DOI: 10.16538/j.cnki.fem.20210101.202

党组织嵌入、晋升激励与员工雇佣保障
——基于全国私营企业抽样调查的实证检验

徐细雄，严由亮
（重庆大学 经济与工商管理学院，重庆 400030）

摘　要：员工雇佣保障是化解企业劳资冲突、实现地区就业稳定的微观基础。本文利用全国第十次私营企业抽样调查数据考察了党组织嵌入对员工雇佣保障的影响效应及传导机理。实证结果表明，党组织建设有利于增强员工权益契约保障，当私营企业设立党组织或企业主担任党组织正（副）书记时，企业长期雇佣的员工比例显著增加，短期或临时雇佣比例显著降低。进一步检验揭示，当企业所在地区的官员晋升预期较高、地区失业率较严重、企业位于产业链低端（劳动密集型）时，党组织嵌入改善员工雇佣保障的积极效果表现更加明显。这表明，党组织嵌入之所以改善员工雇佣保障，可能源于其为政府官员向企业内部传导地区就业与社会稳定压力，缓解潜在劳资冲突和官员晋升障碍提供了一个正式的组织渠道。进一步研究发现，党组织嵌入通过增强员工集体发声能力这一中介路径影响员工雇佣保障水平。本研究深化了对非公企业党组织治理角色和新兴市场政企关系的理解，也从官员晋升视角为员工雇佣保障文献贡献了新的知识。

关键词：党组织嵌入；晋升激励；员工雇佣保障；地区就业稳定
中图分类号：F270　**文献标识码：**A　**文章编号：**1001-4950(2021)03-0072-17

一、引　言

中国是一个14亿人口的大国，曾长期面临就业总量的压力。尤其是当前正值经济增速换挡和产业结构调整的阵痛期，面临的就业矛盾更加复杂。近年来因劳资冲突引发的群体性事件频频发生①，给企业正常生产秩序和社会稳定都造成了重大冲击。劳动经济学观点认为，雇佣关系稳定是激励企业人力资本投资、提升技术生产效率的前提条件（Becker，1962；Acemoglu和

收稿日期：2020-09-30
基金项目：国家自然科学基金项目（71972017，71572019，71802169）；教育部人文社科后期资助项目（18JHQ079）；重庆教委哲学社会科学重大理论研究阐释专项课题（19SKZDZX11）；重庆市研究生科研创新项目（CYB20049，CYS20051）
作者简介：徐细雄（1978—），男，重庆大学经济与工商管理学院教授，博士生导师；
严由亮（1992—），男，重庆大学经济与工商管理学院博士研究生（通讯作者，yanyouliang@cqu.edu.cn）。

①近年来，因劳工权益受损引发的劳资冲突和群体性事件频频发生，比如“10·23深圳劳资纠纷”“IBM深圳千人大罢工”和“格兰仕克扣千万奖金”等。

Pischke，1999）。从宏观层面讲，雇佣关系稳定也有助于消除劳资冲突、平抑就业波动，为地区经济发展与社会稳定奠定良好基础（彼得•奥尔等，2005；魏下海等，2015）。因此，增强员工雇佣保障，维系社会就业稳定一直都是各级政府的重要治理诉求。中央政府也先后出台《工会法》《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》《就业促进法》等系列法规，以为员工权益保护和劳资关系稳定提供法律支撑。

除了政府监管与法律约束外，工会组织是改善员工雇佣保障的一股重要力量，也是学术研究的焦点。Friedman和Lee（2010）认为，中国工会转型有助于国家通过劳动法和仲裁机制使劳动冲突解决趋于个性化和制度化。Lu等（2010）利用全国私营企业调查数据实证发现，在从计划经济向市场经济过渡的时代，中国私营企业的工会确实如其他经济体工会那样促进了工人利益。魏下海等（2015）基于同一数据发现，工会显著改善了企业雇佣期限结构，对实现就业稳定发挥了重要的积极作用。Yao和Zhong（2013）还利用全国12个城市1 268家企业调查数据考察了工会对员工福利的影响效应。他们发现，工会导致工人的小时工资增加8.7%、月工作时长减少1.6%，以及养老金覆盖率增加14.9%。

与上述文献不同，本文重点考察民营企业党组织建设对员工雇佣保障的影响效应。之所以选择这一研究切入点，原因有三：第一，虽然大量文献探讨了工会的积极作用（Lu等，2010；Yao和Zhong，2013；魏下海等，2015），但与西方国家工会不同，中国企业基层工会是在共产党领导下组织建立的，政治上接受党的领导①，对外呈现“党的喉舌”面貌，发挥着党的“传送带”功能。因此，我国企业工会实际是党的附属机构，具有半官方性质（Dong等，2016）。魏下海等（2015）也强调，我国工会主要通过与基层党组织协同引发党政关注迂回影响企业雇佣。由此可见，若抛离党组织单独探讨工会作用并不能完全反映中国制度情境及现实特征。第二，近年来我国民营企业党建工作日益受到党和政府的重视并取得了很大进展②。根据中组部《2017年中国共产党党内统计公报》，全国已有187.7万个非公有制企业建立了党组织，占非公有制企业总数的73.1%。民营企业党组织的一个重要职责就是依法维护职工合法权益，协调各方利益关系（龙小宁和杨进，2014）③。由于受到所有制、经营方式以及工作对象思想基础等因素的制约，实践中民营企业党组织是否真的发挥作用并改善了员工雇佣保障，尚需更深入研究和经验证据的支持。第三，防范劳资冲突、维系就业稳定是实现经济增长和社会稳定的基础，也是各级政府追求的重要治理目标（Lin等，1998）。特别是失业严重与劳资冲突可能演化为群体性事件并危及社会稳定，这将对官员晋升造成严重的“一票否决”负面影响。因此，地方官员也有动机对企业雇佣行为和员工权益保障进行干预（薛云奎和白云霞，2008）。基层企业党组织作为共产党在微观经济领域的“神经末梢”，是传递党和国家治理意志的重要通道（Chang和Wong，2004），有利于促进政府诉求与政策方针在企业经营决策中得以落实。由此可见，要深刻理解中国制度情境下的员工雇佣保障，党组织是一个无法忽视的重要因素。

基于上述理论与现实背景，本文利用全国第十次私营企业抽样调查数据考察了党组织嵌入对私营企业员工雇佣保障和地区就业稳定的影响效应及传导路径。实证结果表明，党组织建设有利于增强员工雇佣保障：在控制其他因素后，当私营企业设立党组织或企业主担任党支部

①《中国工会章程》规定，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，党联系职工群众的桥梁和纽带，是国家政权的重要社会支柱，是会员和职工利益的代表”。

②近年来，小米、京东、百度、同程旅游等众多新兴民营互联网公司都相继建立了党委或党支部。京东集团内部已建立154个党支部，甚至还为增强党组织建设成效专门设立了“党建质量管理体系”。

③根据《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）的通知》（中组部2000年印发），非公有制经济组织中党组织的地位作用和职责任务之一为“团结和依靠职工群众，关心和维护职工的合法权益”。《关于加强和改进非公有制企业党的建设工作的意见（试行）》（中央办公厅2012年印发）进一步将该职责表述为“维护各方合法权益，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，构建和谐劳动关系，促进企业和社会稳定”。

正(副)书记时,企业长期雇佣的员工比例显著增加,短期或临时雇佣比例显著降低。进一步检验还揭示,当企业所在地区的官员晋升预期较高、地区失业率较严重、企业位于产业链低端(劳动密集型)时,党组织嵌入改善员工雇佣保障的积极效果更加明显。这一结果表明,基层企业党组织之所以能够促进员工雇佣保障,可能源于其为政府官员向企业传导社会就业压力,引导和干预企业雇佣策略以消除潜在劳资冲突和官员晋升障碍提供了一个正式的组织渠道。这与Chang和Wong(2004)"企业党组织是除国有股东身份、行政资源配置外,政府引导企业行为的另一个重要通道"的观点是一致的。最后我们还发现,党组织嵌入主要通过增强员工集体发声能力这一中介路径影响员工雇佣保障水平。

