

共建“一带一路”与中国企业员工权益保障

郝延伟 孟祥旭

摘要:“一带一路”高质量建设是构建国内国际双循环新发展格局、实现经济高质量发展、提升中国企业国际竞争力的重要举措。以2011年至2021年沪深A股上市公司为研究样本,使用双重差分方法实证检验了共建“一带一路”对中国参与企业员工权益保障的影响。研究发现,共建“一带一路”显著提升了参与企业的员工权益保障水平,该影响在国有企业、中等规模企业、劳动密集型企业、东部地区企业中更为显著,国内国际双重舆论压力、国内优惠政策支持是这一影响产生的作用机制,企业党组织的引导和获取人才动机对这一影响具有显著的正向促进作用。这一研究结论对促进“一带一路”高质量建设和提升中国企业国际竞争力具有重要启示。

关键词:“一带一路”倡议; 员工权益保障; 社会责任承担; 企业国际竞争力

DOI: 10.19836/j.cnki.37-1100/c.2025.05.010

一、引言

共建“一带一路”是新时代中国提出的对外开放和区域发展重大倡议。“共建‘一带一路’成为深受欢迎的国际公共产品和国际合作平台”^①,要“推动共建‘一带一路’高质量发展”^②。共建“一带一路”已成为中国扩大对外开放、加强国际合作的重要窗口。在共建“一带一路”快速发展的同时,国际上也时常存在质疑的声音^③。其中,中国企业的社会责任承担情况广受国际社会关注。除地缘政治因素以及部分国家对客观事实的蓄意扭曲之外,批评声音的出现还与国际社会对中国企业缺乏了解、中国企业对企业社会责任承担重视程度不够存在关联。在共建“一带一路”过程中,在国内外的舆论监督之下,中国企业持续不断地改善公司治理模式和治理能力,对社会责任的承担也愈加重视,努力提升其员工权益保障水平成为企业融入国际市场最为可行和见效最快的方式。由此而言,“一带一路”倡议在理论上应当可以推动企业改善员工的保障水平。那么,就实际情况而言,共建“一带一路”是否促进了参与建设的中国企业的员工权益保障水平?“一带一路”倡议通过何种渠道影响了参与建设的中国企业的员工权益保障水平?该影响在不同类型企业中是否存在异质性?这些问题需要得到系统和深入的研究。

现有关于共建“一带一路”影响的文献大多关注贸易、投资、企业创新和经济增长。既有研究认为共

基金项目: 山东省自然科学基金青年基金项目“数据交易推动山东省制造业高质量发展:效应、机制与实现路径”(ZR2024QG192)。

作者简介: 郝延伟,山东大学商学院副教授,经济学博士(威海 264209; haoyanwei@sdu.edu.cn); 孟祥旭(通讯作者),山东大学商学院助理研究员,经济学博士(威海 264209; mengworld@126.com)。

① 习近平:《高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告》,北京:人民出版社,2022年,第9页。

② 习近平:《高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告》,第33页。

③ 吕越、马明会、李杨:《共建“一带一路”取得的重大成就与经验》,《管理世界》2022年第10期。

建“一带一路”显著促进了中国企业的出口和对外投资^①,有助于拉动中国的区域经济发展^②,推动企业技术创新^③,对参与“一带一路”倡议的中国企业治理及其社会责任承担的影响关注不足。为弥补这一不足,可围绕企业员工权益保障这一典型的企业社会责任承担行为,考察共建“一带一路”对参与建设的中国企业社会责任承担的影响。在操作化方面,将共建“一带一路”视为准自然实验,以2011年至2021年沪深A股上市公司为研究样本,实证检验共建“一带一路”是否促进了参与建设的中国企业的员工权益保障水平提升,在此基础上,进一步分析该影响的异质性,并探讨共建“一带一路”的作用机制。

相比已有文献,对这一问题的探讨可能具有的边际贡献如下:第一,围绕企业员工权益保障,实证检验共建“一带一路”对参与建设的中国企业社会责任承担水平的影响,可补充共建“一带一路”对企业社会责任承担影响的文献。第二,通过分析共建“一带一路”影响参与建设的中国企业员工权益保障水平提升的作用机制,探讨国内国际双重舆论压力、国内优惠政策支持的重要作用机制,以及企业党组织建设和获取人才动机在其中发挥的重要调节作用,对中国企业的“走出去”和国际竞争力提升具有一定启示,研究结论可以为相关政策制定提供一定参考。

二、制度背景与理论分析

(一)制度背景

共建“一带一路”包括共建“丝绸之路经济带”和共建“21世纪海上丝绸之路”两部分,分别由习近平主席在2013年出访哈萨克斯坦和印度尼西亚时提出。2015年3月,国家发改委、外交部、商务部联合发布的《推动共建丝绸之路经济带和21世纪海上丝绸之路的愿景与行动》(以下简称《愿景与行动》),整体阐释了“一带一路”倡议的目标、原则、线路规划、政策支持等^④。自此,“一带一路”倡议正式落地并迅猛发展,参与共建“一带一路”的中国企业可以享受政策优惠也正式得到了文件支持。在早期,参与企业的业务主要集中于基建领域,其主要可为“一带一路”沿线国家的经济发展提供硬件基础设施保障^⑤。因参与国家分布于五大洲,参与人数规模巨大,经济总量可观,共建“一带一路”日益成为备受关注的重要国际合作项目。

