

# 民营企业企业家地位感知与员工雇佣保障

淦未宇, 覃天柱

(西南政法大学 商学院, 重庆 401120)

**摘要:** 员工雇佣保障是改善人民生活水平、稳定就业市场的微观基础与实践路径。文章利用全国私营企业抽样调查数据考察了民营企业企业家主观地位感知对企业员工雇佣保障的影响效应。实证结果表明, 民营企业企业家主观地位感知能够强化雇员劳动权益保障质量。具体来讲, 当企业家主观地位感知较高时, 企业长期员工雇佣比例显著提升, 短期和临时员工雇佣比例显著降低。进一步检验揭示, 企业家主观地位主要藉由改善内部用工环境、增强员工“集体发声”和强化政企联结等三条路径提升员工雇佣保障质量。研究还发现, 民营企业企业家主观地位感知对员工雇佣保障的作用强度还受到企业所在地区官员晋升预期、市场化进程、失业率水平和企业个体特征的异质性影响。文章从社会心理学视角揭示了企业家主观地位感知对员工雇佣保障的影响效应及作用机理, 拓展了员工权益保障主题的研究文献。它也为营造尊重企业家干事创业社会氛围、增强企业家自我认同以及推动经济社会高质量发展提供了必要的实践启示。

**关键词:** 民营企业企业家; 主观地位感知; 员工雇佣保障; 企业家精神

**中图分类号:** F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1009-0150(2023)01-0093-15

## 一、引言

就业是民生之本、财富之源。在经历了几十年高速发展后, 中国经济社会正面临结构转型、地缘贸易与科技保护主义抬头、世界经济增长乏力等多重压力(朱民等, 2020)。作为经济发展与社会稳定的重要基础, 当前我国就业形势也不容乐观, 劳资冲突与纠纷案件频繁发生, 对企业生产秩序和社会稳定都造成了严重破坏(淦未宇等, 2020)。这些事件背后所潜藏的劳动契约短期化、用工合同不规范、劳工权益保护不到位等现实问题日益凸显, 不仅加剧了就业市场的不稳定性(魏下海等, 2015), 也阻碍了新时代和谐劳动关系的形成。从微观层面来看, 人力资本是形成企业核心竞争力的关键要素(Riley等, 2017), 强化员工雇佣保障则是激发人力资本活力、助力企业高质量发展的动力基础。因此, 改善员工雇佣保障质量, 维系社会就业稳定, 一直都是各级党和政府的工作重心。习近平总书记在企业家座谈会上也强调, 关爱员工是企业家履行社会责任的重要方面, 要努力稳定就业岗位, 关心员工健康。党的二十大报告明确提出, 要强化就业优先政策, 健全就业促进机制, 促进高质量充分就业。在此背景下, 深入探究员工雇佣保障问题具有重要的理论价值和现实意义。

收稿日期: 2022-10-12

基金项目: 国家自然科学基金项目(71802169, 71972017, 72032007); 西南政法大学2022年度学生科研创新项目(2022XZXS-139)。

作者简介: 淦未宇(1980—), 女, 四川攀枝花人, 西南政法大学商学院教授(通讯作者);

覃天柱(1999—), 男, 湖北宜昌人, 西南政法大学商学院硕士研究生。

企业是创造财富的市场主体,也是提供工作岗位、实现就业稳定的微观基础。作为社会主义市场经济的重要组成部分,民营企业贡献了50%以上税收、60%以上GDP、70%以上技术创新成果以及80%以上城镇劳动就业<sup>①</sup>。尽管如此,受经济利益驱动,民营企业在主动承担社会责任、缓解地区就业压力以及消除社会波动等方面的动机依然较弱(Lin等,1998)。它们基于成本导向往往不会主动寻求员工薪酬待遇、培训机会和安全管理等条件的改善,这也导致员工频繁跳槽和雇佣关系恶化,并造成了日趋紧张的劳动关系和严峻的就业形势(魏下海等,2015)。

目前关于员工雇佣保障的既有文献主要沿袭西方的制度理论范式,围绕工会组织、劳动法和公司治理机制等制度因素展开讨论(Lu等,2010;Li和Freeman,2015;Ferrell等,2016),较少关注到企业家个体层面。实际上企业家作为重要的市场决策主体,其承载的企业家精神能够促进企业更好地将经济发展与社会进步融合起来,引领企业在追求自身成长的同时兼容社会进步为发展目标(阳镇等,2021)。因此,作为企业资源的实际管理者和生产要素的组织者,企业家对于促进社会经济和谐发展至关重要(Glaeser等,2015)。基于高阶梯队理论,以往研究主要探讨企业家年龄、经历、教育程度等人口统计学特征对企业经营决策的影响效应。然而,企业家的主观地位感知——被定义为个体在社会中对自身地位的主观评价,却在很大程度上被忽视了。实际上相对于客观特征而言,主观地位所包含的信息量更多,不仅能够反映个体客观特质,还能够体现其个体意志和对周围事物的感知与评价。社会心理学理论表明,个体对自身地位的认同水平能够对企业战略与经营决策产生重要影响。例如,马骏等(2019)发现,民营企业家的主观地位感知水平与企业创新投入显著正相关。阳镇等(2021)发现,企业家综合地位感知的提升显著促进了企业社会责任履行。尽管这些研究都表明,拥有较高地位感知的企业家能够更好地发扬企业家精神的积极作用,但鲜有文献探讨企业家主观地位对员工雇佣保障的影响。

基于此,本文利用全国第十一次和第十二次私营企业抽样调查数据考察了民营企业家的地位感知对员工雇佣保障的影响效应。实证结果表明,民营企业家主观地位感知与员工雇佣保障质量显著正相关。具体来讲,当民营企业家主观地位感知较高时,企业长期员工雇佣比例显著提升,短期和临时员工雇佣比例显著降低。进一步检验揭示,企业家主观地位主要藉由改善内部用工环境、增强员工“集体发声”和强化政企联结等三条路径提升员工雇佣保障质量。研究还发现,民营企业家综合地位感知对员工雇佣保障的作用强度还受到企业所在地区官员晋升预期、市场化进程、失业率水平和企业个体特征的异质性影响。

本文的边际贡献在于:首先,与以往聚焦劳动法律监管(Cheng等,2015;Meng,2017;Haeppl和Lin,2017;孙中伟等,2018;杜鹏程等,2018)、工会组织(Buchmueller等,2002;姚洋和钟宁桦,2008;孙中伟和贺霞旭,2012;魏下海等,2015)或党组织治理(董志强和魏下海,2018;徐细雄和严由亮,2021;Cheng,2022)影响员工雇佣保障的研究文献不同,本文重点揭示了企业家个体层面特质——主观地位感知在维系雇佣关系稳定、缓解劳资冲突中的独特作用,拓展了有关企业员工雇佣保障的文献。其次,除了性别、年龄、经历等显性特质外,企业家的主观地位感知水平也对其价值系统和行为选择产生了重要影响。沿袭高阶梯队理论逻辑,本文探究了企业家地位感知对员工责任履行和雇佣保障质量的影响效应,这也深化了对主观地位所引发经济后果的理论认识,丰富了高阶梯队理论领域的相关文献。在实践层面,本研究也为新时代持续优化营商环境,努力营造尊重、支持和保护企业家的社会氛围,增强企业家荣誉感、归属感、认同感和价值感,进而更好发挥企业家作用提供了必要的经验证据和政策启示。

<sup>①</sup>参见习近平《在民营企业座谈会上的讲话》,2018年11月11日,[http://www.gov.cn/xinwen/2018-11/01/content\\_5336616.htm?cid=303](http://www.gov.cn/xinwen/2018-11/01/content_5336616.htm?cid=303)。