本文的贡献体现在三个方面:第一,与以往聚焦工会作用的研究文献不同(Lu等,2010;Yao和Zhong,2013;魏下海等,2015),本文考察了基层党组织在协调企业劳资关系、改善员工雇佣保障中的独特作用,特别是结合政治晋升动机揭示了地方政府官员在面临不同晋升预期和社会失业压力时通过党组织这一正式组织渠道干预微观企业雇佣行为的内在机理及角色差异。本研究是对以往工会主题文献的拓展与补充,也为理解转型制度情境下行政力量对劳资关系的影响提供了新视角及经验证据。第二,Chang和Wong(2004)强调,党组织是除国有股东身份、行政资源配置外,政府引导和规范企业行为的另一个重要通道。近年来学术界已从多个角度考察了企业党组织建设的实际治理效果(马连福等,2013;陈仕华和卢昌崇,2014;Li和Chan,2016;程博等,2017;郑登津和谢德仁,2019;李明辉等,2020;柳学信等,2020;徐细雄等,2020;郑登津等,2020),但这些研究多数聚焦国有企业党组织,较少探讨民营企业党组织的治理功能。本研究揭示了民营企业党组织对员工雇佣保障质量的影响效应及传导机理,拓展了对民营企业党组织治理角色和功能的理解。第三,本研究也丰富了员工雇佣保障主题的研究文献。已有研究表明,政府监管与法律约束(Chaurey,2015)、工会组织(Lu等,2010;Yao和Zhong,2013;魏下海等,2015)和企业政治关联(梁莱歆和冯延超,2010;Faccio和Hsu,2017)等因素都对企业雇佣策略和员工权益保障产生影响。本文则揭示了基层企业党组织这一政治力量对员工权益契约保护的影响效应,因而也对雇佣保障文献做出了贡献。

二、理论分析与研究假设

(一)党组织嵌入对员工雇佣保障的影响效应

改革开放40年来我国经济发展取得了举世瞩目的成就,但也不可避免地伴随着分配不均、劳资冲突等社会问题(Chung等,2006)。随着各类社会矛盾的日益显现,我国政府于2004年正式提出"构建社会主义和谐社会"国家战略,将经济发展、民生工程与社会和谐纳入统一的治理框架(Marquis和Qian,2014)。就业是最大的民生,也是经济发展的重中之重。就业稳定不仅是实现经济发展与社会和谐的现实需要,也是缓解劳资冲突、防范群体性事件,确保党和政府执政合法性的重要前提(Wang和Luo,2019)。正因如此,各级政府一直都将维系就业稳定视为重要的治理目标之一①。对于地方政府官员而言,辖区内的社会就业稳定既为当地经济发展和GDP业绩增长奠定了扎实的基础,也能够避免因劳资冲突引发群体性事件、破坏社会稳定,进而给自身政治晋升造成干扰。

广大企业是创造社会就业机会、实现地区就业稳定的核心载体。劳动经济学观点认为,员工权益保障是缓解劳资冲突、稳定用工关系的重要内容,也是激发企业人力资本投资、提升技

①《国务院关于做好当前和今后一个时期促进就业工作的若干意见》(国发[2018]39号)明确提出,要全面落实党中央、国务院关于"稳就业"工作的决策部署,坚持实施就业优先战略和更加积极的就业政策,支持企业稳定岗位,确保当前和今后一个时期就业目标任务完成和就业局势持续稳定。

术生产效率的关键所在(彼得•奥尔等,2005;魏下海等,2015)。随着我国市场化改革和劳动力市场的不断完善,劳动契约(合同)成为员工权益保护的基本形态。劳动契约期限结构和契约稳定性(stability)成为关乎员工雇佣保障和地区就业稳定的核心内容。相关研究也表明,稳定的劳动契约关系有利于增强员工雇佣保障、减少可能由雇员失业引发的劳资冲突和社会动乱(Solinger,2002)。正因如此,增强企业与员工之间的契约联结和契约稳定性成为改善员工雇佣保障、维系地区就业稳定的重要基础。

在中国社会经济转型期的"弱制度"情境下,尽管现代企业制度和市场契约规则已逐步确立,但行政力量对企业决策行为的影响仍然长期存在(Xin和Pearce,1996)。控制失业、促进就业是中国各级政府最重要的治理目标之一。特别是在面临较大就业压力之时,稳定就业局势甚至可能被置于极重要的政治层面。随着市场经济的不断发展,民营经济已经成为吸纳劳动力就业的重要渠道。因此,当面临就业指标压力时,地方政府有动机干预民营企业雇佣决策,促使其雇佣更多劳动力以分担地区就业压力。Chang和Wong(2004)指出,中国企业普遍面临的行政干预源于三个方面:一是国有控股股东身份使得政府在产权上保持对企业的引导和干预;二是通过信贷、土地、补贴等重要资源配置影响公司决策;三是通过基层企业党组织贯彻党的方针政策,并影响公司重大决策。制度理论(institutional theory)强调,作为"社会契约"结合体,企业经营活动需要遵循与反映其所处环境的制度预期与价值规范,以获取合法性地位(Meyer和Rowan,1977)。党组织是党和政府连接微观企业的重要沟通桥梁(Dong等,2016),能够将各级政府在"稳就业"等方面的公共治理诉求更直接有效地传递到辖区内企业,并引导其采取相适宜的行动。出于自身合法性的要求,企业也有动机对政府官员的政治预期与治理诉求做出积极响应,尽力改善劳动契约稳定性和员工雇佣保障质量,以为推进地区就业稳定与社会和谐做出贡献。其次,作为党在微观经济领域的重要"神经细胞",基层企业党组织会定期召开支部会议,收集汇聚各方意见和员工民意并向上级组织报告。这也意味着,企业党组织能在一定程度上改善员工集体发声能力,帮助他们争取更多权益福利。就业稳定不仅是各级政府的公共治理目标,也是广大基层员工确保收入稳定和生活无忧的重要基础①。通过强化员工集体发声机制,党组织能够推动员工权益保障诉求更好地实现"下传上达",引导企业改善员工雇佣保障。Opper等(2002)强调,党组织内嵌于企业内部,是组织结构中不可缺少的组成部门,对企业经营活动发挥了直接且有效的影响。相关文献也表明,企业党组织作为一种重要的制度力量,确实能够弥补市场机制的不足,引导企业更积极履行社会责任(郑登津和谢德仁,2019)、增加员工雇佣规模(马连福等,2013)、提升员工福利待遇(龙小宁和杨进,2014;Dong等,2016)。基于此,本文提出假设1:

假设1:党组织嵌入有利于提升民营企业员工雇佣保障质量。

(二)党组织嵌入与员工雇佣保障:官员晋升预期的影响

我国中央政府拥有高度集中的人事决策权,上级政府决定下级地方官员的任命、提拔与免职,地方官员为了获得职位晋升呈现典型的"政治锦标赛"现象(周黎安,2007)。同时,地方政府承担了经济增长和社会稳定等多重政策目标。因此,各级地方官员普遍需要贡献三类不同的业绩指标(Edin,2003),即"硬指标"(如GDP增长、税收、吸引外资等)、"一般指标"(教育、医疗、环境等社会福利改善)和"一票否决"指标(如社会稳定等)。虽然上级政府在考核下级官员绩效时重点考察以GDP增长为代表的经济发展成绩,但确保管辖区域内的社会稳定却是评估该官员能否晋升的政治前提(Nie等,2013)。也即维系社会稳定等"一票否决"指标的完成并不对官员业绩和晋升机会有所加分,但一旦没有完成,其他类型指标的实现也将对官员个人变得毫无意