“一带一路”倡议在受到国际社会广泛关注的同时,也遭到一些国际舆论的批评^⑥。部分国家认

① Du J., Zhang Y., “Does One Belt One Road Initiative Promote Chinese Overseas Direct Investment”, *China Economic Review*, 2018, 47(2), pp.189-205;吕越、陆毅、吴嵩博等:《“一带一路”倡议的对外投资促进效应——基于2005—2016年中国企业绿地投资的双重差分检验》,《经济研究》2019年第9期;卢盛峰、董如玉、叶初升:《“一带一路”倡议促进了中国高质量出口吗——来自微观企业的证据》,《中国工业经济》2021年第3期;马丹、何雅兴、郁霞:《双重价值链、经济不确定性与区域贸易竞争力——“一带一路”倡议的视角》,《中国工业经济》2021年第4期。

② Herrero A., Xu J., “China’s Belt and Road Initiative: Can Europe Expect Trade Gains”, *China & World Economy*, 2017, 25(6), pp. 84-99;姚星、蒲岳、吴钢等:《中国在“一带一路”沿线的产业融合程度及地位:行业比较、地区差异及关联因素》,《经济研究》2019年第9期;李小帆、蒋灵多:《“一带一路”倡议、中西部开放与地区经济发展》,《世界经济》2020年第10期;蔡宏波、蒯慧颖、雷聪:《“一带一路”倡议如何推动民族地区贸易发展?——基于复杂网络视角》,《管理世界》2021年第10期。

③ 王桂军、卢潇潇:《“一带一路”倡议可以促进中国企业创新吗?》,《财经研究》2019年第1期;余长林、孟祥旭:《“一带一路”倡议如何促进中国企业创新》,《国际贸易问题》2022年第12期。

④ 《推动共建丝绸之路经济带和21世纪海上丝绸之路的愿景与行动》, https://www.ndrc.gov.cn/xwdt/xwfb/201503/t20150328_956036.html, 访问日期:2025年7月2日。

⑤ Huang Y., “Understanding China’s Belt & Road Initiative: Motivation, Framework and Assessment”, *China Economic Review*, 2016, 40(C), pp. 314-321.

⑥ 金刚、沈坤荣:《中国企业对“一带一路”沿线国家的交通投资效应:发展效应还是债务陷阱》,《中国工业经济》2019年第9期;宋弘、罗长远、栗雅欣:《对外开放新局面下的中国国家形象构建——来自“一带一路”倡议的经验研究》,《经济学》(季刊)2021年第1期。

为参与“一带一路”倡议的企业破坏了当地的自然环境,没有承担社会责任;部分国家认为中国提出“一带一路”倡议旨在开发经济落后国家的自然资源,不利于当地经济的可持续发展。还有部分国家认为中国在“一带一路”沿线国家进行大规模基础设施建设,将会给沿线国家带来大量政府债务,从而使其陷入“债务陷阱”;更有部分国家认为中国提出的“一带一路”倡议将使“一带一路”沿线国家在政治和经济上受制于中国,这些国家将会受到威胁^①。这些负面评价主要源于对中国企业与“一带一路”倡议的不理解或刻意从舆论上扭曲促进落后国家经济发展、积极推动国际合作、促进地区经济繁荣、区域社会稳定的美好愿景,并不利于“一带一路”的高质量建设^②。因此,有必要深入细致地研究参与“一带一路”倡议的中国企业的真实情况,让国际社会更加了解中国企业。更为重要的是,可以督促中国企业不断改善其公司治理结构,提升舆论宣传能力,促进“一带一路”倡议的高质量发展、区域经济繁荣稳定和人类命运共同体的构建。

(二)理论机制

1. 国内外舆论压力机制。在早期发展中,中国采用了粗放式的经济增长方式,公司治理相对不够完善,西方国家经常对此进行批评。其中,员工权益保障问题是西方国家最为关注的议题之一。在共建“一带一路”过程中,部分国家借题发挥,指责中国企业缺乏社会责任感,鼓吹“中国威胁论”,给中国企业的海外发展带来阻碍。在当前阶段,中国企业面临走向国际市场、融入国外市场的新要求、新机遇,势必要不断向国际市场规则靠拢,要更加注重员工权益保障等社会责任承担问题。在这一背景下,参与“一带一路”倡议的中国企业面临着巨大的外部舆论压力以及更加全面、严格的国际市场监管^③。同时,随着中国经济逐步从高速增长转向高质量发展,政府和社会也对企业社会责任承担提出了新要求。在国内外双重舆论压力下,参与“一带一路”倡议的中国企业必然要不断完善公司治理结构,积极主动地承担更多社会责任,尤其需要注意提高员工权益保障水平,实现自身的可持续和高质量发展^④。员工权益保障水平的提高不仅有利于吸引国内外人才加入,进而提升劳动生产效率,而且也可向国际市场显示企业治理水平的提升,有助于改善中国企业的国际形象,吸引更多国内外资金投入,从而推动共建“一带一路”高质量发展。