## 二、理论分析与研究假设

就业是最大的民生。改革开放40多年来,我国经济发展取得了举世瞩目的成就,创造了“经济增长奇迹”,但也遭受着收入分配不均、劳资矛盾尖锐等社会问题的困扰(Chung等,2006)。从20世纪90年代开始,中短期甚至无合同雇佣等灵活就业形式就已经开始形成。直至今日,弱化员工保护的灵活就业形式仍然普遍存在,而且无论雇主还是雇员都无法有效遏制雇佣期限短期化现象在劳动力市场中的蔓延(孙中伟等,2018)。尽管民营企业已经成为创造就业机会和稳定就业形势的重要力量(刘一鸣和王艺明,2021),但其劳动合同短期化、用工不规范等问题也表现得尤为突出。劳资关系稳定有利于提升员工雇佣保障质量,也能够降低因劳资冲突和大规模失业引发的社会风险(Solinger,2002)。因此,维护良好的劳动契约关系对于稳定地区劳动力市场,推动经济社会高质量发展有着重要意义。

长期以来,由于我国私有产权保护和市场机制的局限性,民营企业经常被冠以“暴发户”之名,企业合法性身份难以被社会普遍认同(周泽将等,2019)。伴随着我国民营经济的发展壮大和政府对于非公经济价值的肯定,企业家群体的客观社会地位不断提升且逐渐获得公众的支持与尊重。因此在迈向社会主义现代化建设新征程上,更应当积极维护企业家个体的合法性和独立性,重视其身心发展。本文认为企业家主观地位感知对员工雇佣保障产生重要影响。Allen等(2005)强调,在中国“弱正式制度”背景下,非正式制度可能在经济发展中发挥了重要的替代性治理价值。现有文献也从社会文化视角提供了非正式制度因素影响员工权益保护的证据(涂未宇等,2020;徐细雄和严由亮,2021;Wang等,2021;Li,2021),这为本文研究企业家主观地位与员工雇佣保障之间的因果关系提供了扎实的理论基础。

除了强制性法律约束,企业员工雇佣保障的具体策略存在较大的自由筹划空间。例如,《劳动法》第四章第三十六条规定“国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度”;第七章第六十二条规定“女职工生育享受不少于九十天的产假”等,企业可以在满足上述法律下限基础上确立本单位的具体雇佣保障政策。一方面,企业要在市场竞争中获得成功就必须提供具有竞争力的雇佣保障和福利政策留住人才,培育企业人力资本。例如,Rind等(2022)发现,公司员工福利政策是由市场竞争和同行公司的员工福利政策所推动的。另一方面,企业家作为核心决策者,其个人价值观、意识形态和主观地位会影响企业雇佣保障政策的规划和实施。当劳动监管与制度约束不健全时,企业家地位感知等非正式制度因素的作用会更加凸显出来。因此,本文认为企业家因素,尤其是企业家对自身地位的认同与感知是影响员工雇佣保障的关键,其内在原因在于以下几方面。

首先,主观社会经济地位强调人们将其社会资本、可支配资源以及社会声望等与他人比较,从而形成对自己社会阶层等级的主观判断(Anderson等,2012)。个体对自身的主观地位感知存在明显的“嵌入性”和“比较性”特征。其中,嵌入性表示个体始终处于某个群体、组织或是社会背景之下,个体对自身地位的认同通常会与其所处的社会情境和特殊区域相联系;比较性则强调个体主观地位感知是通过与其所处社会背景中的其他个体进行比较而获得的(马骏等,2019)。在大多数情况下,主观地位比客观地位更能影响到个体心理状态及行为。高阶梯队理论认为,管理者个体特质会影响企业的风险偏好和决策方式(Hambrick和Mason,1984)。较高的地位感知能够强化企业家的心理安全感和长期经营导向,提升对未来企业发展的预期和信心,从而加大包括员工关系投资在内的长期投资行为。相反,地位感知水平较低的企业家容易受到相对剥夺感的消极影响(许为宾等,2021)。处于悲观心理状态的企业家往往消极地认为,如果加

大对企业员工劳动保障投资力度,一旦未来员工流失就会演化为“为他人作嫁衣”。基于这种消极预期和风险顾虑,他们更倾向于缩减雇佣保障投资力度。

其次,从战略视角来看,有研究发现企业改善雇佣保障质量不仅能够作为员工治理的战略工具,还有利于缓解雇员与企业家之间的信息不对称(Flammer和Luo, 2017)。和谐的劳动关系和较好的员工待遇可以缓解管理者与员工之间的委托代理问题(Flammer, 2015),减少坏消息囤积(Kim等, 2014)、降低分析师预测偏差(Becchetti等, 2013)。此外,从信号传递视角来看,员工雇佣保障所发挥的信号作用已经在企业资本结构、财务杠杆以及债务契约的相关研究中得到了广泛证明(Verwijmeren和Derwall, 2010; Bae等, 2011; Simintzi等, 2015)。因此,企业对雇员提供高质量的劳动权益保护也可以向外部利益相关者传递积极信号,从而获取更好的劳动力供给、社会声誉以及信贷评级等。企业家对自身的地位感知也在一定程度上反映了其教育程度以及客观社会地位。具有较高地位感知水平的企业家能够敏锐捕捉到企业人力资本投资的外溢积极效应,从而会加强员工雇佣保障力度,稳定员工契约关系。

再次,企业社会责任理论认为,除了维护股东利益之外,企业还应当建立与其他利益相关者之间的联系,包括员工、客户以及社会群体等,从而积极践行社会责任,促进全体社会共同发展。有学者指出,民营企业家的综合地位感知越高,越渴望通过积极履行社会责任来获得社会认可(阳镇等, 2021),进而加大对员工的劳动雇佣保障,为改善劳工生活水平,稳定地区劳动关系作出贡献。从社会心理学视角来看,当企业家地位感知越高时,其对自身所嵌入社会的体验感会更加强烈,从而强化企业--社会联系,促使其从事更多的群体行为。特别是一旦个体在社会比较过程中感知到自身处于优势地位,就会产生“优于平均效应”,这将极大改善个体心理状态,做出更多亲社会行为(马凌远和李晓敏, 2021)。这也意味着,主观地位感知水平越高的企业家更有可能采取行动保障员工劳动权益。

最后,个体拥有的主观经济地位越低,其公众参与信心和政府信任水平通常也会处于较低水平(李涛等, 2021)。因此,具有较低主观地位的企业家不会主动去维持密切的政企联系。与之相反,高地位感知的企业家更有可能与政府保持密切关联。原因在于,一方面,“资源效应观”认为,政治关联能够缓解企业融资约束,获得产权保护、政府补助等资源优势(Faccio, 2006; Claessens等, 2008)。为了提升企业长期经营能力,具有较高主观地位感知的企业家更有动机去争取上述“政治优势”,主动构建政企关联,从而获得更多发展资源。另一方面,拥有较高主观地位感知的企业家不仅关注自身企业发展,还以全体社会的共同发展为己任。他们更有可能从制度和组织层面去强化政企关联,与政府一起推动劳动力市场环境改善,从而促进社会进步。现有研究也证实,企业建立政企关联确实对于改善员工权益保障大有益处(董志强和魏下海, 2018)。基于上述分析,本文提出以下假设:

H1:民营企业主观地位感知越高,企业员工雇佣保障质量越好。

### 三、研究设计

#### (一)数据来源

本文采用了2014年第十一次和2016年第十二次全国私营企业抽样调查数据(CPES)。该调查是由中共中央统战部、国家工商行政管理总局、中华全国工商业联合会、中国民(私)营企业经济研究会联合组成的私营企业研究课题组组织完成的。调查以原国家工商行政管理总局信息中心提供的所有民营企业名录为抽样框架,进行了严格的名录抽样,代表性达到了新的高度。根据本文研究所涉及到的有关变量,剔除从事金融行业、存在缺失值和异常值的企业样本

后,最终得到7145个有效样本。为避免样本极端值对本研究产生的影响,本文对连续性变量进行了上下1%的缩尾处理。

## (二) 计量模型

为了考察民营企业企业家主观地位感知对员工雇佣保障的影响,本文构建以下模型

$$ES_i = a_0 + a_1 SSES + a_2 \Sigma Controls_i + Region_i + Industry_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

其中,模型(1)中的因变量 $ES$ 表示员工雇佣保障;自变量 $SSES$ 表示综合地位感知; $Controls$ 表示控制变量, $Region$ 和 $Industry$ 分别表示地区与行业效应; $\varepsilon$ 是随机干扰项。为了保证实证结果的稳健性,本文参考Li和Lu(2020)以及徐细雄和严由亮(2021)的研究对所有回归结果均使用省级层面的(聚类)稳健标准误。

## (三) 变量定义

1. 被解释变量——员工雇佣保障。企业与员工之间签订的劳动合同期限是反映雇佣保障质量的重要因素(徐细雄和严由亮,2021)。一般情况下长期雇佣代表着企业用工稳定性,而短期和临时雇佣则体现着就业灵活性。彼得·奥尔(2005)指出,对于工业化国家而言,就业稳定性比灵活性更为关键,因为长期雇佣意味着企业员工享有更高的劳动权益保障水平,从而能够有效减轻地区就业压力。借鉴已有文献(李小瑛和赵忠,2012;魏下海等,2015;徐细雄和严由亮,2021),本文从三方面反映员工雇佣保障质量:(1)长期雇佣( $ES1$ ),即企业雇佣期限1年以上的员工人数占比;(2)短期雇佣( $ES2$ ),即企业雇佣半年以上不足一年短期员工人数占比;(3)临时雇佣( $ES3$ ),即企业雇佣半年以下的临时性员工人数占比。

2. 解释变量——企业家主观地位感知。本文对于企业家主观地位的衡量主要体现了韦伯的社会多元分层思想,该理论运用了三个层面因素来衡量主观地位:经济地位(个人资本与财富)、政治地位(权力)和社会地位(公众形象及声望)。这三个层面各自体现独立的主观地位维度,但又彼此相联系。根据问卷题项“同周围其他社会成员(人士)相比,您认为自己在下列三种社会阶梯(经济地位、政治地位、社会地位)上处在什么位置?(在三个阶梯数字的相应位置上划圈,1表示最高,10表示最低)”。借鉴已有研究(马骏等,2019),首先我们对这三个题项所得到的数据进行反向赋值,形成企业家经济地位( $SSES_E$ )、社会地位( $SSES_S$ )和政治地位( $SSES_P$ ),其次通过主成分分析法提取企业家地位感知的公因子,最后生成综合指标值,作为民营企业企业家综合地位感知的代理变量。

3. 控制变量。借鉴相关文献,本文还从企业家个人层面和公司层面对部分变量进行了控制。第一,越来越多的学者将研究聚焦到管理层性别多样化对企业社会责任决策的影响上,并且有文献表明女性高管更可能考虑到社会整体福祉,而不是狭隘的股东利益(Altunbas等,2022)。因此,本文控制了企业家性别变量。第二,企业家教育背景是影响企业行为决策的重要因素(Hambrick和Mason,1984),并且教育背景与个人社会地位及其对员工权益保护的看法息息相关。因此本文控制了企业家受教育程度( $Edu$ )变量,从“小学及以下”到硕博研究生学历依次从1-6进行赋值。第三,企业对慈善事业的投入力度能够反映其对社会的“亲和力”(Liu等,2021),所以在慈善事业投资更多的企业可能更加关心雇员权益保障问题。因此,本文采用企业年度慈善捐赠数额占其年度净利润的比例来控制企业慈善捐赠( $Csr$ )变量。第四,目前学界揭示了海归高管对企业行为决策的影响,并认为海外经历能够拓宽高管的认知视野,带来先进知识和技能,最终提升公司绩效水平(淦未宇和刘曼,2022;沈菲等,2022)。有文献指出,海归高管倾向于追求企业可持续发展并提高了企业社会责任履行质量(Gao等,2022),这使得他们可能更关心员工的合法权益与职业发展。因此,本文控制了企业家的境外学习或培训经历( $For$ ),若

企业家有海外培训或研学经历则赋值为1, 否则为0。第五, 有研究发现, 建立了党组织的民营企业通常拥有更高的雇佣保障质量(徐细雄和严由亮, 2021; Cheng, 2022)。因此, 本文控制了党组织(*Pg*)变量, 若企业建立了党组织则赋值为1, 否则为0。同时, 工会组织也是保护员工合法权益的重要途径(魏下海等, 2015)。因此, 我们控制了工会组织(*Uni*)变量, 若企业建立了工会则赋值为1, 否则为0。第六, 不同规模和类型的企业可能在雇佣保障制度和员工权益重视程度上表现出一定的差异, 这对于识别主观地位与雇佣保障之间的因果关系具有重要意义。因此, 本文采用企业员工总人数的自然对数来控制企业规模(*Size*)变量, 并采用企业全年营业收入的自然对数来控制营业收入(*Ope*)变量。根据注册类型“一人公司”“独资企业”“股份有限公司”等来控制企业类型(*Type*)变量。第七, 本文根据企业是否对技术创新项目进行投资来控制新增投资方向(*Exp*)变量。这是因为, 企业新增投资项目通常预示着其未来发展方向, 而创新研发项目通常具有长期性且需要充足的人力资本。已有研究也显示, 企业创新与员工雇佣保障之间存在着必然的因果关联(Chen等, 2016)。因此, 本文对该变量进行了控制。

#### 四、实证检验

##### (一) 描述性统计

表1为本文主要变量的描述性统计结果。样本中民营企业企业家主观经济、社会和政治地位均值分别为5.595、5.577和4.942, 标准差分别为1.827、1.876和2.156, 这表明我国民营企业企业家之间主观地位感知水平的差异较大, 尤其是主观政治地位。本文核心解释变量企业家综合地位感知的均值为0.091, 标准差为0.807。以上结果表明, 目前民营企业家的主观地位还有很大的提升空间。在员工雇佣保障方面, 长期雇佣(*ES1*)的样本均值为0.865, 短期雇佣(*ES2*)以及临时雇佣(*ES3*)的样本均值分别为0.084和0.048。这表明, 虽然民营企业中长期雇员占主导地位, 但短期与临时员工也在其中占有重要比例。

表1 变量描述性统计

变量	样本量	均值	标准差	最小值	最大值
<i>SSES_E</i>	7145	5.595	1.827	1	10
<i>SSES_S</i>	7145	5.577	1.876	1	10
<i>SSES_P</i>	7145	4.942	2.156	1	10
<i>SSES</i>	7145	0.091	0.807	-1.924	1.774
<i>ES1</i>	7145	0.865	0.192	0.143	1
<i>ES2</i>	7145	0.084	0.126	0	0.500
<i>ES3</i>	7145	0.048	0.107	0	0.714
<i>Sex</i>	7145	0.832	0.374	0	1
<i>Pg</i>	7145	0.359	0.480	0	1
<i>Uni</i>	7145	0.457	0.498	0	1
<i>Size</i>	7145	4.013	1.764	0	8.189
<i>Edu</i>	7145	3.465	1.255	1	6
<i>Type</i>	7145	3.676	0.925	1	5
<i>Exp</i>	7145	0.279	0.449	0	1
<i>Csr</i>	7145	0.074	0.249	-0.111	1.842
<i>For</i>	7145	0.060	0.238	0	1
<i>Ope</i>	7145	7.003	2.537	0.182	12.610