①中国民间一度盛行"铁饭碗""公家饭""正式工"等说法,清晰地表达了广大员工对于获取一份就业稳定与收入无忧工作的向往和期待。

义(Edin,2003)。

对于不同年龄段的政府官员,中央政府掌控人事任免权所产生的晋升激励效果是有所区别的(徐现祥和王贤彬,2010)。根据《党政领导干部职务任期暂行规定》,我国省部级党政领导职务的每届任期一般为五年,省部级正职干部的退休年龄为65岁。任期届满后,由每五年召开一次的党代会重新决定其是否得到继续任命、提拔或免职。在这一制度规范下,评估官员政治晋升激励需要综合考虑两类因素:官员实际年龄和党代会召开时间。若某官员退休之前只能够参加最后一届党代会,意味着他的政治生涯即将结束,其晋升预期明显弱化;相反,若官员退休之前拥有两届及以上党代会参会资格,预示着他还拥有多次被上级考察和提名的机会,因而会抱有更高的晋升预期(Li和Zhou,2005)。

上述分析综合表明,出于个人政治生涯发展目标的考虑,处于不同职业生涯阶段、具有不同政治晋升预期的政府官员对维系社会稳定等"一票否决"指标的重视程度会有所差别(Wang和Luo,2019)。具体来讲,当地方官员的政治晋升预期较高时,他会更加关注辖区内居民权益保护、社会就业稳定等目标任务的完成,尽可能避免因员工权益受损或大规模失业引发群体性事件导致社会不稳定,进而招致上级"一票否决"。遵循这一治理逻辑,此时政府官员将更可能藉由党组织这一渠道向企业传导压力并加强监管,引导员工权益保护,共同维系地区就业稳定。对于企业来讲,党组织嵌入了更强的"稳就业"政治诉求,这会引导它们采取更积极行动来改善员工雇佣保障,以回应政府的公共治理压力并增强企业自身的制度合法性。另一方面,知识经济时代,党组织引导和敦促企业加强员工雇佣保障也有利于释放人力资本效能,激发企业人力资本投资。这也能够对地区GDP增长等官员"硬指标"任务的完成奠定扎实的人力资本基础。由此可见,当地方官员政治晋升预期较高时,党组织将在企业中嵌入更强的"稳就业"公共治理诉求,其对员工雇佣保障的积极效应将表现更充分。基于此,本文提出假设2:

假设2:当地方官员政治晋升预期较高时,党组织嵌入促进员工雇佣保障效应更明显。

(三)党组织嵌入与员工雇佣保障:地区就业压力的影响

我国幅员辽阔,不同地区的产业结构与就业特征存在明显差异。失业率作为理解劳动力市场特征变化的重要维度,反映了不同地区的就业稳定状况及配套制度的完善程度。较大规模的失业可能导致地区经济增长丧失微观动力基础;同时,也显著降低公民社会福利并引发群体性抗议事件,从而对地方政府形象和社会稳定构成威胁(Solinger,2002)。前面分析指出,群体性事件危及社会稳定是影响地方政府官员晋升的"一票否决"指标,受到地方官员的高度关注。特别是当地区失业率越严重,面临的社会稳定形势越严峻时,政府官员对就业稳定的现实需求越紧迫,越有可能向辖区内的企业传导稳定雇佣关系的政治意志(Wang和Luo,2019)。

改革开放以来,我国在参与国际竞争中逐渐成长为"世界工厂"。依托人力成本优势成长起来的广大制造业企业既为我国出口创汇和经济增长汇集了源泉,也成为创造社会就业机会和工作岗位的主力军。与此同时,随着我国整体经济实力提升,一些企业也通过创新驱动顺势实现价值链的跃升,实现产业结构转型升级。相较于产业链高端(知识密集型)企业,产业链低端企业大多表现为劳动密集型,它们为社会贡献的就业岗位更多,对地区就业形势的影响更大。而且,这些企业员工大都生存于社会较低层,一旦劳动权益受损或面临失业将很容易引发社会混乱或不稳定因素。因此,地方政府官员基于"抓大放小"思想会更加关注劳动密集型企业的员工雇佣关系的稳定。另一方面,产业链低端企业员工的自我权益保护和再就业能力相对较弱,他们也更需要政府给予保护。这表明,相较于知识密集型企业,地方政府官员会更加关注劳动密集型的雇佣关系的稳定。综上所述,当企业位于高失业率地区或劳动密集型产业时,地方政府藉由企业党组织传导的"稳就业"等公共治理诉求更强烈,企业面临改善员工权益保护、加强

雇佣稳定性的压力也更大。此时，党组织嵌入促进员工雇佣保障的积极效应将更为凸显。基于此，本文提出假设3和假设4：

假设3：当地区失业率较高时，党组织嵌入促进员工雇佣保障的积极效果更明显。

假设4：当企业位于产业链低端（劳动密集型）时，党组织嵌入促进员工雇佣保障的积极效果更明显。

三、研究设计

（一）数据来源与样本选择

本研究数据来自2012年3月份进行的全国第十次私营企业抽样调查。该项调查由中共中央统战部、中华全国工商业联合会、国家工商行政管理总局、中国（民）私营经济研究会联合进行。2011年底前在全国范围内工商局登记注册的私营企业都被纳入调查对象总体（967.7万户），按照0.55%的比例对私营企业进行多阶段抽样，最终参与抽样调查的私营企业共计5 073家，覆盖全国31个省、自治区与直辖市的不同行业、不同规模的企业，样本具有较强的代表性。本文对初始样本进行了如下处理：将样本中主要从事金融行业的企业剔除；剔除所选变量存在缺漏值的样本，最终进入分析的企业样本共有1 714家。为了避免极端值对研究结论带来的不利影响，对所有连续变量在1%水平上进行Winsorize缩尾处理。

（二）计量模型设定

为了考察党组织嵌入对员工雇佣保障的影响效应，本文设立如下模型：

$$ES_i = \alpha_0 + \alpha_1 PG_i + \sum Controls_i + Region_i + Industry_i + \varepsilon_i \tag{1}$$

其中，模型（1）中的因变量*ES*表示员工雇佣保障；自变量*PG*表示党组织嵌入；*Controls*表示一系列控制变量，同时模型还控制了地区与行业效应；ε是随机干扰项。

（三）变量内涵定义

1. 员工雇佣保障。契约是实现市场化劳动关系保障的基石。彼得•奥尔等（2005）强调，工业化国家就业缺乏的显然是稳定性而不是灵活性，这对于有七成人灵活就业的中国来说尤为如此。因此，雇佣合同期限结构在很大程度上反映了员工雇佣保障质量。相较于短期雇佣和临时雇佣，长期雇佣合约的契约稳定性更强，员工权益更有保障，也更有利于实现地区就业稳定。基于此，借鉴已有文献（李小瑛和赵忠，2012；魏下海等，2015），本文构建三个变量反映员工雇佣保障水平：（1）长期雇佣（ES_1），即企业雇佣期限1年以上的员工人数占比；（2）短期雇佣（ES_2），即企业雇佣半年以上1年以下的短期员工人数占比；（3）临时雇佣（ES_3），即企业雇佣半年以下的临时性员工人数占比。

2. 党组织嵌入。党组织嵌入（*PG*）为本文关键解释变量，通过两种方法测度，即私营企业是否设立党组织（PG_1）以及私营企业家是否在企业党组织中担任领导职务（PG_2）。具体来讲，若企业设立了党组织，变量PG_1赋值为1，否则为0；若企业家在企业党组织中担任正（副）书记①，变量PG_2赋值为1，否则为0。

