数显著为正,表明公司规模越大、收益越好,越可能承担更多的社会责任与政策性目标,企业员工享受的税收优惠也越多,这与现有文献(Zhou, 2018)的研究结论相一致;Grow\_Sale显著为负,表明当公司处于成长期时,资本需求旺盛,更多的税收优惠被分配至资本而非劳动力;HighTech显著为正,可能的解释是高新技术企业中人力资本重要性更高。

2. 企业产权性质与税收优惠归宿检验。接下来我们进一步检验在不同产权性质企业中税收优惠归宿是否存在差异。表4为模型(1)在国有企业样本和民营企业样本中分别进行回归的结果。第(1)列为国企样本回归结果,LnTS系数为0.024且显著为正;第(2)列为民企样本回归结果,LnTS系数为-0.008但不显著,对两组LnTS系数的差异性进行检验,卡方为6.97,表明两组系数存在显著差异。上述结果表明,企业享有的税收优惠越多,职工薪酬越高的现象主要存在于国有企业而非民营企业中,假设2成立。

3. 企业产权性质与关系型税收优惠归宿的检验。接下来我们检验关系型税收优惠分配在国企和民企中的差异。表5第(1)列为模型(2)在国企样本中的回归结果,其中交乘项Relation×LnTS的系数为-0.004但不显著,说明在国有企业中关系型税收优惠不会显著影响员工薪酬;第(2)列为民企样本回归结果,Relation×LnTS系数为-0.048,且显著为负,说明在民企中关系型税收优惠反而会显著降低员工薪酬。对两组交乘项系数的差异性进行检验,卡方为3.10,表明两组系数存在显著差异。说明民营企业的管理层更可能凭借政治关系抑制税收优惠福利流向普通职工,证明了假设3。

表3 员工是否受益于税收优惠

变量	(1)	(2)
LnTS	0.012 <sup>**</sup> (2.26)	0.018 <sup>***</sup> (2.79)
Relation		-0.082 <sup>***</sup> (-3.11)
Relation×LnTS		-0.018 <sup>*</sup> (-1.69)
Size	0.188 <sup>***</sup> (34.59)	0.189 <sup>***</sup> (34.75)
LEV	-0.013(-0.43)	-0.014(-0.46)
Grow_Sale	-0.049 <sup>***</sup> (-4.65)	-0.049 <sup>***</sup> (-4.68)
ROA	1.884 <sup>***</sup> (15.82)	1.894 <sup>***</sup> (15.91)
TQ	-0.000(-0.10)	-0.000(-0.10)
Invest	-0.630 <sup>***</sup> (-8.02)	-0.626 <sup>***</sup> (-7.97)
Ratio_M	0.331 <sup>***</sup> (77.90)	0.331 <sup>***</sup> (77.96)
Share_M	0.000(0.35)	0.000(0.39)
Dual	-0.020(-1.55)	-0.021 <sup>*</sup> (-1.67)
Lnds	0.052 <sup>**</sup> (2.44)	0.050 <sup>*</sup> (2.39)
SOE	0.249 <sup>***</sup> (23.72)	0.246 <sup>***</sup> (23.37)
HighTech	0.038 <sup>***</sup> (3.15)	0.039 <sup>***</sup> (3.16)
Grow_GDP	0.498 <sup>***</sup> (3.44)	0.491 <sup>***</sup> (3.39)
Constant	4.700 <sup>***</sup> (38.69)	4.716 <sup>***</sup> (38.61)
年度/行业/省份	控制	控制
观测值	12 879	12 879
Adj·R <sup>2</sup>	0.688	0.688

注:\*\*\*、\*\*和\*分别表示在1%、5%和10%的水平下显著,下表统同。

表4 企业产权性质与税收优惠归宿

变量	(1)国企	(2)民企
LnTS	0.024 <sup>***</sup> (3.46)	-0.008(-0.89)
控制变量	控制	控制
年度/行业/省份	控制	控制
观测值	7 316	5 563
Adj·R <sup>2</sup>	0.733	0.625