2. 政策优惠机制。共建“一带一路”得到党和国家各级政府部门的高度关注和大力支持。其中,各级金融部门和财税部门均为参与“一带一路”倡议的企业提供了政策优惠,这些企业在投融资和税收方面获得了一定的支持和便利。金融和财税支持政策不仅降低了参与企业的外部融资成本和税收负担,还提升了社会资金的投资信心,缓解企业融资约束,进而促进共建“一带一路”高质量发展^⑤。金融和财税支持政策使企业有更大的能力提升员工权益保障水平、承担更多社会责任,而社会责任承担水平的提升也将改善企业形象,提升企业吸引人才和进行投融资的能力,形成“吸引人才和投资—承担更多社会责任—吸引人才和投资”的良性循环,促进企业的可持续和高质量发展,助力“一带一路”高质量建设。

3. 党组织监督和人才获取的调节效应。将党组织嵌入企业是具有中国特色的公司治理方

① 李晓、李俊久:《“一带一路”与中国地缘政治经济战略的重构》,《世界经济与政治》2015年第10期。

② Zhi Y., Bao D., Luo C., “Economic Value of Country Image: Evidence from International Trade and Implications for China”, *China & World Economy*, 2017, 25(3), pp. 87-111.

③ 贾兴平、刘益:《外部环境、内部资源与企业社会责任》,《南开管理评论》2014年第6期;李百兴、王博、卿小权:《企业社会责任履行、媒体监督与财务绩效研究——基于A股重污染行业的经验数据》,《会计研究》2018年第7期;肖红军、阳镇、刘美玉:《企业数字化的社会责任促进效应:内外双重路径的检验》,《经济管理》2021年第11期。

④ 李钢、孟丽君:《舆论对国际贸易的影响:以美国进口贸易为例》,《世界经济》2019年第8期;江轩宇、朱琳、伊志宏:《网络舆论关注与企业创新》,《经济学》(季刊)2021年第1期。

⑤ 徐思、何晓怡、钟凯:《“一带一路”倡议与中国企业融资约束》,《中国工业经济》2019年第7期。

式^①,中国的国有企业拥有党组织,而民营企业是否建立党组织则具有一定的灵活性。随着中国经济进入高质量发展阶段,因党组织对企业发展具有积极作用,越来越多的民营企业也在积极建立党组织。首先,党组织的建立有利于政府政策向企业的传递以及企业对政府政策目标的正确解读。其次,党组织的建立有利于提高企业的凝聚力、向心力,加强企业内部、企业与企业之间以及企业与政府之间的联系,使企业获得更多发展资源^②。再次,党组织的建立可以使企业积极向政府政策目标靠拢,更好制定发展规划。最后,党组织的建立有利于企业更好地应对内外部风险,充分利用政府和市场资源应对国内外舆论压力,改善公司治理水平和企业形象,促进企业的可持续与高质量发展^③。另外,政府对企业承担更多社会责任的要求也将通过党组织进行传达和监督^④,从而有利于促进参与企业提高包括员工权益保障在内的社会责任承担水平。

对于企业来讲,“一带一路”倡议既是机遇也是挑战。“一带一路”沿线国家大多为发展中国家,其制度、文化复杂多样,新进入企业面临较大挑战^⑤。此时,企业亟须吸引更多人才,以提升企业的经营能力、创新能力和适应能力,为企业的稳定、可持续发展作出贡献^⑥,而提高企业员工权益保障水平是其中重要的手段和方向。提高企业员工权益保障水平有助于企业吸引人才、留住人才、用好人才,从而为企业的高质量发展提供人才保障。人才较多的企业也更加有能力、有意愿改善公司治理水平,促进企业员工权益保障水平的提升,进而促进共建“一带一路”的高质量发展。

基于上述分析,可提出如下三个有待检验的研究假说:

假说H1:共建“一带一路”能够提升参与建设的中国企业的员工权益保障水平。

假说H2:共建“一带一路”能够通过国内国际双重舆论压力和国内优惠政策支持机制,提升参与建设的中国企业的员工权益保障水平。

假说H3:企业党组织监督和获取人才动机在促进参与建设的中国企业的员工权益保障水平提升中起到正向调节作用。

三、研究设计

(一)计量模型设定

计量回归模型设定如下:

$$y_{it} = \beta_0 + \beta_1 treat_i \times post_t + \beta_2 X_{it} + \mu_i + \mu_t + \epsilon_{it} \quad (1)$$

其中, y_{it} 为参与“一带一路”倡议企业*i*在时间*t*的员工权益保障水平。 $treat_i$ 为是否为“一带一路”倡议参与企业虚拟变量,若为参与“一带一路”倡议的企业,则取值为1,否则取值为0。 $post_t$ 为“一带一路”倡议提出的外部冲击虚拟变量,若处于外部冲击的时期,则取值为1,否则取值为0。 X_{it} 为企业层面随时间变化的控制变量, μ_i 为企业个体固定效应, μ_t 为时间固定效应, ϵ_{it} 为在企业层面聚类的稳健误差项。

① 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》,《管理世界》2013年第5期;黄晓春:《党建引领下的当代中国社会治理创新》,《中国社会科学》2021年第6期。

② Faccio M., Masulis R. W., McConnell J. J., “Political Connections and Corporate Bailouts”, *Journal of Finance*, 2006, 61(6), pp. 2597-2635.