3. 控制变量。借鉴相关文献，模型控制变量主要包括企业特征和企业家个体特质两类。其中，企业特征变量有企业规模（*Size*）、资产负债率（*Lev*）、盈利能力（*ROS*）、企业年限（*Age*）、股权结构（*Share*）、工会组织（*Union*）、员工待遇（*Apay*）、雇佣规模（*EPS*）、税费缴纳（*Tax*）等；企业家个体特质变量有企业家性别（*Male*）、受教育程度（*Edu*）、社会地位（*Status*）、政治关联（*Poc*）和家庭收入（*Income*）。

①若民营企业家是中国共产党党员且担任企业党组织的正（副）书记，有利于使党的执政意志更直接传播和贯彻到企业经营决策中，从而更好发挥党组织嵌入对员工雇佣保障的治理作用。因此，本文也采用企业家是否担任党组织正（副）书记来反映党组织治理效果。

四、实证检验结果

（一）描述性统计结果

本文主要变量的描述性统计结果如表1的Panel A所示。自变量企业是否设立党组织（PG_1）的均值是0.356，这表明在样本中有35.6%的民营企业（610家）建立了党组织；企业主是否任职党委书记（PG_2）的均值为0.165，表明样本中有16.5%的民营企业主（282家）担任企业党组织的党委书记。这表明，当前我国民营企业中设立党组织以及企业主任职书记已较为普遍，在此基础上研究其对企业行为的影响具有重要现实意义。在员工雇佣保障方面，长期雇佣（ES_1）在样本中的均值为0.851，短期雇佣（ES_2）以及临时雇佣（ES_3）在样本中的均值分别为0.094和0.055，这说明民营企业中主要员工为长期雇员，同时短期员工与临时员工也在其中占有重要比例。

表 1　变量描述性检验

Panel A：描述性统计

变量	均值	中位数	标准偏差	最小值	最大值	样本量
PG_1	0.356	0	0.479	0	1	1 714
PG_2	0.165	0	0.371	0	1	1 714
ES_1	0.851	0.951	0.197	0.167	1	1 714
ES_2	0.094	0.014	0.131	0	0.556	1 714
ES_3	0.055	0	0.106	0	0.571	1 714
Lev	0.235	0.100	0.271	0	0.880	1 714
Size	6.986	7.314	2.360	0.991	11.613	1 714
Age	2.175	2.303	0.604	0.693	3.091	1 714
Ros	0.094	0.040	0.199	−0.500	1	1 714
Poc	0.410	0	0.492	0	1	1 714
Eps	4.070	4.143	1.623	0.693	7.619	1 714
Tax	0.087	0.052	0.126	0	0.850	1 714
Share	0.753	0.900	0.299	0	1	1 714
Union	0.496	0	0.500	0	1	1 714
Apay	2.311	2.022	1.471	0.357	8.494	1 714
Edu	3.897	4	1.074	1	6	1 714
Male	0.844	1	0.363	0	1	1 714
Status	2.419	2.303	0.995	0.693	5.298	1 714
Income	5.728	6	1.786	1	10	1 714

Panel B：单变量差异检验

Variable	N	Mean	SD	N	Mean	SD	Difference
	未设立党组织			设立党组织			
ES_1	1 104	0.841	0.204	610	0.868	0.182	-0.027^{***}
ES_2	1 104	0.100	0.136	610	0.084	0.122	0.016^{**}
ES_3	1 104	0.057	0.110	610	0.045	0.096	0.012^{**}
	未担任正（副）书记			担任正（副）书记			
ES_1	1 432	0.844	0.199	282	0.885	0.181	-0.041^{***}
ES_2	1 432	0.098	0.133	282	0.077	0.124	0.021^{**}
ES_3	1 432	0.056	0.109	282	0.035	0.084	0.021^{***}

注：本表均值显著性差异检验方法为t检验，***、**、*分别表示1%、5%、10%的显著性水平。

Panel B中依据企业是否成立党组织（PG_1）和企业主是否在党组织中担任书记（PG_2），分别对样本进行分组并围绕员工雇佣保障三个维度指标进行单变量检验。结果显示，相对于没有成立党组织民营企业，成立了党组织的企业中长期雇佣（ES_1）的均值更高，并且均值差异在1%的水平上显著；短期雇佣（ES_2）和临时雇佣（ES_3）的均值要更低，均值差异在5%的水平上显著。另外，相对于企业主未担任党组织书记的样本，企业主亲自担任书记的企业长期雇佣（ES_1）的均

值显著更高，短期雇佣（ES_2）和临时雇佣（ES_3）的均值则显著更低。上述结果表明，党组织嵌入有利于改善员工雇佣保障质量，即增加员工长期雇佣、减少短期和临时雇佣，这初步验证了假设1。

（二）回归结果分析

1. 党组织嵌入对员工雇佣保障的影响

表2呈现了党组织嵌入对员工雇佣保障的回归结果。当因变量为长期雇佣（ES_1）时，PG_1和PG_2的回归系数为0.039和0.035，都在1%的水平上显著；当因变量为短期雇佣（ES_2）时，PG_1和PG_2的回归系数为−0.023和−0.018，分别在1%和5%的水平上显著；当因变量为临时雇佣（ES_3）时，PG_1和PG_2的回归系数为−0.016和−0.018，都在5%的水平上显著。上述结果表明，党组织嵌入显著增加了私营企业对员工的长期雇佣、减少了短期和临时雇佣，假设1得到了支持。这可能是企业党组织为地方政府向企业传导地区就业稳定的政治诉求提供了正式通道，有利于政府就业和员工权益保障政策在企业更好贯彻落实。在控制变量方面，规模越大、年限越长的企业员工雇佣保障表现越好，工会组织对员工雇佣稳定性起到一定积极作用，这与现有文献结论基本保持一致（Yao和Zhong，2013；魏下海等，2015）。

2. 党组织嵌入与员工雇佣保障：分组回归检验

首先，官员晋升预期分组检验。根据《党政领导干部职务任期暂行规定》，我国省部级党政领导干部退休年龄65岁，每届任期为五年，任期结束后由五年一次的党代会重新决定任命、提拔与免职。借鉴以往研究文献（Li和Zhou，2005；Wang和Luo，2019），本文根据官员实际年龄与党代会召开时间，推算官员未来能够参加党代会的次数，进而对其政治晋升预期进行评估。若企业所在地区的省级官员（省长）退休之前只能够参加最后一届党代会，意味着他的政治生涯即将结束，其政治晋升预期会明显弱化，本文将其定义为“官员晋升预期较低”组；相反，若该地区的省级官员退休之前拥有两届及以上党代会参会资格，预示着他还拥有多次被上级考察和提名的机会，因而官员政治晋升预期较高，本文将其定义为“官员晋升预期较高”组①。在此基础上对模型（1）进行分组回归，以检验官员晋升预期在党组织嵌入提升员工雇佣保障之间的影响差异。表3中Panel A所示的分组回归结果表明，在“官员晋升预期高”样本组中，自变量党组织嵌入（PG_1与PG_2）对长期雇佣（ES_1）的回归系数显著为正，对短期雇佣（ES_2）和临时雇佣（ES_3）的回归系数显著为负；而在“官员晋升预期低”样本组中，自变量党组织嵌入（PG_1与PG_2）的回归系数都不显著，且回归系数的绝对值都比“官员晋升预期高”样本组更小。这表明，相对于地方官员政治晋升预期较低的地区，当官员政治晋升预期较高时，党组织嵌入促进企业增加长期雇佣、减少短期和临时雇佣的效果更明显，也即党组织嵌入改善员工雇佣保障的治理效果表现更突出，假设2得到了验证。

其次，地区失业率分组检验。为了检验地区失业压力对党组织嵌入与员工雇佣保障之间关系的影响，本文依据国家统计局报告的各地区（省/直辖市/自治区）失业率，将企业所在地区的失业率与全国失业率均值进行比较后，将总样本划分为“高失业率”与“低失业率”两个样本组，再对模型（1）进行分组回归。表3中Panel B分组回归结果显示，在失业率较高的地区，自变量党组织嵌入（PG_1与PG_2）的回归系数在长期雇佣（ES_1）中显著为正，在短期雇佣（ES_2）和临时雇佣（ES_3）中显著为负；而在失业率较低的地区，自变量党组织嵌入（PG_1与PG_2）的回归系数都不显著，且系数绝对值也都比“高失业率”样本组更小。这说明，相对于低失业率地区，当地区失业率