表5 企业产权性质与关系型税收优惠归宿

变量	(1)国企	(2)民企
LnTS	0.025 <sup>***</sup> (3.11)	0.007(0.73)
Relation	-0.046(-1.37)	-0.148 <sup>***</sup> (-3.47)
Relation×LnTS	-0.004(-0.30)	-0.048 <sup>***</sup> (-2.79)
控制变量	控制	控制
年度/行业/省份	控制	控制
观测值	7 316	5 563
Adj·R <sup>2</sup>	0.733	0.626

①我们在未报告的检验中用相同模型测试了税收优惠对总职工薪酬和对高管薪酬的影响,发现税收优惠能够显著提高总的职工薪酬(系数为0.012,在5%的水平下显著),但不显著影响高管薪酬(原因如机制分析部分所述)。

## (三) 稳健性检验

1. 内生性检验。本研究面临潜在的内生性问题,也即税收优惠与员工薪酬之间可能为相关关系而非因果关系,我们主要通过工具变量和滞后一期的方法来进行缓解。首先,我们将税收优惠指标的行业均值( $\text{LnTS\_Ind}$ )作为工具变量进行两阶段回归(2SLS),回归结果见表6的Panel A。其中,第(1)、(2)、(4)、(5)列为2SLS第一阶段的结果,第(1)、(4)列对应工具变量为 $\text{LnTS\_Ind}$ 、内生变量为 $\text{LnTS}$ 时的结果。第(2)、(5)列对应工具变量为 $\text{LnTS\_Ind}$ 、内生变量为 $\text{Relation} \times \text{LnTS}$ 时的结果,可以看到,工具变量 $\text{LnTS\_Ind}$ 和税收优惠 $\text{LnTS}$ 之间在1%的水平下显著为正,且弱工具变量检验显示 $F$ 值大于10,说明工具变量有效。第(3)、(6)列为2SLS第二阶段的结果,其中 $\hat{\text{Relation}} \times \text{LnTS}$ 的系数在国企样本中为0.031(不显著),在民企样本中为-0.124(显著)。之后,本文将因变量取 $t+1$ 期进行回归分析,结果见表6的Panel B。在上述的内生性检验中,本文主要实证结果均未发生改变。

表6 内生性检验

	变 量	(1)国企 <i>First LnTS</i>	(2)国企 <i>First</i> <i>Relation</i> × <i>LnTS</i>	(3)国企 <i>Second</i> <i>LnWage</i>	(4)民企 <i>First LnTS</i>	(5)民企 <i>First</i> <i>Relation</i> × <i>LnTS</i>	(6)民企 <i>Second</i> <i>LnWage</i>
Panel A: 2SLS	<i>LnTS</i>			0.041 (1.19)			-0.084* (-1.66)
	<i>Relation</i>	0.048 (0.41)	0.180*** (2.84)	0.036 (0.56)	0.282** (1.99)	0.046 (0.59)	-0.319*** (-3.28)
	$\hat{\text{Relation}} \times \text{LnTS}$			0.031 (1.13)			-0.124*** (-3.00)
	<i>LnTS_Ind</i>	0.928*** (17.18)	-0.031 (-1.06)		0.859*** (13.08)	-0.021 (-0.59)	
	<i>Relation</i> × <i>LnTS_Ind</i>	0.039 (0.76)	1.108*** (39.90)		0.101* (1.69)	0.999*** (30.46)	
	控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制
	年度/行业/省份	控制	控制	控制	控制	控制	控制
	观测值	7 316	7 316	7 316	5 563	5 563	5 563
	<i>Adj-R</i> <sup>2</sup>	0.255	0.855	0.732	0.193	0.881	0.613
Panel B: 被解释变 量取 $t+1$ 期	变量	(1)国企		(2)民企			
	<i>LnTS</i>	0.020*(1.92)		0.025*(1.95)			
	<i>Relation</i>	-0.022(-0.54)		-0.181***(-3.39)			
	<i>Relation</i> × <i>LnTS</i>	0.008(0.44)		-0.066***(-2.93)			
	控制变量	控制		控制			
	年度/行业/省份	控制		控制			
	观测值	5 893		4 576			
		<i>Adj-R</i> <sup>2</sup>		0.681		0.553	