③ 何晓斌、柳建坤:《政治联系对民营企业经济绩效的影响研究》,《管理学报》2020年第10期。

④ 郑登津、谢德仁:《非公有制企业党组织与企业捐赠》,《金融研究》2019年第9期;万攀兵:《基层党组织制度的社会治理作用——基于企业社会责任的视角》,《经济评论》2020年第3期。

⑤ Liu A., Lu C., Wang Z., “The Roles of Cultural and Institutional Distance in International Trade: Evidence from China’s Trade with the Belt and Road Countries”, *China Economic Review*, 2018, 61(2020), pp. 1-17.

⑥ 吕越、马明会、李杨:《共建“一带一路”取得的重大成就与经验》,《管理世界》2022年第10期。

（二）变量构建与数据来源

1. 企业员工权益保障水平。使用企业员工权益保障评分对企业员工权益保障水平进行度量。该评分根据合法用工(标准化)、安全生产投入(标准化)、安全生产水平(标准化)、职业健康保障(标准化)、雇员社会保障基金缴付比例(标准化)、商业保险(标准化)、员工权益保护(标准化)等加权计算得出,综合度量了企业对员工权益的保障程度,所使用数据来源于国泰安数据库。

2. 共建“一带一路”参与企业虚拟变量。通过同花顺“一带一路”板块识别参与共建“一带一路”倡议的企业,即通过爬取企业年报中关于参与共建“一带一路”相关的信息来确定其是否为参与企业。考虑到企业在与“一带一路”沿线国家签订投资协议之前通常需要较长时间的考察、论证与谈判,因此后期被识别为参与“一带一路”倡议的企业同样被认定为参与企业。同时,为避免员工权益保障水平越高的企业越可能加入共建“一带一路”带来的自选择问题,以2022年同花顺“一带一路”板块的企业作为共建“一带一路”参与企业,参与企业取值为1,否则取值为0。

3. 外部冲击变量。2015年3月,在《愿景与行动》发布之后,共建“一带一路”才真正得以落实和开展,共建“一带一路”参与企业所能享受到的优惠政策才真正有据可依。因此,将2015年《愿景与行动》的发布作为外部冲击时间点,2015年及之后的时期取值为1,之前的时期则取值为0。

4. 控制变量。企业层面随时间变化因素可能对企业员工权益保障产生影响,故其是主要的控制变量,包括企业年龄、企业规模、营业收入、净利润、人均薪酬。其中,企业年龄使用企业成立年限取自然对数表示,企业规模使用企业总资产规模的自然对数表示,企业营业收入使用企业营业收入的自然对数来表示,企业净利润使用企业净利润的自然对数表示,企业人均薪酬使用企业人均薪酬的自然对数来表示。所使用数据来源于国泰安数据库。

（三）描述性统计

从描述性统计结果可以看出,样本企业员工权益保障评分的均值约为51.6,标准差约为4,相对来说,样本企业员工权益保障评分的差异不是很大。共建“一带一路”倡议冲击变量的均值约为6%,即参与“一带一路”倡议的企业在样本中约占6%。相对来说,“一带一路”倡议参与企业的数量仍然较少。其他变量的描述性统计结果与已有文献和实际情况也是相符的^①。

四、实证结果

（一）基准回归结果

由计量回归模型(1)得出的基准回归结果如表1的列(1)所示。计量回归结果表明,共建“一带一路”使参与建设中国企业的员工权益保障评分提高了0.97。同时,通过构建参与“一带一路”倡议企业的工具变量并使用两阶段最小二乘回归方法对可能存在的内生性问题进行处理。考虑到目前参与共建“一带一路”的企业大多为基建行业企业,可以将企业是否为基建行业企业^②作为参与企业的工具变量。企业在选择进入所属行业时并不能预期“一带一路”倡议的提出,由于进入成本的存在,在“一带一路”倡议提出之后,企业也不能迅速改变其所属行业,因此是否为基建行业这一工具变量能较好地满足相关性和外生性要求,是合适的工具变量。使用两阶段最小二乘法进行回归得出的结果如表1的列(2)和列(3)所示。从第一阶段的计量回归结果可以看出,工具变量与内生变量高度相关,LM统

① 限于篇幅,此处略去变量的描述性统计结果,留存备索。

② 包括化学原料及化学制品制造业,黑色金属冶炼及压延加工业,有色金属冶炼及压延加工业,金属制品业,通用设备制造业,专用设备制造业,铁路、船舶、航空航天和其它运输设备制造业,电气机械及器材制造业,计算机、通信和其他电子设备制造业,仪器仪表制造业,电力、热力生产和供应业,燃气生产和供应业,水的生产和供应业,房屋建筑业,土木工程建筑业。