Pearson相关系数表显示,民营企业企业家综合地位感知与企业长期雇佣比例和临时雇佣比例之间的相关系数分为0.026和-0.035,且均在1%的水平上显著。同时自变量之间的相关系数均较小,VIF检验结果显示,自变量的膨胀因子均值为1.52,最大膨胀因子为3.36,远小于临界值10,表明自变量之间不存在较为严重的“多重共线性”问题。

## (二) 回归结果分析

1. 主效应回归检验。表2报告了企业家地位感知对员工雇佣保障影响效应的回归结果。模型(1)表示在未引入控制变量的情况下,企业家主观地位感知显著提升了企业长期雇员的占比。企业家地位感知与员工雇佣保障质量的基本因果关系得到证实。模型(2)表示,当因变量为长期雇佣(ES1)时,企业家综合地位感知(SSES)的回归系数为0.012且在1%的水平上显著;模型(3)表示,当因变量为短期雇佣(ES2)时,企业家综合地位感知(SSES)的回归系数为-0.006且在5%的水平上显著;模型(4)表示,当因变量为临时雇佣(ES3)时,企业家综合地位感知(SSES)的回归系数为-0.006且在1%的水平上显著。以上结果综合表明,企业家综合地位感知与企业长期雇佣显著正相关,与短期和临时雇佣显著负相关,假设1得到支持。

表2 企业家综合地位感知与员工雇佣保障

变量	长期雇佣(ES1)	长期雇佣(ES1)	短期雇佣(ES2)	临时雇佣(ES3)
	(1)	(2)	(3)	(4)
SSES	0.008*** (3.04)	0.012*** (3.80)	-0.006** (-2.75)	-0.006*** (-3.85)
控制变量	NO	YES	YES	YES
行业/地区	NO	YES	YES	YES
N	7145	7145	7145	7145
F值	9.24	45.51	27.29	29.46
Adj.R2	0.001	0.161	0.103	0.111

注:\*\*\*、\*\*、\*分别表示对应系数在1%、5%、10%的显著性水平。括号内为t值,报告结果t值均经过省级层面聚类稳健标准误修正。下同。

2. 分组回归检验。中国地方官员存在一种逐层推进的“晋升锦标赛”现象(Li和Zhou, 2005)。政绩相对落后的官员可能失去晋升机会甚至被降职,使得地方官员面临着激烈的晋升竞争。上级官员主要通过三类绩效评估指标来开展政绩考核:硬指标(如GDP增长率和税收等)、一票否决(如维护社会稳定等)和软指标(如改善教育、医疗体系和环境等)(Edin, 2003)。虽然维系社会稳定等“一票否决”指标不能像硬指标那样给官员政绩“加分”,但它却是官员晋升的前提条件,一旦该指标不能完成,其他指标的实现会变得毫无意义。党的十八大以来,中央政府对“不惜一切代价”追求GDP增长的传统发展方式进行“刹车”,更加强调经济社会高质量发展,在政绩考评中将社会可持续发展列为优先事项,同时追求经济稳增长(Li和Lu, 2020)。在此导向下,地方政府官员必须要将改善地区劳资关系、维系社会稳定作为工作内容的重中之重。

不同年龄政府官员的晋升激励表现出较大差异性。一般来讲,接近退休年龄的官员职业前景更短,预期工作年限越长的官员则有更长远的职业前景(Wang和Luo, 2019; Li和Lu, 2020)。因此,当官员面临较高晋升预期时,他们会最大限度地为自己晋升准备“筹码”,从而拥有较强劲动机干预辖区内企业的行为决策(Wang和Luo, 2019)。根据前文所述,主观地位较高的企业家更能积极地参与到政府所关注的事情当中。因此,在地方官员晋升预期高的地区,主观地位较高的企业家会进一步将“稳就业”政府诉求嵌入企业发展目标,从而强化对员工雇佣保障的积极效应。

为了更好地识别这一因果关系,本文手工搜集了样本区间31个省(直辖市/自治区)关于官员年龄的基本信息。借鉴以往研究(Wang和Luo, 2019; Li和Lu, 2020),根据省长和省委书记实际年龄距离其预期退休年龄的平均年份数来衡量官员晋升预期。然后,根据变量中位数将样本划分为官员晋升预期高和官员晋升预期低两组子样本。如表3所示,在官员晋升预期较高的地区,企业家主观地位对企业长期雇佣比例的回归系数显著为正,对短期和临时雇佣显著为负;而在官员晋升预期较低的地区,自变量主观地位的回归系数绝对值和显著性水平均比“官员晋升预期高”样本组要小。这些结果表明,主观地位较高的企业家通常对政府拥有较高的信任水平,从而更容易受地方政府官员影响而改善员工雇佣保障质量。

表3 官员晋升预期的异质性检验

变量	官员晋升预期高			官员晋升预期低		
	<i>ESI</i>	<i>ES2</i>	<i>ES3</i>	<i>ESI</i>	<i>ES2</i>	<i>ES3</i>
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>SSES</i>	0.014*** (3.48)	-0.006* (-2.13)	-0.007*** (-4.38)	0.008* (1.89)	-0.005* (-2.01)	-0.003 (-1.11)
控制变量	YES	YES	YES	YES	YES	YES
行业/地区	YES	YES	YES	YES	YES	YES
<i>N</i>	4055	4055	4055	3090	3090	3090
F值	28.63	16.56	18.35	18.47	12.07	12.68
<i>Adj.R2</i>	0.171	0.106	0.117	0.153	0.106	0.111

企业成长与发展离不开宏观制度环境。本文将进一步探究在各地区市场环境存在差异的前提下,企业家主观地位对员工雇佣保障产生的异质性影响。我们采用王小鲁等编制的《中国分省份市场化指数报告(2018)》作为数据基础,将各省份指数与全国市场化平均指数进行比较,然后将样本分为高市场化水平和低市场化水平两组。如表4所示,无论是在市场化程度高还是低的地区,民营企业综合地位感知对企业长期雇佣均有显著的正向影响,同时对企业临时雇佣情况有着显著的抑制作用。通过比较组间系数我们发现,在“市场化程度低”的样本组中,自变量主观地位的回归系数绝对值均比“市场化程度高”样本组要大。这可能是因为在市场环境较好的地区,劳动力市场发展较为完善,因此民营企业对员工雇佣保障的影响效应会相对较弱。但在制度环境较差的地区,市场化机制对员工权益保障的影响力度较弱,此时更加依赖企业家自发采取行动改善员工雇佣保障,因而企业家主观地位所发挥的作用会更强。由此可见,民营企业主观地位感知在一定程度上能够缓解地区制度环境不完善的局限,帮助维护企业良好的员工雇佣保障质量。这一点对于在中国社会经济转型期的“弱制度”情境下实现经济社会高质量发展具有重要的现实意义。

表4 地区市场化程度的异质性检验

变量	市场化程度高			市场化程度低		
	<i>ESI</i>	<i>ES2</i>	<i>ES3</i>	<i>ESI</i>	<i>ES2</i>	<i>ES3</i>
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>SSES</i>	0.007*** (4.79)	-0.005** (-2.80)	-0.004** (-2.78)	0.017*** (3.16)	-0.006* (-1.89)	-0.009*** (-3.82)
控制变量	YES	YES	YES	YES	YES	YES
行业/地区	YES	YES	YES	YES	YES	YES
<i>N</i>	3529	3529	3529	3616	3616	3616
F值	16.51	12.26	9.52	28.03	15.41	19.46
<i>Adj.R2</i>	0.124	0.095	0.076	0.190	0.114	0.140