2. 重新衡量高管政治关联。本文采用不同方法度量企业高管的政治联系,回归结果如表7所示。其中, $\text{Relation}_1$ 为管理层任职数的连续变量,结果见表7第(1)、(2)列。此外,参照陈运森等(2018)的研究,当上市公司的董事长、总经理曾经担任或时任地方政府官员、人大代表或政协委员时 $\text{Relation}_2$ 取值为1,否则为0,结果见表7第(3)、(4)列。从表7可见,主要实证结果与上文结果基本一致。

表 7 替换政治关联指标

变 量	(1)国企	(2)民企	(3)国企	(4)民企
LnTS	0.028*** (3.64)	0.008 (0.86)	0.028*** (3.65)	0.008 (0.84)
Relation1	-0.062*** (-2.63)	-0.092*** (-3.78)		
Relation1×LnTS	-0.012 (-1.25)	-0.035*** (-3.52)		
Relation2			-0.083*** (-3.02)	-0.116*** (-3.70)
Relation2×LnTS			-0.015 (-1.31)	-0.043*** (-3.36)
控制变量	控制	控制	控制	控制
年度/行业/省份	控制	控制	控制	控制
观测值	7 316	5 563	7 316	5 563
Adj-R <sup>2</sup>	0.733	0.626	0.734	0.626

3. 重新衡量普通职工薪酬。我们参照王娜等(2013)的研究计算了除前三名董事、高管外的员工人均薪酬 LnWage1, 回归结果见表 8 第(1)、(2)列; 除前三名董事外的员工人均薪酬 LnWage2, 回归结果见表 8 第(3)、(4)列。主要实证结果不变。

表 8 替换普通职工薪酬指标

变 量	(1)国企	(2)民企	(3)国企	(4)民企
LnTS	0.025*** (3.14)	0.007 (0.65)	0.027*** (3.36)	0.003 (0.31)
Relation	-0.045 (-1.35)	-0.141*** (-3.32)	-0.060* (-1.72)	-0.108** (-2.55)
Relation×LnTS	-0.004 (-0.31)	-0.046*** (-2.67)	-0.009 (-0.64)	-0.034** (-1.97)
控制变量	控制	控制	控制	控制
年度/行业/省份	控制	控制	控制	控制
观测值	7 316	5 563	6 688	5 377
Adj-R <sup>2</sup>	0.726	0.617	0.712	0.607

4. 重新衡量税收优惠指标。本文也直接使用法定税率减实际税率的差值来衡量公司税收优惠 (TS), 检验结果如表 9 第(1)、(2)列所示。此外, 为得到一个位于(0, 100%)区间内的税收优惠率, 本文计算(名义税率-实际税率)/名义税率 (TS1), 其中实际税率为所得税费用/税前利润, 检验结果如表 9 第(3)、(4)列所示。最后, 我们用(所得税费用-递延所得税)/税前利润来衡量实际税率 (TS2), 检验结果如表 9 第(5)、(6)列所示。回归结果与本文主要结果一致。

表 9 税收优惠指标的替代

变 量	(1)国企	(2)民企	(3)国企	(4)民企	(5)国企	(6)民企
TS	0.150 (1.55)	0.101 (0.80)				
Relation	-0.023 (-0.91)	0.044 (1.55)	-0.025 (-0.97)	0.025 (0.81)	-0.046 (-1.37)	-0.148*** (-3.47)
Relation×TS	-0.103 (-0.65)	-0.650*** (-3.25)				
TS1			0.048* (1.69)	0.013 (0.36)		
Relation×TS1			-0.026 (-0.52)	-0.136** (-2.23)		
LnTS2					0.025*** (3.11)	0.007 (0.73)
Relation×LnTS2					-0.004 (-0.30)	-0.048*** (-2.79)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制
年度/行业/省份	控制	控制	控制	控制	控制	控制
观测值	7 316	5 563	7 316	5 563	7 316	5 563
Adj-R <sup>2</sup>	0.733	0.626	0.733	0.626	0.733	0.626



## (四)横截面分析

上文研究表明民企中高管通过政治关联获得税收优惠时,将提高其在薪酬谈判中的话语权,帮助其更多地将税收优惠留存在资方。接下来,我们通过公司特征、地区环境、市场竞争和税收征管四个维度来检验该作用机制的合理性。