①比如，在问卷调查时（2011年），四川省省长年龄为63岁，预计只能最后一次参加2012年召开的党代会便退休，此时其政治晋升预期相对较弱，因而四川省样本被划分为“官员晋升预期较低”组；但当年安徽省长年龄为54岁，在退休前还能参加2012年和2017年两届党代会，预示着他还有多次被上级考察和提名的机会，因此安徽省样本被划分为“官员晋升预期较高”组。

表 2　党组织嵌入与员工雇佣保障

变量	长期雇佣(ES_1)		短期雇佣(ES_2)		临时雇佣(ES_3)	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
PG_1	0.039***		−0.023***		−0.016**	
	(3.25)		(−2.83)		(−2.47)	
PG_2		0.035***		−0.018**		−0.018**
		(2.70)		(−2.03)		(−2.55)
Lev	0.029	0.030*	−0.014	−0.015	−0.014	−0.014
	(1.64)	(1.69)	(−1.18)	(−1.24)	(−1.37)	(−1.39)
Size	0.017***	0.018***	−0.009***	−0.010***	−0.008***	−0.008***
	(4.82)	(4.99)	(−3.72)	(−3.87)	(−4.00)	(−4.12)
Age	0.035***	0.035***	−0.019***	−0.019***	−0.016***	−0.016***
	(4.29)	(4.27)	(−3.35)	(−3.34)	(−3.49)	(−3.47)
Ros	0.000	0.000	0.006	0.006	−0.004	−0.004
	(0.01)	(0.01)	(0.35)	(0.36)	(−0.27)	(−0.30)
Poc	0.023**	0.024**	−0.006	−0.007	−0.017***	−0.017***
	(2.15)	(2.24)	(−0.85)	(−0.96)	(−2.81)	(−2.83)
Eps	−0.061***	−0.059***	0.033***	0.032***	0.027***	0.027***
	(−11.81)	(−11.53)	(9.20)	(8.95)	(9.51)	(9.32)
Tax	0.052	0.054	−0.020	−0.021	−0.029	−0.029
	(1.31)	(1.35)	(−0.71)	(−0.76)	(−1.30)	(−1.31)
Share	0.005	0.006	−0.018*	−0.018*	0.009	0.008
	(0.33)	(0.43)	(−1.74)	(−1.79)	(1.07)	(0.94)
Union	0.016	0.024**	−0.010	−0.015*	−0.004	−0.007
	(1.40)	(2.17)	(−1.21)	(−1.94)	(−0.68)	(−1.15)
Apay	0.033***	0.033***	−0.020***	−0.020***	−0.013***	−0.013***
	(10.01)	(10.03)	(−8.56)	(−8.58)	(−7.02)	(−7.05)
Edu	−0.004	−0.003	0.002	0.002	0.001	0.001
	(−0.96)	(−0.81)	(0.82)	(0.67)	(0.54)	(0.46)
Male	0.030**	0.030**	−0.013	−0.013	−0.012*	−0.011*
	(2.46)	(2.43)	(−1.54)	(−1.54)	(−1.69)	(−1.65)
Status	0.001	0.001	−0.003	−0.002	0.001	0.001
	(0.53)	(0.46)	(−1.35)	(−1.29)	(0.51)	(0.58)
Income	−0.001	−0.002	0.003	0.004	−0.002	−0.002
	(−0.17)	(−0.30)	(0.89)	(1.02)	(−0.82)	(−0.74)
_cons	0.720***	0.711***	0.158***	0.164***	0.120***	0.123***
	(20.52)	(20.37)	(6.51)	(6.78)	(6.12)	(6.32)
地区与行业	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	1 714	1 714	1 714	1 714	1 714	1 714
$Adj.R^2$	0.205	0.203	0.145	0.143	0.134	0.135

注：***、**、*分别表示1%、5%、10%的显著性水平，括号内为T值，下同。

较高时，党组织嵌入促进企业增加长期雇佣、减少短期和临时雇佣的积极效果更明显，也即党组织嵌入改善员工雇佣保障的治理效果表现更突出，假设3得到验证。这主要是因为，失业率较高地区面临的社会稳定形势更严峻，政府官员对就业稳定的现实需求越紧迫，因而会通过党组织向辖区内的企业传导更多关于稳定雇佣关系和就业形势的政治意志，进而敦促企业采取更多措施增强员工雇佣保障。

第三，劳动密集度分组检验。为了检验产业特征对党组织嵌入与企业员工雇佣保障之间关系的影响，本文将全体样本划分为“高劳动密集型”和“低劳动密集型”两类子样本，并对模型(1)进行分组回归检验。具体来讲，借鉴以往相关文献(倪骁然和朱玉杰，2016；Cui等，2018)，本

表 3　党组织嵌入与员工雇佣保障：分组回归检验结果

变量	长期雇佣(ES_1)				短期雇佣(ES_2)				临时雇佣(ES_3)			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	高	低	高	低	高	低	高	低	高	低	高	低
Panel A：官员晋升预期分组												
PG_1	0.044***	0.017			−0.024**	−0.017			−0.019**	−0.006		
	(2.99)	(0.82)			(−2.37)	(−1.15)			(−2.29)	(−0.55)		
PG_2			0.048***	0.005			−0.029***	0.001			−0.019**	−0.010
			(3.01)	(0.24)			(−2.65)	(0.04)			(−2.07)	(−0.94)
Controls	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	1272	442	1272	442	1272	442	1272	442	1272	442	1272	442
Adj.R^2	0.209	0.193	0.209	0.192	0.148	0.139	0.149	0.136	0.135	0.127	0.135	0.128
Panel B：地区失业率分组												
PG_1	0.062***	0.016			−0.035***	−0.013			−0.026**	−0.006		
	(3.38)	(1.01)			(−2.75)	(−1.19)			(−2.44)	(−0.74)		
PG_2			0.052***	0.021			−0.029**	−0.010			−0.023**	−0.014
			(2.65)	(1.26)			(−2.13)	(−0.87)			(−2.07)	(−1.56)
Controls	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	868	846	868	846	868	846	868	846	868	846	868	846
Adj.R^2	0.217	0.213	0.212	0.214	0.150	0.147	0.146	0.146	0.149	0.143	0.147	0.145
Panel C：劳动密集度分组												
PG_1	0.053***	0.025			−0.028**	−0.014			−0.025**	−0.004		
	(2.87)	(1.63)			(−2.14)	(−1.28)			(−2.20)	(−0.56)		
PG_2			0.059***	0.015			−0.032**	−0.010			−0.024**	−0.011
			(3.00)	(0.93)			(−2.37)	(−0.92)			(−2.00)	(−1.34)
Controls	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	753	961	753	961	753	961	753	961	753	961	753	961
Adj.R^2	0.193	0.102	0.194	0.101	0.131	0.076	0.132	0.072	0.118	0.066	0.117	0.068

文采用员工规模与营业收入的比值刻画企业劳动密集度。若该值大于样本均值，则表明该企业位于价值链低端，属于“高劳动密集度”企业；若该值小于样本均值，则表明该企业位于价值链高端，属于“低劳动密集度”企业。表3中Panel C分组回归结果显示，在“高劳动密集度”企业样本中，自变量党组织嵌入(PG_1与PG_2)对长期雇佣(ES_1)的回归系数显著为正、对短期雇佣(ES_2)和临时雇佣(ES_3)的回归系数显著为负，并且回归系数的显著性及其绝对值相对于“低劳动密集度”企业样本都更大。这表明，与价值链高端企业相比较，当企业位于价值链低端(劳动密集型)时，党组织嵌入促进企业长期雇佣、减少短期和临时雇佣的积极效果更明显，也即党组织嵌入改善员工雇佣保障的治理效果表现更突出，假设4得到验证。这主要是因为劳动密集型企业对地区就业稳定的影响程度更大，因而受到地方政府官员更多关注。