另外,为了检验地区失业情况对民营企业企业家主观地位感知与员工雇佣保障之间关系的影响,本文根据国家统计局报告的各省(直辖市/自治区)失业率,将企业所在省份以当年全国失业率均值为标准分类为“高失业率”和“低失业率”两组。由表5可以看出,在“失业率高”的样本组中,民营企业企业家主观地位感知对长期雇佣有着显著的正向影响,对短期和临时雇佣有着显著的负向影响。但在“失业率低”的样本组中,地位感知对临时雇佣比例的影响不再显著。通过对比回归系数我们发现,核心解释变量企业家主观地位在“低失业率”样本组的系数绝对值比“高失业率”样本组小。这些结果说明,当民营企业所处地区的失业情况较为严重时,具有较高综合地位感知的企业家会主动采取措施保障员工权益,确保企业雇佣关系的稳定性,从而改善当地劳动力市场环境。

表5 地区失业率的异质性检验

变量	失业率高			失业率低		
	<i>ESI</i>	<i>ES2</i>	<i>ES3</i>	<i>ESI</i>	<i>ES2</i>	<i>ES3</i>
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>SSES</i>	0.017*** (3.24)	-0.006* (-1.74)	-0.010*** (-4.45)	0.007** (2.44)	-0.005** (-2.47)	-0.002 (-1.19)
控制变量	YES	YES	YES	YES	YES	YES
行业/地区	YES	YES	YES	YES	YES	YES
<i>N</i>	3543	3543	3543	3602	3602	3602
<i>F</i> 值	26.40	15.75	18.40	20.70	13.16	12.23
<i>Adj.R2</i>	0.184	0.119	0.136	0.148	0.100	0.093

最后,本文从企业家风险感知水平、政治关联和企业是否建立工会组织三个维度来研究企业特征因素对企业家综合地位感知与员工雇佣保障之间关系的影响。企业家外部环境风险感知的度量根据问题“您认为今后5年,我国可能会面临哪些经济和社会风险?”。其中企业家回答的每个题项得分设计为“很有可能1,较有可能为2,不好说为3,不太可能4,不可能为5”五个分类维度,本研究主要考察市场风险感知,先对题项得分进行反向赋值,再使用主成分分析法,提取外部市场环境风险感知公因子,最后生成综合指标值。若综合指标值<0则归类为低风险感知组,若>0则归类为高风险感知组。企业家政治关联根据问卷题项“您是不是人大代表、政协委员?”若回答是则编码为1,不是则编码为0。企业建立工会组织情况根据题项“在您企业中,有无下列机构?(可选多项)”若选择了工会组织则为1,未选择则为0。

表6回归结果表明,在风险感知较强的样本组中,民营企业企业家主观综合地位显著地促进了企业长期雇佣员工的比例,但在风险感知较弱的企业中这一关系的显著性水平明显下降,回归系数大小也不及“风险感知较强”的样本组。这表明,当企业家对环境风险较为敏感时,主观地位感知能够改善企业家的风险规避特征。此外,由表6可以看出有政治关联的企业家和建立了工会组织的企业占比不高,在这类样本中民营企业企业家主观地位感知与长期雇员占比之间的关系均不显著。但在无政治关联以及未建立工会组织的样本中,民营企业企业家主观地位感知显著提高了长期雇员的占比。这表明民营企业企业家主观地位能够在大多数制度不完善、无“政治优势”的企业中发挥替代作用,进而改善企业员工雇佣保障质量。

### (三) 稳健性检验

本文采用以下方法进行内生性和稳健性测验后结论依然成立(限于篇幅,就不再报告<sup>①</sup>)。

(1)工具变量法,对于工具变量的选取本文主要参考以下几点。首先,Marquis和Qiao(2020)认

<sup>①</sup>对于省略的实证结果,有需要的读者可向作者索要。

表 6 企业个体特征的异质性检验

变量	ESI					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	风险感知强	风险感知弱	有政治关联	无政治关联	有工会	无工会
<i>SSES</i>	0.014*** (3.57)	0.010* (1.81)	0.002 (0.56)	0.015*** (3.54)	0.005 (1.43)	0.017*** (3.56)
控制变量	YES	YES	YES	YES	YES	YES
行业/地区	YES	YES	YES	YES	YES	YES
<i>N</i>	3 688	3 457	2 772	4 373	3 263	3 882
F检验	26.55	21.86	18.57	28.54	19.78	577.09
<i>Adj.R2</i>	0.174	0.156	0.169	0.165	0.151	0.177

为, 出生在1978年以前的人们经历过长期和密集的政治思想熏陶, 并被称为“天生的红色一代 (Born Red)”。这种特殊经历会给当时的人们打上强烈的政治烙印。认知烙印产生于个体发展过程中所经历的若干个“环境敏感期”, 并且一旦形成将会持续影响个体的价值观和思想意识形态 (Marquis和Tilcsik, 2013)。例如, 朱沆等 (2020) 发现, 拥有从军经历的企业家通常拥有更强的个体责任感和使命感。“红色一代”企业家在早期受到强烈共产主义意识形态的鼓舞和爱国主义思想的熏陶, 会使其拥有更高的主观地位感知水平。同时, 1978年以前出生的企业家通常比年轻的企业家拥有更加丰富的关系网络和社会阅历。这些条件也会使得年长企业家普遍拥有比年轻企业家更高的社会地位感知。但企业家是否在1978年以前出生和企业员工雇佣保障之间难以存在直接的逻辑关联, 即企业家年龄分层 (*IV-age*) 具有一定的外生性。因此, 本文选取企业家的年龄分层 (*IV-age*) 作为主观地位感知的工具变量, 若企业家在1978年以前出生则将该变量赋值为1, 1978年之后出生则赋值为0。第一阶段回归中, 当因变量为企业家主观地位感知时, 工具变量 (*IV-age*) 的回归系数为0.211, 且在1%的水平上显著, 这表明工具变量与解释变量显著正相关。同时Kleibergen-Paap rk Wald F统计量为60.546, 高于在10%水平拒绝弱工具变量假设的临界值 (16.38)。(2) PSM倾向性评分匹配法。首先根据企业家地位感知的中位数将研究样本划分为高地位感知和低地位感知两组子样本, 分别作为PSM分析模型中的处置组与对照组。然后根据Logistics回归得到的估计得分在处置组与对照组之间进行1:1最近邻匹配, 最后得到3461个有效匹配样本。样本平衡性检验结果显示配对前后公司以及企业家特征差异的显著性明显下降, 这表明样本经模型匹配分析后平衡性表现较好。(3) 替换核心解释变量, 参考已有研究 (马骏等, 2019), 本文选取企业家个人全年总收入代表经济地位, 教育程度代表社会地位, 是否人大代表或政协委员代表政治地位, 通过主成分分析法提取公因子后生成综合指标值作为企业家地位感知的替代变量。本文还采用均值法对企业家主观经济、社会和政治地位进行处理, 从而得到企业家地位感知的另一个替代变量。(4) 考虑到本文被解释变量长期雇佣 (*ESI*) 比例中有相当部分值为1, 短期 (*ES2*) 和临时 (*ES3*) 雇佣比例中有相当部分值为0, 本文采用Tobit模型重新进行回归检验。