计量显著,满足外生性条件。第二阶段回归结果表明,在考虑了可能存在的内生性问题后,“一带一路”倡议依然能够显著促进参与建设中国企业员工权益保障水平的提升。

表 1 基准回归结果

	员工权益保障 (1)	员工权益保障 (2)	共建“一带一路” (3)
共建“一带一路”	0.970*** (0.344)	6.747** (3.084)	
工具变量×post			0.072*** (0.020)
控制变量	是	是	是
企业固定效应	是	是	是
时间固定效应	是	是	是
LM统计量			12.706
P 值			0.0004
F 值			136.900
调整后的 R ²	0.440		
观测数	9549	9549	9549

注:括号内为在企业层面聚类的稳健标准误,*、**、***分别表示在10%、5%和1%水平上显著,以下各表同。

(二)平行趋势检验

使用事件分析法进行平行趋势检验,其中,将2014年作为基准期,2012年之前的时期设为pre_3,2018年之后的时期设为post_3,平行趋势检验结果如图1所示。从检验结果可以看出,在“一带一路”倡议提出之前,实验组和对照组在企业员工权益保障上不存在显著差异,而在“一带一路”倡议提出之后,实验组企业员工权益保障水平显著高于对照组,即满足平行趋势假设。另外,从动态趋势图中我们可以看出,共建“一带一路”对参与建设中国企业员工权益保障水平提升的促进作用具有一定的滞后性。

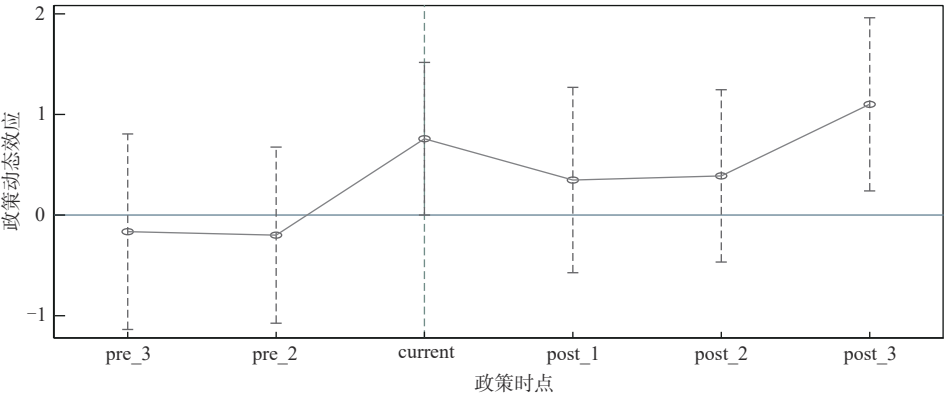


图 1 平行趋势检验结果

(三)稳健性检验

稳健性检验主要是剔除2020年和2021年的数据,以排除新型冠状病毒肺炎疫情影响,以及使用主板上市公司数据重新进行计量回归检验;将被解释变量替换为企业员工的薪酬水平、企业利润的共

享水平和企业员工生产环境的安全性重新进行计量回归检验;使用PSM-DID方法重新进行计量回归检验;将“省份乘时间”固定效应和“行业乘时间”固定效应加入控制变量以排除地区或行业层面政策因素可能带来的干扰;通过将外部冲击时间点分别提前一年和两年,将其加入控制变量进行安慰剂检验;将外部冲击变量在样本中随机赋值,并使用企业员工权益保障评分对虚拟的外部冲击变量进行计量回归,得到虚拟外部冲击变量的回归系数,重复5 000次,得到虚拟外部冲击变量回归系数的分布图,然后将其与真实共建“一带一路”冲击变量的回归系数(0.970)进行比较。以上检验结果均表明基准回归结果是稳健的^①。

五、作用机制检验、调节效应检验、异质性分析与进一步讨论

(一)作用机制检验

1. 内外部舆论压力机制。参与共建“一带一路”的中国企业面临国内外的双重监督,势必会更加注重其国际形象和舆论评价,从而激励其更多地披露社会责任承担方面的信息。为此,可以将企业信息披露情况作为受到内外部舆论压力情况的代理变量,包括企业是否披露职工权益保护信息、是否披露安全生产信息、是否披露股东权益保护信息、是否披露消费者权益保护信息的影响,所使用数据来源于国泰安数据库,检验结果如表2列(1)至列(4)所示。从计量回归结果可以看出,共建“一带一路”显著提升了参与的中国企业披露职工权益保护信息、安全生产信息、股东权益保护信息、消费者权益保护信息的概率,即参与共建“一带一路”的企业在国内国际社会的双重舆论监督下,更加注重员工权益保障以及社会责任承担。

2. 政策优惠机制。相关优惠政策的实施使得参与企业可以获得更多的金融资源、税收优惠等,其有能力将更多的资源用于提升企业员工的权益保障水平以及承担更多的社会责任。为此,进一步对共建“一带一路”通过政策优惠机制促进参与企业的员工权益保障水平提升的作用路径进行实证检验。其中,政策优惠以企业人均纳税和每股债息贡献来表示,使用数据来源于国泰安数据库。对政策优惠机制的检验结果如表2的列(5)和列(6)所示。从计量回归结果可以看出,共建“一带一路”显著降低了参与的中国企业的人均纳税负担和每股债息贡献。表明共建“一带一路”带来的政策优惠措施使参与建设的中国企业可以动用更多资源用于提升企业员工的权益保障水平,承担更多社会责任。