3. 作用机制检验

前面研究表明，党组织嵌入有利于改善私营企业员工雇佣保障，增强契约稳定性。那么，其可能的作用机制是什么？作为共产党在微观经济领域的“神经末梢”，党组织有利于党和政府向基层企业传递其治理意志(Chang和Wong，2004)。同时，企业党组织会定期召开支部会议，这也有利于收集汇聚民意，并形成员工集体意见向上级机关报告反馈。由此可见，企业党组织架设了基层员工和政府主管之间的沟通桥梁和管道，有利于降低信息不对称并增强员工集体协商能力①。研究表明，作为员工集体发声(collective voice)的重要方式，集体合同有助于畅通职工利益诉求表达渠道，增强员工集体谈判能力，进而改善员工雇佣保障，稳定劳资关系(Burton，1985)。基于此，我们进一步检验党组织嵌入能否通过增强员工集体发声的作用机制，推动企业

①近年来，我国政府先后发布《关于深入推进集体合同制度实施彩虹计划的通知》《关于推进实施集体合同制度攻坚计划的通知》《中共中央 国务院关于构建和谐劳动关系的意见》，不断强调集体协商与集体合同制度在维护职工权益、构建和谐稳定劳动关系中的积极作用。

用工稳定、改善员工雇佣保障。具体来讲，本文选用集体合同覆盖率，即签订了集体合同的员工占企业总员工的比例，来度量员工集体发声能力（*HT*）；然后通过中介效应“三步法”来检验集体发声是否在党组织嵌入与员工雇佣保障中发挥中介作用，回归结果如表4所示。

表 4　党组织嵌入与员工雇佣保障：集体发声的中介作用

变量	集体发声（*HT*）		长期雇佣（ES_1）		短期雇佣（ES_2）		临时雇佣（ES_3）	
	（1）	（2）	（3）	（4）	（5）	（6）	（7）	（8）
PG_1	0.082***		0.034***		−0.021**		−0.015**	
	（3.94）		（2.89）		（−2.48）		（−2.28）	
PG_2		0.106***		0.029**		−0.014		−0.017**
		（4.75）		（2.27）		（−1.61）		（−2.32）
HT			0.052***	0.052***	−0.034***	−0.034***	−0.015*	−0.014*
			（3.73）	（3.74）	（−3.54）	（−3.58）	（−1.90）	（−1.84）
Controls	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	1 714	1 714	1 714	1 714	1 714	1 714	1 714	1 714
Adj. R^2	0.090	0.093	0.211	0.209	0.151	0.149	0.136	0.136

“三步法”检验中介作用的第一步结果在前文表2已报告，验证了党组织嵌入对改善员工雇佣保障的积极作用。第二步，检验党组织嵌入对员工集体发声的作用，表4第（1）列与第（2）列结果显示，当因变量为集体发声时，自变量PG_1和PG_2的回归系数分别为0.082和0.106，都在1%的水平上显著，这说明党组织嵌入有助于扩大集体合同覆盖率，增强员工集体发声能力。第三步，将自变量“党组织嵌入”（PG_1与PG_2）与中介变量“员工集体发声”（*HT*）同时加入回归方程，表4第（3）至（8）列的回归结果显示，各模型中自变量“党组织嵌入”（PG_1与PG_2）回归系数的绝对值和显著性水平相较于表2的回归结果（第一步）都降低了；同时，中介变量“集体发声”（*HT*）对长期雇佣（ES_1）的回归系数显著为正，对短期雇佣（ES_2）和临时雇佣（ES_3）的回归系数显著为负，这说明增强员工集体发声能力有助于提高雇佣契约稳定性、改善员工雇佣保障。上述结果综合表明，集体发声在党组织嵌入改善企业员工雇佣保障中发挥了部分中介作用，也即党组织能够通过提升员工集体发声能力来改善员工雇佣保障。

五、稳健性检验

（一）Heckman两阶段回归

本文研究样本可能存在样本自选择问题，比如，那些注重员工雇佣保障或员工维权意识强的企业可能在与政府建立沟通机制、党组织建设上表现更为积极主动。这使得样本企业设立党组织并不是随机行为，而是存在自选择机制。为此，本文借鉴马连福等（2013）的做法开展了Heckman两阶段回归。如果企业所在地区对于非公企业党建工作更加重视，临近的兄弟企业纷纷设立党组织，由此形成的社会规范和制度压力会对未设立党组织的企业产生示范和跟随效应，进而促进企业党组织建设，因此，本文在Heckman第一阶段回归中选用各省（自治区/直辖市）民营企业设立党组织的比例（*IPG*）作为外生变量；同时，本文也对资产负债率、企业规模、企业年限、盈利能力、政治关联、员工规模、缴纳税费、股权结构、工会组织等变量进行控制。在第二阶段中，将第一阶段产生的逆米尔斯系数（*IMR*）加入到回归模型中以修正自选择问题，对主效应做进一步回归分析。

Heckman两阶段回归结果如表5所示。第（1）列的因变量是PG_1，外生变量*IPG*的回归系数为1.234（在1%的水平上显著），这说明各省（自治区/直辖市）民营企业设立党组织的比例越高，企业成立党组织的概率就越大。在第二阶段中，逆米尔斯系数（*IMR*）都在1%的水平以上显著，

这表明样本中确实存在自选择问题，将逆米尔斯系数（*IMR*）加入到回归模型中能够在一定程度上缓解内生性问题。第（2）至（4）列中，PG_1的回归系数分别为0.245、−0.151和−0.094，都在1%的水平上显著，这表明企业成立党组织会改善员工雇佣保障质量，即增加长期雇佣、减少短期和临时雇佣，这与前文结论保持一致。同时，与前文表2回归结果中相应系数比较后，发现PG_1回归系数的绝对值及显著性水平都有明显提高，这表明自选择问题使得党组织嵌入促进员工雇佣保障的积极效果在前文被低估了。

表 5　党组织嵌入与员工雇佣保障：Heckman两阶段回归

变量	第一阶段	第二阶段		
	PG_1	ES_1	ES_2	ES_3
	（1）	（2）	（3）	（4）
IPG	1.234***（3.12）			
PG_1		0.245***（5.34）	−0.151***（−4.73）	−0.094***（−3.64）
IMR		−0.126***（−4.65）	0.078***（4.14）	0.047***（3.11）
Controls	Yes	Yes	Yes	Yes
N	1 713	1 713	1 713	1 713
$Adj.R^2/Pseudo\ R^2$	0.427	0.215	0.154	0.139

（二）倾向得分匹配法（PSM）

在考察党组织嵌入对员工雇佣保障的影响时也可能存在样本选择偏差问题。比如，规模较大、效益较好的企业成立党组织的概率可能更高，而这些企业保障员工权益的能力本来就比那些未设立党组织的企业更强，雇佣稳定性方面也更好。所以直接根据企业是否设立党组织进行比较是不恰当的，可能存在内生性问题。因此，本文运用最佳倾向得分匹配方法（PSM），将成立党组织的企业与未成立党组织的企业通过该方法匹配起来，使得两类企业在控制其他因素后，除了是否设立党组织之外的其他方面没有明显差异，进而推导可靠的因果效应。首先，以资产负债率、公司规模、公司年限、盈利能力以及股权结构，估计各民营企业设立党组织的倾向得分；再根据“最近邻匹配原则”在未设立党组织的企业中为每一家设立党组织的企业匹配一个对照样本，最终共得到889个有效观测样本。