1. 高管持股水平与关系型税收优惠归宿。税收优惠归宿理论指出,员工享受税收优惠的程度取决于不同主体间的谈判结果(Harberger, 1995; Randolph, 2006)。当高管持股水平较高时,管理层在公司的话语权更大(Combs 和 Skill, 2003; 缪毅和胡奕明, 2014),有更强的能力制定倾向于自身利益的员工薪酬水平。此外,高管持股越多,则越可能从留存在企业的税收优惠中获利,因此有更强的动机抑制普通员工享受税收优惠的福利。据此分析,表 10 主要考察在高管持股水平不同的企业中,关系型税收优惠与员工薪酬之间的关系。

表 10 高管持股、产权性质与关系型税收优惠的归宿

	变量	(1)国企+高管持股低	(2)国企+高管持股高	(3)民企+高管持股低	(4)民企+高管持股高
Panel A	LnTS	0.006(0.45)	0.030*** (2.93)	0.007(0.38)	0.011(0.92)
	Relation	-0.002(-0.04)	-0.048(-1.12)	-0.040(-0.49)	-0.214*** (-4.19)
	Relation×LnTS	0.012(0.57)	-0.008(-0.43)	0.017(0.54)	-0.088*** (-4.20)
	控制变量	控制	控制	控制	控制
	年度/行业/省份	控制	控制	控制	控制
	观测值	3 053	4 263	1 759	3 804
	Adj-R <sup>2</sup>	0.745	0.728	0.608	0.644
		高管持股低	高管持股高	DD1	
Panel B	国企	0.012(0.57)	-0.008(-0.43)	-0.020(0.56)	
	民企	0.017(0.54)	-0.088*** (-4.20)	-0.105(5.96)**	
	DD2	0.005(0.02)	-0.080(6.46)**		

注: DD1、DD2 对应括号内为卡方值,其余为 t 值;下表统同。

Panel A 的第(1)、(2)列是将国企按照高管持股水平分组回归得到的结果,第(3)、(4)列是将民企按照高管持股水平分组回归得到的结果。比较四列中 Relation×LnTS 的系数发现,当上市公司为国企时,高管持股水平的高低对普通职工是否享受关系型税收优惠无显著影响,而当上市公司为民企时,高管持股比例低的组中交乘项系数不显著,持股比例高的组中交乘项系数显著为负,表明在高管持股水平高的民企中,关系型税收优惠反而会降低职工薪酬。Panel B 为对 Panel A 中各回归中 Relation×LnTS 系数的差异性检验。DD1 表明当上市公司为国有企业时,高管持股水平低和高的组中交乘项系数无显著差异;而当上市公司为民营企业时,持股比例高组中的交乘项系数显著小于持股比例低组的交乘项。DD2 表明当上市公司高管持股水平较低时,国企和民企的系数无显著差异;而当上市公司高管持股水平较高时,民企样本的交乘项系数显著小于国企样本的交乘项系数。证明了 Panel A 的检验结果。

2. 经济发展水平与关系型税收优惠归宿。劳动力享受关系型税收优惠的程度取决于管理层的政治关系背景是否会影响其对税收优惠的分配。一般而言,经济欠发达地区偏向“吃大锅饭”,而经济发达地区更讲求“按劳分配”(冯晋, 2015)。如前文所述,关系型税收优惠主要来自于高管自身的政治关联,而与员工努力的关系较弱。因此我们推断,在讲求“按劳分配”的地区,争取税收优惠过程中较少出力的员工更难分配到税收优惠的收益。表 11 以企业所在省份人均 GDP 衡量当地经济状况,从而考察“按劳分配”的风气是否影响员工享受税收优惠收益。