表2 作用机制检验结果

	是否披露 职工权益保护 (1)	是否披露 安全生产信息 (2)	是否披露 股东权益保护 (3)	是否披露 消费者权益保护 (4)	人均纳税负担 (5)	每股债息贡献 (6)
共建“一带一路”	0.094*** (0.028)	0.050* (0.030)	0.107*** (0.033)	0.069** (0.035)	-2.541** (1.098)	-4.291*** (1.595)
控制变量	是	是	是	是	是	是
企业固定效应	是	是	是	是	是	是
时间固定效应	是	是	是	是	是	是
调整后的R ²	0.521	0.485	0.540	0.513	0.713	0.543
观测数	9549	9549	9549	9549	9549	9549

① 限于篇幅,此处略去稳健性检验结果,留存备索。

(二)调节效应检验

1. 党组织监督的调节作用。早期参与“一带一路”倡议的企业大多为国有企业,党组织在联结政府与企业、传达政策目标与监督中都发挥着重要作用^①。随着越来越多的民营企业成立党组织以及越来越多民营企业加入共建“一带一路”之中,党组织在促进参与共建“一带一路”的中国企业员工权益保障水平提升中发挥的作用值得进一步研究。为此,以爬取的企业年报以及党组织会议信息构建了企业党组织建设情况指标,将其与共建“一带一路”冲击变量交乘来考察企业党组织对共建“一带一路”参与的中国企业提升员工权益保障水平中发挥的作用。实证检验结果如表3的列(1)至列(4)所示。其中,企业中各部门党员人数变量为党员数量加1后取自然对数得到,包括企业董事中党员数量、独立董事中党员数量、监事中党员数量和高管中党员数量。从计量回归结果可以看出,企业监事中党员数量越多,则共建“一带一路”对参与的中国企业员工权益保障水平提升的促进作用越大。企业董事中党员数量、独立董事中党员数量、高管中党员数量对共建“一带一路”影响参与企业员工权益保障水平均不具有正向调节作用。在企业中,监事具有监督董事和高管的职能,其对于企业经营目标、经营方针和经营策略的制定和实施均具有重要影响,监事中党员人数越多,政府政策目标的传递和监督实施越有效。

2. 人才获取的调节作用。为了更好地实现“一带一路”倡议目标,参与“一带一路”倡议的中国企业势必需要不断吸引、留住、用好各领域高技能人才^②,而提高企业员工权益保障水平是吸引人才、留住人才的重要途径。为此,以企业中人才数量或占比(所使用数据来源于wind数据库)与共建“一带一路”冲击变量的交乘项进一步实证检验了企业高技能人才在共建“一带一路”促进参与的中国企业员工权益保障水平提升中的作用,实证检验结果如表3的列(5)至列(9)所示。从计量回归结果可以看出,企业中员工数量越多(由员工数量取自然对数得到)、本科生员工数量越多(由本科生员工数量取自然对数得到)、本科生员工数量占比越高、硕士生员工数量越多(由硕士生员工数量取自然对数得到),则共建“一带一路”对参与建设的中国企业员工权益保障水平提升的促进作用越大,硕士生员工占比在其中的影响不显著,其原因可能在于目前参与共建的企业硕士生员工占比仍较低,本科生员工仍发挥着主力军作用。总体来看,企业中人才数量和占比在共建“一带一路”促进参与的中国企业员工权益保障水平提升中发挥了显著的正向调节作用。

表3 调节效应检验结果

	董事中 党员人数 (1)	独立董事中 党员人数 (2)	监事中 党员人数 (3)	高管中 党员人数 (4)	员工 数量 (5)	本科生 员工数量 (6)	本科生 员工占比 (7)	硕士生 员工数量 (8)	硕士生 员工占比 (9)
共建“一带一路”× 党员人数	-0.201 (0.427)	-0.556 (0.674)	0.714* (0.423)	0.237 (0.439)					
共建“一带一路”× 人才					0.412** (0.181)	0.382** (0.172)	0.030* (0.018)	0.431*** (0.166)	0.024 (0.030)
共建“一带一路”	1.216*** (0.401)	1.095*** (0.345)	0.451 (0.345)	0.816** (0.357)	-2.765* (1.611)	-2.074 (1.295)	-0.069 (0.656)	-2.024** (1.016)	0.445 (0.516)
党员人数	-0.256* (0.143)	-0.253 (0.230)	0.028 (0.181)	-0.305* (0.159)					
人才					-0.126 (0.178)	-0.048 (0.151)	-0.002 (0.008)	0.165 (0.125)	0.015 (0.021)

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?》,《管理世界》2014年第5期;董静、吕孟丽:《“输血”还是“造血”:党组织嵌入公司治理与企业扶贫》,《财经研究》2023年第3期。