表6呈现了运用倾向得分匹配法后的相关结果。表外匹配前后的样本平衡性检验结果显示，匹配后资产负债率、公司规模、公司年限、盈利能力和股权结构的差异性消除，验证了匹配的有效性。Panel A采用PSM匹配样本围绕因变量员工雇佣保障三个维度（ES_1，ES_2，ES_3）进行了组间差异检验。结果显示，企业长期雇佣（ES_1）在设立党组织的民营企业中均值显著更高，短期雇佣（ES_2）与临时雇佣（ES_3）的均值则显著更低，组间均值差异至少在10%的水平上显著，这再次验证了假设1。Panel B报告了运用匹配样本进行多元回归分析的结果，当因变量为ES_1、ES_2和ES_3时，PG_1的回归系数分别为0.039、−0.024和−0.017，都在5%的水平上显著，说明党组织能够显著增加企业长期雇佣、减少短期和临时雇佣行为，这与前文结论保持一致。

（三）工具变量回归

在检验党组织嵌入对员工雇佣保障的关系时，遗漏变量的存在可能会实证检验造成内生性困扰。比如，公司一些不可观测的特征可能同时与党组织嵌入、员工雇佣保障两者相关，影响多元回归分析的检验结果。为此，本文拟采用工具变量两阶段模型来缓解因遗漏变量可能引发的内生性问题。首先，我们选取我国各省解放时间与新中国成立日期（1949年10月）的时间间隔，即各地共产主义历史印记（*IMP*），作为党组织嵌入的工具变量。鉴于我国各省被中国人民解放军解放时间的不一致，本文以1949年10月为时间节点，根据各省解放时间与该时间相差的

表 6　党组织嵌入与员工雇佣保障：倾向得分匹配法（PSM）

Panel A：组间差异检验（PSM）

变量	处理组	样本数	对照组	样本数	Difference	T-Test
ES_1	0.868	610	0.831	279	0.037***	2.06
ES_2	0.084	610	0.106	279	−0.022*	−1.80
ES_3	0.045	610	0.060	279	−0.015*	−1.70

Panel B：多元线性回归（PSM）

变量	ES_1	ES_2	ES_3
	（1）	（2）	（3）
PG_1	0.039***（2.70）	−0.024**（−2.40）	−0.017**（−2.15）
Controls	Yes	Yes	Yes
N	889	889	889
$Adj.R^2$	0.198	0.158	0.124

月份数量来衡量各地区的共产主义历史印记（*IMP*）强度。若某省解放时间先于新中国成立日期（1949年10月）的月份数越多，则表明该省越早被中国人民解放军解放，中国共产党将能够在该地区遗留下更强的共产主义历史印记（Wang等，2019）。若是某省解放时间晚于1949年10月，则共产主义历史印记（*IMP*）的月份数取负值，根据我国各省解放时间的不同，变量*IMP*的取值范围在−19到23变化，取值越大，说明该地区的共产主义历史印记越强。对于该工具变量选取，从理论上来讲，若一个地区的共产主义历史印记越强，在党的红色文化氛围熏陶下，该地区的企业将越可能积极投身党建工作，加强党组织嵌入。其次，各省解放的时间属于历史性事件，应该外生于企业的员工雇佣保障决策，即共产主义历史印记（*IMP*）具有一定的外生性。

表7报告了以各地区共产主义历史印记（*IMP*）为外生变量开展的工具变量两阶段回归结果。由第（1）至（2）列的第一阶段回归结果发现，地区共产主义历史印记强度与企业党组织嵌入显著正相关，符合假设预期。第二阶段结果表明，在运用工具变量法控制可能存在的内生性问题后，党组织嵌入依然能够显著促进企业增加长期雇佣、减少短期和临时雇佣，改善员工雇佣保障。

表 7　党组织嵌入与员工雇佣保障：工具变量回归结果

变量	党组织嵌入		员工雇佣保障					
	PG_1	PG_2	ES_1		ES_2		ES_3	
	（1）	（2）	（3）	（4）	（5）	（6）	（7）	（8）
IMP	0.019**	0.026**						
	（2.11）	（2.50）						
PG_1			0.276***		−0.165***		−0.106***	
			（5.22）		（−4.50）		（−3.58）	
PG_2				0.211***		−0.136***		−0.069**
				（3.44）		（−3.20）		（−2.00）
Controls	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	1714	1714	1714	1714	1714	1714	1714	1714
$Adj.R^2$	0.425	0.262	0.213	0.207	0.152	0.149	0.138	0.133

（四）其他稳健性检验

为了加强研究结论的稳健性，本文进行了以下稳健性检验：首先，考虑企业拥有的党员数量和企业主党员身份也可能对研究结果产生影响，本文进一步回归模型控制企业党员人数（*NUMP*）和企业主是否为党员身份（*CEOP*）。第二，替换员工雇佣保障的测量方式，分别采用企业长期员工、短期员工、临时员工的自然对数作为替代测量指标回归分析。第三，对研究中涉及

的连续变量分别按3%、5%进行Winsorize缩尾处理。第四，考虑各个省内样本干扰项的相关性，对标准误进行省际层面的Cluster处理。在上述一系列稳健性检验后，党组织嵌入依然显著促进员工雇佣保障，前文结论保持稳健。限于篇幅，未报告该部分结果。

六、结论与启示

就业是最大的民生，也是经济发展的重中之重。当前正值我国经济增速换挡和产业结构调整的阵痛期，社会面临着更为错综复杂的就业矛盾与劳资冲突问题。本文藉由微观层面的企业党组织为切入点，考察了基层党建工作对私营企业雇佣行为和员工雇佣保障的影响效应及治理价值，以期为全面落实国家“稳就业”的决策部署、构建社会主义和谐劳资关系提供有益的政策参考与经验证据。

运用第十次全国私营企业抽样调查数据，本文实证发现：党组织建设有利于增强员工雇佣保障。具体来讲，在控制其他因素后，当私营企业设立党组织或企业主担任党支部正（副）书记时，企业长期雇佣的员工比例显著增加，短期或临时雇佣比例显著降低。进一步检验还揭示，当企业所在地区的官员晋升预期较高、地区失业率较严重、企业位于产业链低端（劳动密集型）时，党组织嵌入改善员工雇佣保障的积极效果更加明显。本研究表明，党组织作为企业的重要治理单元，能够有效地向企业内部传导党和政府关于员工权益保障和地区就业稳定的治理诉求和监管压力，切实发挥“传送带”功能，引导企业做好员工雇佣保障工作。我们还发现，员工集体发声在党组织嵌入与员工雇佣保障之间发挥了中介作用。

本文研究结论表明，基层党组织为地方政府官员引导和干预微观企业雇佣行为，改善员工雇佣保障和地区就业稳定提供了正式的组织渠道，有利于政府就业监管政策在微观企业层面的贯彻和落实。这深化了对新兴市场员工雇佣保障中政治力量作用角色的理解，拓展了员工雇佣保障主题的研究文献。本研究也有利于深化对非公企业党组织治理角色和新兴市场政企关系的理解，并为党组织治理主题的研究文献贡献了新知识。本文研究结果意味着，新时代政府应该进一步加大对非公企业党建工作的引导，扩大基层非公企业的党建覆盖面，充分发挥党组织在改善员工雇佣保障、缓解劳资冲突、促进就业稳定中的独特作用和治理价值。

主要参考文献

[1]陈仕华, 卢昌崇. 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?[J]. 管理世界，2014, (5): 106-120.

[2]程博, 宣扬, 潘飞. 国有企业党组织治理的信号传递效应——基于审计师选择的分析[J]. 财经研究，2017, 43(3): 69-80.

[3]李明辉, 刘笑霞, 程海艳. 党组织参与治理对上市公司避税行为的影响[J]. 财经研究，2020, 46(3): 49-64.