## 五、作用机制

本文将进一步探究民营企业家主观地位对员工雇佣保障质量的具体影响机制。前文提到, 拥有较高地位感知水平的民营企业家具有更高的经济、社会和政治站位, 从而具有更加强烈的员工保障意识去优化企业雇佣保障制度。企业内部用工环境的改善将使得员工“愿意”在企业长期任职, 从而提升企业长期雇员占比。同时, 主观地位越高的企业家通常更加关心员工基本权益, 鼓励员工积极谏言以改善企业雇佣保障质量。这种做法能够降低企业信息不对称并促进

雇员集体协商能力的形成。已有研究显示,企业与雇员之间集体合同的签订有助于强化员工的议价和谈判能力,从而增强员工集体发声(collective voice)作用,最终稳定并改善了企业的劳资关系(魏下海等,2015;徐细雄和严由亮,2021)。此外,地位感知水平越高的企业家越有可能主动建立政治关联,积极分担地区就业压力,与政府共同维持劳动力市场的稳定发展。

由于传统的中介效应“三步法”存在内生性偏误和部分渠道识别不清等问题(江艇,2022),因此,本文参考Lei和Nugent(2018)的研究思路,通过观测自变量对中介变量的影响进行机制检验。具体来讲,首先,参考已有研究(魏下海等,2015;董志强和魏下海,2018),本文选用社会保险人均费用支出(*Sie*)来衡量企业社会保险缴纳情况,检验企业家主观地位提高雇佣环境质量进而使得员工“愿意留”的作用机制;其次,通过集体劳动合同覆盖率(*Lcc*)衡量企业员工的集体发声能力,检验“集体发声”作用机制;最后,选用企业家是否为人大代表、政协委员(*Pc*);企业是否建立党组织(*Pg*),检验企业家地位感知是否强化了政企联结从而改善企业雇佣保障质量。回归结果显示企业家地位感知(*SSES*)与中介变量(*Sie*、*Lcc*、*Pg*、*Pc*)显著正相关。与此同时,“集体发声(*Lcc*)”、人均社保支出(*Sie*)和“政企联结(*Pg*、*Pc*)”对企业长期雇佣均产生了显著的正向影响。这些结果从某种意义上表明,企业家主观地位在改善企业的雇佣环境、提高员工的集体协商和议价能力以及主动与政府产生关联方面发挥了积极作用,从而提高了企业长期雇员占比,稳定了企业劳资关系。实证结果限于篇幅,省略报告。

## 六、拓展性研究

为了应对当前严峻的就业形势,中国政府不仅将“稳就业”提高到“六稳”工作的首位,采取强有力的宏观政策改善劳动力市场环境,并积极开展重点群体就业帮扶、鼓励大众创业等众多举措(肖人瑞等,2021)。企业改善员工雇佣保障不仅能够缓解劳资冲突、稳定地区就业形势,还能够为优化营商环境发挥积极作用。一方面,优良的营商环境可以强化企业家精神的积极作用,缓解政策不确定性对企业家精神造成的冲击(吴娜等,2021)。另一方面,人力资源与劳动力供给也是评估地区营商环境的重要内容(“中国城市营商环境评价研究”课题组,2021)。营商环境作为企业成长与发展的外部条件,高效的行政审批制度、便捷的资源获取方式以及完善的基础设施是助力高质量创业的关键。创业质量的提高不仅能够直接拉动企业投资,提升创新驱动发展能力,还能够间接提供就业机会。

因此,本文将进一步探索企业加强员工雇佣保障对宏观市场环境的影响。地区营商环境以两种方式来衡量:一种是各地区市场化指数,该数据来自王小鲁等发布的《中国分省份市场化指数报告(2018)》(*BE1*);另一种来自全国第十二次私营企业抽样调查数据,根据问卷题项“请您对企业所在地当前的经营环境进行评价”来衡量营商环境质量。该题项共附有14个子题项,每个子题项得分设计为“非常满意为1,满意为2,一般为3,不满意为4,非常不满意为5”五个分类维度。首先我们对子题项得分进行反向赋值,然后再采用主成分分析法提取营商环境的公因子,最后生成综合指标值作为企业所在地营商环境指数(*BE2*)。回归结果显示,企业长期雇员占比与地区营商环境显著正相关,短期和临时雇员占比与地区营商环境显著负相关。以上结果表明,民营企业企业家主观地位改善员工雇佣保障的积极作用也能够间接传导到地区营商环境优化上。实证结果限于篇幅,省略报告。

## 七、结论与启示

“着力稳企业保就业”“优先稳就业保民生”“千方百计稳定和扩大就业”,“就业”问题已经成为政府部门工作的重点内容。企业是创造就业机会和实现就业稳定的核心载体,改善企业员

工雇佣保障则是实现稳定就业的关键。运用第十一次和第十二次全国私营企业抽样调查数据,本文实证发现,民营企业企业家主观地位感知与员工雇佣保障质量显著正相关。具体来讲,当民营企业企业家主观地位感知越高时,企业长期员工雇佣比例显著提升,短期和临时员工雇佣比例显著降低。进一步检验揭示,民营企业企业家综合地位感知主要通过营造良好的雇佣环境、推动员工“集体发声”和强化“政企联结”等三条路径对改善员工雇佣保障产生积极作用。我们还发现,民营企业企业家综合地位对员工雇佣保障的作用强度受到企业所在地区官员晋升预期、市场化水平、失业率和企业个体特征的异质性影响。

本研究也具有一定的政策启示。改革开放以来我国民营经济发展取得了显著成效,民营企业家们的资本与财富积累达到了新高度。但在民营企业企业家客观地位持续上升的现实背景下,其主观地位认同却呈现出下降趋势(范晓光和吕鹏,2018)。从本文的研究结论来看,首先,企业家地位感知水平上升有助于提高企业雇佣保障质量。因此,要充分肯定企业家的作用和地位,大力弘扬企业家精神是激发市场主体活力、推动经济社会高质量发展的微观基础。要努力营造尊重和激励企业家干事创业的社会氛围,着力化解民营企业企业家面临的社会身份歧视和主观地位感知较低的现实困境。特别是要持续优化营商环境,缓解民营企业在金融信贷、财政补贴、行业准入等方面面临的制度性歧视。其次,良好的内部雇佣环境和员工集体协商能力是企业家主观地位影响雇佣保障质量的关键路径。因此,要从利益相关者理论视角完善企业内部治理机制,建立正式的雇主—雇员沟通渠道、畅通员工利益诉求表达通道,以降低信息不对称导致的劳资冲突风险,也为提高员工集体协商能力提供制度保障。此外,政企联结是增强政府与企业间政策沟通的重要桥梁。因此,要充分发挥工商联、行业协会和企业党组织的政策传导效应,引导民营企业企业家积极履行社会责任,完善雇佣保障质量,与政府共同维持劳动力市场的稳定繁荣。最后,要积极引导社会舆论,营造尊重和激励企业家干事创业的社会氛围。正如本文所言,拥有较高主观地位的企业家通常会产生产“优于平均效应”,促使其从事更多“亲社会”行为。新闻媒体、行业组织要加强对员工雇佣保障质量优秀企业的表彰宣传。比如,近年来逐渐走进公众视野的“最佳雇主100强”“胡润慈善榜”“福布斯慈善榜”等评估活动在释放榜样价值、引领集体从善方面发挥了重要作用。因此,在推进共同富裕过程中,要引导企业家积极参与到“共建共治共享”社会治理格局,树立为国分忧的家国情怀,积极履行员工维度的社会责任。