表 11 地区经济发展水平、产权性质与关系型税收优惠的归宿

	变量	(1)国企+GDP 低	(2)国企+GDP 高	(3)民企+GDP 低	(4)民企+GDP 高
Panel A	LnTS	0.027*** (2.76)	0.013 (0.98)	-0.009 (-0.67)	0.009 (0.54)
	Relation	-0.074* (-1.79)	-0.018 (-0.33)	-0.066 (-1.23)	-0.217*** (-3.06)
	Relation×LnTS	-0.009 (-0.56)	-0.004 (-0.19)	-0.008 (-0.39)	-0.095*** (-3.24)
	控制变量	控制	控制	控制	控制
	年度/行业	控制	控制	控制	控制
	观测值	4 072	3 244	2 983	2 580
	Adj-R <sup>2</sup>	0.766	0.692	0.646	0.624
		GDP 低	GDP 高	DD1	
Panel B	国企	-0.009 (-0.56)	-0.004 (-0.19)	0.005 (0.04)	
	民企	-0.008 (-0.39)	-0.095*** (-3.24)	-0.087 (4.03)**	
	DD2	0.001 (0.00)	-0.091 (5.05)**		

Panel A 的第(1)、(2)列是将国企按照省份 GDP 分组回归得到的结果,第(3)、(4)列是将民企按照省份 GDP 分组回归得到的结果。比较四列中 Relation×LnTS 的系数可以发现,当上市公司为国企时,地方 GDP 的高低对普通职工是否享受关系型税收优惠无显著影响,而当上市公司为民企时,地方 GDP 低的组中交乘项系数不显著,地方 GDP 高的组中交乘项系数显著为负,表明在 GDP 高的民企中,关系型税收优惠反而会降低职工薪酬。Panel B 的组间系数差异检验也验证了 Panel A 的结论,分析过程不再赘述。

3. 地区竞争与关系型税收优惠归宿。我们用樊纲总指数是否高于样本中位数来衡量上市公司所处市场竞争程度的高低。根据现有文献(李汇东等,2017),国有企业由于产权属性、财政支持和排他政策等,受竞争的影响较小;反之,民企受竞争的影响就较大。我们推断,在市场竞争程度高的地区,为了企业能够生存发展,民企业管理层有更强的动机将税收优惠保留在资本中,而不愿意分配给员工。表 12 中的 Panel A 显示,当上市公司为国企时,公司所处的地区竞争程度对普通职工是否享受关系型税收优惠无显著影响;当上市公司为民企时,位于竞争程度高的市场中的民企职工无法获得关系型税收优惠的福利。Panel B 中的组间系数差异检验也证明了 Panel A 的结论,分析过程不再赘述。

表 12 地区竞争、产权性质与关系型税收优惠的归宿

	变量	(1)国企+市场化低	(2)国企+市场化高	(3)民企+市场化低	(4)民企+市场化高
Panel A	LnTS	0.033*** (3.24)	0.005 (0.46)	-0.012 (-0.81)	0.012 (0.87)
	Relation	-0.082* (-1.93)	-0.009 (-0.19)	-0.072 (-1.21)	-0.206*** (-3.36)
	Relation×LnTS	-0.006 (-0.37)	-0.006 (-0.28)	-0.004 (-0.16)	-0.087*** (-3.46)
	控制变量	控制	控制	控制	控制
	年度/行业	控制	控制	控制	控制
	观测值	3 686	3 630	2 372	3 191
	Adj-R <sup>2</sup>	0.769	0.699	0.650	0.616
		市场化低	市场化高	DD1	
Panel B	国企	-0.006 (-0.37)	-0.006 (-0.28)	0.000 (0.00)	
	民企	-0.004 (-0.16)	-0.087*** (-3.46)	-0.083 (3.88)**	
	DD2	0.002 (0.01)	-0.081 (4.92)**		

4. 税收征管强度与关系型税收优惠归宿。陈运森等(2018)指出,关系型税收优惠与当地税收征管强度有关,本文借鉴 Mertens(2003)的模型构建税收征管强度变量。简单来说,在税收征管较弱的地区,企业获得的税收优惠更可能是通过关系得来,即管理层的政治联系发挥了主要作用;而在税收征管较强的地区,企业的关系型税收优惠可能来自于政府安排。我们推断,在税收征管较弱的地区,管理层在关系型税收优惠中发挥了更为主导的作用,因此会提高其制定薪酬时的谈判权,使得员工更难获得收益。表 13 中 Panel A 的结果显示,当上市公司为国企时,公司所处的税收征管环境对普通职工是否享受关系型税收优惠无显著影响;而当上市公司为民企时,主要是位于税收征管弱的地区中的民企职工无法获得关系型税收优惠的福利。Panel B 中的系数差异检验也证明了以上 Panel A 的结论,分析过程不再赘述。