② 周谷平、阚阅:《“一带一路”战略的人才支撑与教育路径》,《教育研究》2015年第10期。

续表 3

	董事中 党员人数 (1)	独立董事中 党员人数 (2)	监事中 党员人数 (3)	高管中 党员人数 (4)	员工 数量 (5)	本科生 员工数量 (6)	本科生 员工占比 (7)	硕士生 员工数量 (8)	硕士生 员工占比 (9)
控制变量	是	是	是	是	是	是	是	是	是
企业固定效应	是	是	是	是	是	是	是	是	是
时间固定效应	是	是	是	是	是	是	是	是	是
调整后的 R ²	0.441	0.441	0.441	0.441	0.440	0.428	0.428	0.434	0.433
观测数	9549	9549	9549	9549	9366	8555	8555	7079	7079

(三)异质性检验

1. 企业所有权异质性。检验结果表明,在国有企业中,共建“一带一路”显著促进了参与建设的中国企业员工权益保障水平的提高,而在非国有企业中,这一影响不显著。一方面,国有企业在共建“一带一路”中具有“开路先锋”的作用。在共建“一带一路”早期,国有企业积极开拓新市场、与沿线国家建立联系,故其首先在承担社会责任方面感受到内外部压力,而这也更加有利于激励国有企业不断提升自身的社会责任承担水平,尤其是提高企业员工权益保障水平。另一方面,国有企业本身就具有承担社会责任的职能,其具有更多相关经验,愿意且能够将更多资源用于社会责任承担,故其更有能力提升企业员工的权益保障水平,由此而言,共建“一带一路”对参与建设的国有企业员工权益保障水平提升的激励作用更为显著。

2. 企业规模异质性。检验结果表明,共建“一带一路”显著促进了参与建设的中等规模企业的员工权益保障水平的提高,对大规模企业和小规模企业的影响不显著。小型企业由于自身资金有限、外部资源获取能力不足,即使其提升员工权益保障水平的意愿较高,但提升员工权益保障水平的能力有所欠缺。大规模企业的员工权益保障已处于较高水平,尤其是大型国有企业,其员工权益保障已处于全国领先水平。故规模较大的企业在这一方面受到的内外部舆论压力较小,其继续提高员工权益保障水平的意愿相对较低。而中等规模企业在提升员工权益保障水平的意愿和能力上均相对较强,因此,共建“一带一路”对参与建设的中等规模企业员工权益保障水平的提升作用更为显著。

3. 行业类型异质性。检验结果表明,共建“一带一路”显著促进了劳动密集型企业员工权益保障水平的提高,而对于资本密集型企业员工权益保障水平的影响不显著。这表明在参与共建“一带一路”过程中,劳动密集型企业对于提升企业员工权益保障水平、承担更多社会责任要求的敏感性和需求更为强烈。

4. 地区异质性。检验结果表明,共建“一带一路”显著促进了东部地区企业的员工权益保障水平,而对于中部地区、西部地区和东北地区企业而言,共建“一带一路”对参与企业员工权益保障水平的提升的影响不显著。东部地区具有更高的经济发展水平和更加完善的制度环境,对于内外部舆论压力的反应也更加迅速,提升企业员工权益保障水平、吸引和留住人才的意愿和能力更强。因此,共建“一带一路”对东部企业员工权益保障水平提升的促进作用更加明显^①。

(四)进一步讨论

为更加全面地考察共建“一带一路”对参与的中国企业社会责任承担的多方面影响,进一步检验了共建“一带一路”对参与建设的中国企业在环境保护、资源利用、公共关系以及慈善捐赠行为方面的影响,所使用数据来源于国泰安数据库。检验结果显示,共建“一带一路”显著促进了参与建设的中国企业披露环境和可持续发展信息的概率,促进了企业对生态环境的保护,提高了企业披露公共关系和

① 限于篇幅,此处略去异质性检验结果,留存备索。

公益事业信息的概率,提高了企业资助贫困学生的数量。即共建“一带一路”对参与建设中国企业的社会责任承担的激励作用是多方面的,其不仅显著促进了参与企业的员工权益保障水平的提升,而且促进了企业对环境、资源的保护,对公共关系、公益事业、慈善捐赠行为的重视。共建“一带一路”对中国企业和整体经济的高质量发展以及“一带一路”沿线国家的高质量建设均具有重要意义^①。

六、结论与政策启示

通过上述分析发现,共建“一带一路”显著促进了参与的中国企业员工权益保障水平的提升,这一影响在国有企业、中等规模企业、劳动密集型企业、东部地区企业中更为显著,国内、国际的双重舆论压力以及国内的优惠政策措施是共建“一带一路”促进参与企业员工权益保障水平提升的重要机制,党组织监督和人才获取在其中起到正向调节作用。进一步地,共建“一带一路”还促进了参与企业对环境 and 生态的保护,对公共关系和公益事业以及慈善捐赠行为的重视。基于以上研究结论,在共建“一带一路”过程中,企业、政府等可从以下几个方面改进:

第一,“走出去”的中国企业应加强信息披露和舆论宣传。参与共建“一带一路”的企业在不断提升包括员工权益保障在内的社会责任承担水平的同时,应更加注重信息披露和舆论宣传,不断改善中国企业的国际形象。不得不承认的是,在中国早期的粗放型发展中,企业对社会责任承担的关注不足、能力有限。随着中国经济发展水平的不断提高以及企业“走出去”需求的不断增加,企业应积极承担更多的社会责任,改善中国企业在国际市场中的形象,推动中国企业国际竞争力的提升以及整体经济的高质量发展。在这一过程中,舆论宣传尤其重要,中国政府及参与建设企业应不断提高舆论宣传和公共关系处理能力,积极展现企业经营理念、文化、绩效以及社会责任承担水平,使得国际社会更多地了解中国企业、信任中国企业、支持中国企业。

第二,加强对中小企业的政策支持。在中国,不同企业规模在一定程度上代表了企业的市场势力、资源获取能力和市场竞争力。中等规模的企业相对于大规模企业仍存在一些不足,在外部政策支持下,其将更加有动机、有能力进一步完善和提升。因此,政策支持效果最为明显。而小规模企业可能在多个方面均存在不足,普通政策激励产生的效果有限,对于这类企业应采取力度更大、更全面的优惠支持政策。大型企业的市场势力和综合实力较强、资源获取能力也更强,因此其对于优惠支持政策的敏感度较低。为此,优惠支持政策应更加具有针对性,着重关注中小规模企业,充分发挥优惠支持政策的作用效果。

第三,改善中西部地区和东北地区的制度环境,尤其要不断完善中西部地区和东北地区的劳动保护制度。中西部地区和东北地区是“一带一路”倡议重点支持地区,“一带一路”倡议对于推动中国经济的区域平衡和可持续发展具有重要意义。但研究表明,共建“一带一路”对中西部地区和东北地区企业的社会责任承担水平不具有显著促进作用。“一带一路”倡议的配套支持政策似乎并未充分发挥应有的效果,这与地区制度环境尤其是劳动保护的制度建设紧密关联。由于经济发展水平较低和劳动保护水平不完善,中西部地区和东北地区成为重要的人才流出地,其中,员工权益保障水平较低是其中一个重要的原因。不断完善中西部地区和东北地区的制度环境尤其是劳动保护制度建设,有助于吸引人才、留住人才,提升政策支持的实施效果,推动中西部地区经济的高质量发展,进而使得中西部地区和东北地区为共建“一带一路”作出更大贡献。

当然,该研究仍存在一些不足之处,如未能考虑外部环境对参与共建“一带一路”企业的经营行为和治理要求的影响,这也是后续需要进一步研究的方向。

^① 限于篇幅,此处略去进一步检验结果,留存备索。

The Belt and Road Initiative and Protection of Employee's Rights and Interests in Chinese Enterprises

Hao Yanwei Meng Xiangxu

(Business School, Shandong University, Weihai 264209, P.R.China)

Abstract: The Belt and Road Initiative (BRI), a transformative international development initiative proposed by China in 2013, is designed to foster connectivity and economic cooperation among more than 150 participating countries. Comprising the “Silk Road Economic Belt” and the “21st-Century Maritime Silk Road”, this initiative has made pioneering contributions to global economic governance models. Its long-term economic implications are substantial, with projections suggest that the BRI has the potential to augment global GDP by trillions of U. S. dollars. Through large-scale infrastructure investments and trade facilitation measures, the BRI endeavors to achieve shared prosperity and sustainable development, aligning closely with the United Nations Sustainable Development Goals.

Notwithstanding its remarkable achievements, the BRI has been subject to various queries. Among them, two concerns stand out prominently: the alleged lack of social responsibility among Chinese enterprises engaged in BRI construction and the claim that it might ensnare host countries in a “debt trap”. An increasing number of empirical studies have effectively debunked the “debt trap” fallacy, demonstrating that the loan terms of BRI projects are largely on par with those of well-established multilateral development institutions. However, despite the contentious discourse surrounding the BRI, the social responsibility performance of Chinese enterprises involved in this initiative has received scant scholarly attention.

This paper treats BRI participation as a quasi-natural experiment and employs a sample of Shanghai and Shenzhen A-share listed companies spanning from 2011 to 2021 to conduct an empirical examination of how BRI involvement influences the social responsibility performance of Chinese enterprises. We reveal that participation in the BRI significantly elevates the social responsibility performance of Chinese enterprises. This effect is more pronounced in state-owned enterprises, medium-sized enterprises, labor-intensive enterprises, and those situated in eastern regions of China. Mechanistic analyses indicate that dual pressures from domestic and international public opinion, coupled with supportive domestic preferential policies, serve as crucial mechanisms. Moreover, this positive impact is significantly reinforced by the guidance from corporate party organizations and its motivation to attract talent.

This study offers robust empirical evidence, suggesting that involvement in the BRI acts as a catalyst for enhancing the social responsibility performance of Chinese enterprises. The findings have far-reaching implications for both academic research and policy formulation. They provide valuable insights into how large-scale development initiatives can effectively steer corporate behavior towards more sustainable and socially responsible trajectories. Future research could further explore the impact of the external environment in the BRI on corporate operational behaviors and corporate governance requirements, so as to gain a deeper understanding of the economic impacts and the mechanisms of the BRI.

Keywords: The Belt and Road Initiative; Protection of employee's rights and interests; Corporate social responsibility undertaking; Enterprise international competitiveness

[责任编辑:王苏苏]