当然,本文也存在一定局限。首先,限于数据收集的障碍,本文仅从员工雇佣期限、集体劳动合同签订率与社会保险缴纳等方面反映企业员工雇佣保障质量,未来可以从更多维度拓展员工雇佣保障研究的内涵边界。其次,本文所采用的数据来自2014年和2016年全国私营企业抽样调查数据,由于时间窗口较短,难以有效刻画企业家主观地位与员工雇佣保障质量之间的长期动态演化过程。最后,本文仅仅考察了企业家地位感知对员工雇佣保障的影响,未来有必要进一步探究企业家地位感知对环保投资、创新研发、长期导向等微观决策行为的影响。

#### 主要参考文献:

- [1] 彼得·奥尔,桑德林·凯斯,王亚栋. 工业化国家就业的灵活性和稳定性问题(二)[J]. 中国劳动,2005,(8).
- [2] 董志强,魏下海. 党组织在民营企业中的积极作用——以职工权益保护为例的经验研究[J]. 经济动态,2018,(1).
- [3] 杜鹏程,徐舒,吴明琴. 劳动保护与农民工福利改善——基于新《劳动合同法》的视角[J]. 经济研究,2018,(3).
- [4] 范晓光,吕鹏. 中国私营企业主的“盖茨比悖论”——地位认同的变迁及其形成[J]. 社会学研究,2018,(6).
- [5] 淦未宇,刘曼. 海归高管与企业创新:基于文化趋同的视角[J]. 上海财经大学学报,2022,(1).

- [6] 淦未宇, 徐细雄, 刘曼. 儒家传统与员工雇佣保障: 文化的力量[J]. 上海财经大学学报, 2020, (1).
- [7] 江艇. 因果推断经验研究中的中介效应与调节效应[J]. 中国工业经济, 2022, (5).
- [8] 李涛, 周君雅, 金星晔, 等. 社会资本的决定因素: 基于主观经济地位视角的分析[J]. 经济研究, 2021, (1).
- [9] 李小瑛, 赵忠. 城镇劳动力市场雇佣关系的演化及影响因素[J]. 经济研究, 2012, (9).
- [10] 刘一鸣, 王艺明. 劳动力质量与民营企业劳动生产率: 马克思主义视角的研究[J]. 世界经济, 2021, (1).
- [11] 马骏, 罗衡军, 肖宵. 私营企业家地位感知与企业创新投入[J]. 南开管理评论, 2019, (2).
- [12] 马凌云, 李晓敏. 民营企业家社会经济地位主观认知与个人慈善捐赠[J]. 统计研究, 2021, (1).
- [13] 沈菲, 陶启智, 张云. 董事海外背景对企业绿色技术创新的影响研究——基于企业声誉的视角[J]. 上海财经大学学报, 2022, (3).
- [14] 孙中伟, 贺霞旭. 工会建设与外来工劳动权益保护——兼论一种“稻草人机制”[J]. 管理世界, 2012, (12).
- [15] 孙中伟, 刘明巍, 贾海龙. 内部劳动力市场与中国劳动关系转型——基于珠三角地区农民工的调查数据和田野资料[J]. 中国社会科学, 2018, (7).
- [16] 魏下海, 董志强, 金钊. 工会改善了企业雇佣期限结构吗? ——来自全国民营企业抽样调查的经验证据[J]. 管理世界, 2015, (5).
- [17] 吴娜, 于博, 白雅馨, 等. 营商环境、企业家精神与金融资产的动态协同[J]. 会计研究, 2021, (3).
- [18] 肖人瑞, 谭光荣, 万平, 等. 加速折旧能够促进劳动力就业吗——基于准自然实验的经验证据[J]. 会计研究, 2021, (12).
- [19] 许为宾, 蹇亚兰, 严子淳. 企业家地位认同与家族企业研发投入[J]. 科研管理, 2021, (10).
- [20] 徐细雄, 严由亮. 党组织嵌入、晋升激励与员工雇佣保障——基于全国民营企业抽样调查的实证检验[J]. 外国经济与管理, 2021, (3).
- [21] 阳镇, 马光源, 陈劲. 企业家综合地位、家族涉入与企业社会责任——来自中国民营企业调查的微观证据[J]. 经济学动态, 2021, (8).
- [22] 姚洋, 钟宁桦. 工会是否提高了工人的福利? ——来自12个城市的证据[J]. 世界经济文汇, 2008, (5).
- [23] “中国城市营商环境评价研究”课题组. 中国城市营商环境评价的理论逻辑、比较分析及对策建议[J]. 管理世界, 2021, (5).
- [24] 周泽将, 罗进辉, 李雪. 民营企业身份认同与风险承担水平[J]. 管理世界, 2019, (11).
- [25] 朱沆, 叶文平, 刘嘉琦. 从军经历与企业家个人慈善捐赠——烙印理论视角的实证研究[J]. 南开管理评论, 2020, (6).
- [26] 朱民, 张龙梅, 彭道菊. 中国产业结构转型与潜在经济增长率[J]. 中国社会科学, 2020, (11).
- [27] Allen F, Qian J, Qian M J. Law, finance, and economic growth in China[J]. *Journal of Financial Economics*, 2005, 77(1): 57–116.
- [28] Altunbas Y, Gambacorta L, Reghezza A, et al. Does gender diversity in the workplace mitigate climate change?[J]. *Journal of Corporate Finance*, 2022, 77: 102303.
- [29] Anderson C, Kraus M W, Galinsky A D, et al. The local-ladder effect: Social status and subjective well-being[J]. *Psychological Science*, 2012, 23(7): 764–771.
- [30] Bae K H, Kang J K, Wang J. Employee treatment and firm leverage: A test of the stakeholder theory of capital structure[J]. *Journal of Financial Economics*, 2011, 100(1): 130–153.
- [31] Becchetti L, Ciciretti R, Giovannelli A. Corporate social responsibility and earnings forecasting unbiasedness[J]. *Journal of Banking & Finance*, 2013, 37(9): 3654–3668.
- [32] Buchmueller T C, Dinardo J, Valletta R G. Union effects on health insurance provision and coverage in the United States[J]. *ILR Review*, 2002, 55(4): 610–627.
- [33] Chen C, Chen Y Y, Hsu P H, et al. Be nice to your innovators: Employee treatment and corporate innovation performance[J]. *Journal of Corporate Finance*, 2016, 39: 78–98.
- [34] Cheng Z M, Smyth R, Guo F. The impact of China’s new Labour Contract Law on socioeconomic outcomes for migrant and urban workers[J]. *Human Relations*, 2015, 68(3): 329–352.