[4]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, 47(9): 85-98.

[5]梁莱歆, 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.

[6]柳学信, 孔晓旭, 王凯. 国有企业党组织治理与董事会异议——基于上市公司董事会决议投票的证据[J]. 管理世界，2020, 36(5): 116-133.

[7]龙小宁, 杨进. 党组织、工人福利和企业绩效: 来自中国民营企业的证据[J]. 经济学报，2014, 1(2): 150-169.

[8]马连福, 王元芳, 沈小秀. 国有企业党组织治理、冗余雇员与高管薪酬契约[J]. 管理世界，2013, (5): 100-115, 130.

[9]倪骁然, 朱玉杰. 劳动保护、劳动密集度与企业创新——来自2008年《劳动合同法》实施的证据[J]. 管理世界，2016, (7): 154-167.

[10]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): 52-62.

[11]徐细雄, 占恒, 李万利. 党组织嵌入、政策感知与民营企业新增投资[J]. 外国经济与管理，2020, 42(10): 3-16.

[12]徐现祥, 王贤彬. 晋升激励与经济增长: 来自中国省级官员的证据[J]. 世界经济,2010, 33(2): 15-36.
[13]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.
[14]郑登津, 谢德仁. 非公有制企业党组织与企业捐赠[J]. 金融研究,2019, (9): 151-168.
[15]郑登津, 谢德仁, 袁薇. 民营企业党组织影响力与盈余管理[J]. 会计研究,2020, (5): 62-79.
[16]周黎安. 中国地方官员的晋升锦标赛模式研究[J]. 经济研究,2007, (7): 36-50.
[17]Acemoglu D, Pischke J S. Beyond Becker: Training in imperfect labour markets[J]. The Economic Journal,1999, 109(453): 112-142.
[18]Becker G S. Investment in human capital: A theoretical analysis[J]. Journal of Political Economy,1962, 70(5): 9-49.
[19]Burton Jr J F. What do unions do? By Richard B. Freeman and James L. Medoff[J]. ILR Review,1985, 38(2): 244-263.
[20]Chang E C, Wong S M L. Political control and performance in China's listed firms[J]. Journal of Comparative Economics, 2004, 32(4): 617-636.
[21]Chaurey R. Labor regulations and contract labor use: Evidence from Indian firms[J]. Journal of Development Economics, 2015, 114: 224-232.
[22]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.
[23]Cui C Y, John K, Pang J, et al. Employment protection and corporate cash holdings: Evidence from China's labor contract law[J]. Journal of Banking & Finance,2018, 92: 182-194.
[24]Dong Z Q, Luo Z J, Wei X H. Social insurance with Chinese characteristics: The role of communist party in private firms[J]. China Economic Review,2016, 37: 40-51.
[25]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.
[26]Faccio M, Hsu H C. Politically connected private equity and employment[J]. The Journal of Finance,2017, 72(2): 539-574.
[27]Friedman E, Lee C K. Remaking the world of Chinese labour: A 30-year retrospective[J]. British Journal of Industrial Relations,2010, 48(3): 507-533.
[28]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.
[29]Li X R, Chan K C. Communist party control and stock price crash risk: Evidence from China[J]. Economics Letters,2016, 141: 5-7.
[30]Lin J, Cai F, Li Z. Competition, policy burdens, and state-owned enterprise reform[J]. American Economic Review,1998, 88(2): 422-427.
[31]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.
[32]Marquis C, Qian C L. Corporate social responsibility reporting in China: Symbol or substance?[J]. Organization Science, 2014, 25(1): 127-148.
[33]Meyer J W, Rowan B. Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony[J]. American Journal of Sociology,1977, 83(2): 340-363.
[34]Nie H H, Jiang M J, Wang X H. The impact of political cycle: Evidence from coalmine accidents in China[J]. Journal of Comparative Economics,2013, 41(4): 995-1011.
[35]Opper S, Wong S M L, Hu R Y. Party power, market and private power: Chinese Communist Party persistence in China's listed companies[J]. Research in Social Stratification and Mobility,2002, 19: 105-138.
[36]Solinger D J. Labour market reform and the plight of the laid-off proletariat[J]. The China Quarterly,2002, 170: 304-326.
[37]Wang D Q, Du F, Marquis C. Defending Mao's dream: How politicians' ideological imprinting affects firms' political appointment in China[J]. Academy of Management Journal,2019, 62(4): 1111-1136.
[38]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.

[39]Xin K R, Pearce J L. Guanxi: Connections as substitutes for formal institutional support[J]. The Academy of Management Journal, 1996, 39(6): 1641-1658.
[40]Yao Y, Zhong N H. Unions and workers' welfare in Chinese firms[J]. Journal of Labor Economics, 2013, 31(3): 633-667.

Party Branch Embeddedness, Official Promotion and Employment Protection: Empirical Evidence from a Survey of Chinese Private Firms

Xu Xixiong, Yan Youliang
(*School of Economics & Business Administration*, *Chongqing University*, *Chongqing* 400030, *China*)

Summary: Coordinating labor conflicts and stabilizing employment relations have always been an important governance goal pursued by governments at all levels. Especially at the present time when China is in the throes of economic growth shift and industrial restructuring, the employment contradiction is more complex, and it is also a high incidence stage of labor conflicts and deep-seated social contradictions. In recent years, mass incidents caused by conflicts between labor and capital have occurred frequently, which have caused major impacts on the normal production order of firms and social stability. As the main participants in social and economic activities, private firms are an important carrier for creating employment opportunities and realizing employee security, and thus their decisions in employment protection are particularly worthy of attention.

Employment protection is the micro-foundation to mitigate labor conflicts and achieve regional employment stability. Using the survey data gathered from private firm in China, this paper examines the impact and mechanism of Party branch embeddedness on employment protection. Empirical results show that Party branch construction is conducive to enhancing employment protection. Specifically, when private firms build up Party branches or when entrepreneurs take the position of (vice) secretary, firms increase the proportion of long-term employees and reduce the proportion of short-term and temporary employees significantly. Moreover, when firms are located in regions with higher official promotion incentives and more serious unemployment rate, and located at the low end of the industrial chain (labor-intensive), the impact of Party branches on employment protection is more pronounced. This suggests that the reason why Party branch embeddedness improves employment protection may be that it provides a formal organizational channel for government officials to transmit regional social stability pressures to firms, so as to eliminate potential labor conflicts and hidden dangers of official promotion. We further find that Party branch embeddedness improves employment protection through the mediate path of enhancing employees' collective voice ability.

This study makes the following contributions: First, it enriches the literature in the field of employment protection. Different from previous studies focusing on government regulations and legal constraints, trade union organizations and corporate political connections, this study reveals the unique role of firm-level Party branches in coordinating labor relations and improving employment protection. In especial, combined with the motivation of political promotion, this study investigates the internal mechanism and unique impact of local government officials intervening on micro firms' employment

behavior through the formal channel of Party branches when facing different promotion expectations and social unemployment pressure. This study contributes new knowledge to the literature of firms' employment protection from the perspective of official promotion. Second, it expands the understanding of the governance role and function of Party branches in private firms. In recent years, the academic circles have examined the actual governance effect of Party branch construction in firms from multiple angles, but most of them focus on Party branches in state-owned firms, and seldom discuss the governance role of Party branches in private firms. This study directly shows the positive impact of Party branches on the quality of employee security in private firms, which deepens the understanding of the role of Party branches in non-public firms and the relationship between governments and firms in emerging markets. The findings mean that the government should further strengthen the guidance of Party branch construction in non-public firms in the new era, expand the coverage of Party branch construction in grass-roots non-public firms, and give full play to the unique role and governance value of Party branches in improving employee employment security, alleviating labor conflicts, and promoting employment stability.

Key words: Party branch embeddedness; promotion incentives; employment protection; regional employment stability

（责任编辑：王　孜）