表 13 税收征管强度、产权性质与关系型税收优惠的归宿

	变量	(1)国企+税收征管强	(2)国企+税收征管弱	(3)民企+税收征管强	(4)民企+税收征管弱
Panel A	LnTS	0.047*** (3.11)	0.015* (1.65)	-0.075*** (-3.52)	0.030*** (2.63)
	Relation	-0.067 (-1.05)	-0.035 (-0.88)	0.040 (0.41)	-0.188*** (-3.95)
	Relation×LnTS	-0.013 (-0.54)	-0.003 (-0.18)	0.041 (1.06)	-0.073*** (-3.74)
	控制变量	控制	控制	控制	控制
	年度/行业	控制	控制	控制	控制
	观测值	2 106	5 210	1 178	4 385
	Adj-R <sup>2</sup>	0.770	0.713	0.628	0.640
		税收征管强	税收征管弱	DD1	
Panel B	国企	-0.013 (-0.54)	-0.003 (-0.18)	0.01 (0.14)	
	民企	0.041 (1.06)	-0.073*** (-3.74)	-0.114 (6.97)***	
	DD2	0.054 (1.70)	-0.070 (5.35)**		

## 五、结 论

税收政策对于社会福利的影响一直是理论和实务界关注的重要话题。本文基于所得税归宿理论及在此基础上发展出的所得税优惠归宿理论,层层递进地检验了税收优惠在资本和劳动力间的分配,并结合我国特有的制度背景,研究了产权性质和税收优惠来源对以上分配的影响。我们发现,普通员工确实享受到了税收优惠的福利,且只有国有企业普通员工薪酬会随着税收优惠的增加而提高;民营企业享受的税收优惠对职工薪酬无显著影响。对于关系型税收优惠来说,国企的关系型税收优惠不显著影响员工薪酬,而民营企业中的关系型税收优惠反而会降低普通职工薪酬。这可能是因为在民营企业中,关系型税收优惠主要源自管理层的个人政治关联,这将提高管理层在薪酬决策中的谈判能力,帮助他们将税收优惠更多地留存在资本中。我们基于高管持股水平、地区经济发展水平、地区市场竞争程度和税收征管强度截面差异的检验也证明了以上机制的合理性。本文的研究结果首先证明了劳动力能够享受到企业税收优惠的福利,表明我国现行的减税政策确实能够提高普通民众的“获得感”。其次,研究也说明了产权性质和税收优惠来源都会影响到分配情况,这对于如何细化税收征管政策,提高减税的社会效益有较强的参考价值。此外,本文也从劳动报酬的角度提出了新的税收政策评价指标。

\* 本文感谢中央财经大学研究生科研创新基金(20181Y004)的资助。

主要参考文献:

- [1]曹书军,刘星,傅蕴英. 劳动雇佣与公司税负: 就业鼓励抑或预算软约束[J]. 中国工业经济, 2009, (5): 139-149.
- [2]陈运森,孟庆玉,袁淳. 关系型税收优惠与税收政策的有效性: 隐性税收视角[J]. 会计研究, 2018, (2): 41-47.
- [3]李汇东,唐跃军,左晶晶. 政府干预、终极控制权与企业雇佣行为——基于中国民营上市公司的研究[J]. 财经研究, 2017, (7): 20-31.
- [4]柳光强. 税收优惠、财政补贴政策的激励效应分析——基于信息不对称理论视角的实证研究[J]. 管理世界, 2016, (10): 62-71.
- [5]宋春平. 中国企业所得税总税负归宿的一般均衡分析[J]. 数量经济技术经济研究, 2011, (2): 89-98.
- [6]王娜,王跃堂,王亮亮. 企业所得税影响公司薪酬政策吗?——基于企业所得税改革的经验研究[J]. 会计研究, 2013, (5): 35-42.
- [7]吴文锋,吴冲锋,芮萌. 中国上市公司高管的政府背景与税收优惠[J]. 管理世界, 2009, (3): 134-142.
- [8]张同斌,高铁梅. 财税政策激励、高新技术产业发展与产业结构调整[J]. 经济研究, 2012, (5): 58-70.
- [9]张阳. 中国企业所得税税收归宿问题研究[J]. 税务研究, 2005, (12): 55-57.
- [10]Arulampalam W, Devereux M P, Maffini G. The direct incidence of corporate income tax on wages[J]. *European Economic Review*, 2012, 56(6): 1038-1054.
- [11]Dwenger N, Rattenhuber P, Steiner V. Sharing the burden? Empirical evidence on corporate tax incidence[J]. *German Economic Review*, 2017: 1-34.
- [12]Feldstein M. Incidence of a capital income tax in a growing economy with variable savings rates[J]. *The Review of Economic Studies*, 1974, 41(4): 505-513.
- [13]Harberger A C. The incidence of the corporation income tax[J]. *Journal of Political Economy*, 1962, 70(3): 215-240.
- [14]McKenzie K J, Ferde E. The incidence of the corporate income tax on wages: Evidence from Canadian provinces[J]. *SPP Research Paper*, 2017, 10(7): 1-29.
- [15]Randolph W C. International burdens of the corporate income tax[R]. Working Papers 18067, 2006.
- [16]Zhou J. Lucky employees: Who is sharing tax windfalls with employees?[Z]. Shanghai: Tongji SEM, 2018.

## Could Employees Benefit from Corporate Income Tax Preference? An Analysis Based on Ownership and the Source of Tax Preference

Chen Yue, Meng Qingyu, Yuan Chun

(School of Accounting, Central University of Finance and Economics, Beijing 100081, China)

**Summary:** The real effects of income tax preference have called great attention in both practical and academic world(Liu, et al., 2016). Some studies find that tax preference could attract capital inflow and improve corporate donation, investment, financing, as well as R&D investments(Jennings, et al., 2012; Chen, et al., 2018). However, some other studies find that tax preference could also restrain enterprise value increase(Zhang, et al., 2012; Zhang, et al., 2015). Besides these consequences on the corporate level, the social effect of tax preference is directly connected with social welfare. Therefore, this paper examines the influence of tax policy from the perspective of corporate income tax preference allocation.

Our paper discusses whether labor could benefit from corporate income tax preference using non-executive employee salary. And we further investigate how ownership and the source of tax preference affect the process of allocation. The empirical results show that corporate income tax preference increases non-executive employees' salary and this effect exists only in state-owned enterprises. Relation-based tax preference would even decrease employees' salary in non-state-owned companies mainly because managers with political connection might use the connection as bargaining power in the compensation negotiation with non-executive employees. We conduct instrumental variable analysis (2SLS) and construct a one-year lag in dependent variable to deal with the potential endogeneity problem, and our main results remain the same. We further conduct cross-sectional tests to investigate what factors affect tax preference allocation by dividing samples based on manager shareholding, provinces' GDP per capita, local market competition, and the intensity of tax collection practice. Our results show that non-executive employees benefit less from tax preference in companies with more manager shareholding, higher GDP per capita, fiercer competition, and less intense tax collection practice. In all, our cross-sectional examinations show that managers' bargaining power play a key role in tax collection allocation.

This paper has the following possible contributions. First, our results prove that the theory of corporate income tax incidence (Harberger, 1962; Feldstein, 1974) is also applicable in China, and we show that ownership and the source of tax preference could affect this process. Second, this paper finds that non-state-owned companies' managers with political background are less likely to increase non-executive employees' salary when tax preference is relation-based, which enriches the research on the influencing factors of employee compensation. Third, the results show that reducing tax burden for enterprises could improve the quality of employment, which is in line with the requirements of "improving the institutional mechanism of distribution according to factors" proposed by the 19th National Congress of CPC. However, the fact that ownership and the tax preference source have a significant influence in deciding non-executive employees' salary is enlightening to policy-makers.

**Key words:** tax preference allocation; ownership; relation-based tax preference; employee compensation

(责任编辑 石头)