- [35] Cheng Z M. Communist Party branch and labour rights: Evidence from Chinese entrepreneurs[J]. *China Economic Review*, 2022, 71: 101730.
- [36] Chung J H, Lai H Y, Xia M. Mounting challenges to governance in China: Surveying collective protestors, religious sects and criminal organizations[J]. *The China Journal*, 2006, 56: 1–31.
- [37] Claessens S, Feijen E, Laeven L. Political connections and preferential access to finance: The role of campaign contributions[J]. *Journal of Financial Economics*, 2008, 88(3): 554–580.
- [38] Edin M. State capacity and local agent control in China: CCP cadre management from a township perspective[J]. *The China Quarterly*, 2003, 173: 35–52.
- [39] Faccio M. Politically connected firms[J]. *American Economic Review*, 2006, 96(1): 369–386.
- [40] Ferrell A, Liang H, Renneboog L. Socially responsible firms[J]. *Journal of Financial Economics*, 2016, 122(3): 585–606.
- [41] Flammer C. Does corporate social responsibility lead to superior financial performance? A regression discontinuity approach[J]. *Management Science*, 2015, 61(11): 2549–2568.
- [42] Flammer C, Luo J. Corporate social responsibility as an employee governance tool: Evidence from a quasi-experiment[J]. *Strategic Management Journal*, 2017, 38(2): 163–183.
- [43] Gao D, Zhao Y, Tian Q H. Returnee executives, corporate social responsibility, and stock price synchronicity[J]. *Frontiers in Psychology*, 2022, 13: 950436.
- [44] Glaeser E L, Kerr S P, Kerr W R. Entrepreneurship and urban growth: An empirical assessment with historical mines[J]. *The Review of Economics and Statistics*, 2015, 97(2): 498–520.
- [45] Haepf T, Lin C. How does the minimum wage affect firm investments in fixed and human capital? Evidence from China[J]. *Review of Development Economics*, 2017, 21(4): 1057–1080.
- [46] Hambrick D C, Mason P A. Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers[J]. *The Academy of Management Review*, 1984, 9(2): 193–206.
- [47] Kim Y, Li H D, Li S Q. Corporate social responsibility and stock price crash risk[J]. *Journal of Banking & Finance*, 2014, 43: 1–13.
- [48] Lei Z H, Nugent J B. Coordinating China's economic growth strategy via its government-controlled association for private firms[J]. *Journal of Comparative Economics*, 2018, 46(4): 1273–1293.
- [49] Li H B, Zhou L- A. Political turnover and economic performance: The incentive role of personnel control in China[J]. *Journal of Public Economics*, 2005, 89(9–10): 1743–1762.
- [50] Li S P, Lu J W. A dual-agency model of firm CSR in response to institutional pressure: Evidence from Chinese publicly listed firms[J]. *Academy of Management Journal*, 2020, 63(6): 2004–2032.
- [51] Li X Y, Freeman R B. How does China's new labour contract law affect floating workers?[J]. *British Journal of Industrial Relations*, 2015, 53(4): 711–735.
- [52] Li Y Q. Religious founders and employee welfare[J]. *Accounting & Finance*, 2021, 61(5): 6037–6067.
- [53] Lin J, Cai F, Li Z. Competition, policy burdens, and state-owned enterprise reform[J]. *American Economic Review*, 1998, 88(2): 422–427.
- [54] Liu Y, Dai W Q, Liao M Q, et al. Social status and corporate social responsibility: Evidence from Chinese privately owned firms[J]. *Journal of Business Ethics*, 2021, 169(4): 651–672.
- [55] Lu Y, Tao Z G, Wang Y J. Union effects on performance and employment relations: Evidence from China[J]. *China Economic Review*, 2010, 21(1): 202–210.
- [56] Marquis C, Qiao K Y. Waking from Mao's dream: Communist ideological imprinting and the internationalization of entrepreneurial ventures in China[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2020, 65(3): 795–830.
- [57] Marquis C, Tilcsik A. Imprinting: Toward a multilevel theory[J]. *Academy of Management Annals*, 2013, 7(1): 195–245.

- [58] Meng X. The labor contract law, macro conditions, self-selection, and labor market outcomes for migrants in China[J]. *Asian Economic Policy Review*, 2017, 12(1): 45–65.
- [59] Riley S M, Michael S C, Mahoney J T. Human capital matters: Market valuation of firm investments in training and the role of complementary assets[J]. *Strategic Management Journal*, 2017, 38(9): 1895–1914.
- [60] Rind A A, Akbar S, Boubaker S, et al. The role of peer effects in corporate employee welfare policies[J]. *British Journal of Management*, 2022, 33(3): 1609–1631.
- [61] Simintzi E, Vig V, Volpin P. Labor protection and leverage[J]. *Review of Financial Studies*, 2015, 28(2): 561–591.
- [62] Solinger D J. Labour market reform and the plight of the laid-off proletariat[J]. *The China Quarterly*, 2002, 170: 304–326.
- [63] Verwijmeren P, Derwall J. Employee well-being, firm leverage, and bankruptcy risk[J]. *Journal of Banking & Finance*, 2010, 34(5): 956–964.
- [64] Wang D Q, Luo X R. Retire in peace: Officials' political incentives and corporate diversification in China[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2019, 64(4): 773–809.
- [65] Wang L, Dai Y H, Kong D M. Air pollution and employee treatment[J]. *Journal of Corporate Finance*, 2021, 70: 102067.

## Status Perception of Private Entrepreneurs and Employment Protection

Gan Weiyu, Qin Tianzhu

(School of Business, Southwest University of Political Science and Law, Chongqing 401120, China)

**Summary:** Employment protection is the micro foundation and practical path to improve people's living standards and stabilize the employment market. Based on the 11th and 12th micro survey data gathered from private firms in China, this paper empirically studies the impact of the status perception of private entrepreneurs on employment protection. The study finds that the improvement of the status perception level of private entrepreneurs can significantly improve the psychological state of entrepreneurs, strengthen their long-term business-oriented behavior, and then enhance their willingness to fulfill employees' corporate social responsibility. Specifically, when the status perception of entrepreneurs is higher, the employment proportion of long-term employees is significantly increased, while that of short-term and temporary employees is significantly reduced. At the same time, the above relationships are heterogeneous with different regions and firm situations. The study finds that when the career horizon of officials in the region where the firm is located is higher, entrepreneurs with a higher subjective status are vulnerable to the impact of local government officials, thus strengthening the impact on employment protection. When the regional market environment is worse and the unemployment rate is higher, entrepreneurs with a higher subjective status tend to take the initiative to take responsibility and take actions to improve the quality of employment protection. In addition, the subjective status of entrepreneurs can effectively mitigate the adverse impact of high-level risk perception, and non-union and non-political connection on employment protection. The empirical results show that,

(下转第123页)

system, and a moderate decentralization in the vertical allocation of taxation powers is the key to achieve effective governance. In the United States, its different states have taken the lead in exploring interstate tax benefit equalization based on tax autonomy, due to a more decentralized vertical allocation of taxation powers. The Wayfair case and the legislation attempts by different states provide a reference paradigm for China's domestic tax governance. We may effectively correct imbalanced regional taxation and promote the orderly development of the digital economy by taking the following measures: Reconstruct the allocation system of tax collection and management power to mitigate the negative externality impact on local finance caused by tax-base erosion and profit shifting at the level of institutional supply; standardize the operation of local tax-preferential policy formulation power to enhance the inter-regional allocation efficiency between digital and market resources; construct a vertical allocation system of taxation powers that adapts to the development of the digital economy, and give full consideration to the differences in tax endowments to ensure the realization of substantive justice; and appropriately expand local tax legislation power to promote the active participation of local governments in the tax governance of the digital economy.

**Key words:** digital economy; imbalanced regional taxation; vertical allocation of taxation powers; domestic tax governance

(责任编辑: 倪建文)

---

(上接第107页)

when the career horizon of officials in the region where the firm is located is higher, the market system is worse, and the unemployment rate is higher, the impact of the status perception of entrepreneurs on employment protection is more obvious. When a firm has a higher level of risk perception and does not establish unions and political connections, the impact of the status perception of entrepreneurs on employment protection is stronger. The mechanism test shows that the subjective status of entrepreneurs mainly improves the quality of employment protection by improving the internal employment environment, enhancing the "collective voice" of employees and strengthening the government-enterprise connection. Further research reveals that improving the quality of employment protection can effectively promote the improvement of regional market environment. From the perspective of social psychology, this paper reveals the effect and mechanism of the subjective status perception of entrepreneurs on employment protection, and expands the research on employee rights protection. It also provides necessary practical enlightenment for building a social atmosphere of respect for entrepreneurs, strengthening entrepreneurs' self-identity, and promoting high-quality economic and social development.

**Key words:** private entrepreneurs; subjective status perception; employment protection; entrepreneurship

(责任编辑: 倪建文)