

儒家文化与企业劳动收入份额

徐细雄¹ 吴林春¹ 段玲玲²

(1, 重庆大学 经济与工商管理学院, 重庆 400044;
2, 西华师范大学 商学院/嘉陵江流域现代产业高质量发展研究中心, 四川 南充 637009)

摘要:既有的共同富裕研究文献主要沿袭传统的制度理论范式, 忽视了对实现共同富裕的文化动因及其逻辑的诠释。本文立足中国独特的文化情境, 重点考察儒家文化及其隐性规范对企业劳动收入分配的影响效应。基于2010—2020年沪深A股上市公司数据的实证结果表明, 儒家文化影响程度越深, 企业劳动收入份额占比越高。机制检验揭示, 提升管理者在企业收益分配中的共享意识和增强管理者对员工利益挤占的伦理约束是儒家文化提升企业劳动收入份额的主要作用渠道。进一步研究发现, 儒家文化提升劳动收入份额的积极作用在行业竞争度较低、人力资本强度较大以及位于劳动者议价能力较低地区的企业中表现更突出。本研究深化了对企业劳动投资决策赖以依存的文化土壤及其逻辑的理解, 拓展了劳动收入分配研究文献; 同时, 也为坚定文化自信, 大力弘扬儒商精神, 夯实中国式现代化进程中共同富裕的文化根基提供了必要的理论借鉴。

关键词:儒家文化; 劳动收入份额; 收益共享; 共同富裕

中图分类号:F275.4 **文献标识码:**A **文章编号:**1003-5230(2025)04-0003-12

一、引言

“大道之行也, 天下为公”^{[1](P265)}, 中华民族始终都怀有对共同富裕社会的孜孜追求。党的二十届三中全会指出, “要聚焦提高人民生活品质、推动人的全面发展、使全体人民共同富裕取得更为明显的实质性进展”。共同富裕目标的实现根本上依赖于收入分配制度改革^[2]。企业是最重要的市场主体, 对内可提升初次分配中的劳动报酬比重, 对外可通过慈善捐赠等社会公益活动助力第

收稿日期:2024-06-04

基金项目:国家自然科学基金项目“儒家文化、隐性规范与企业创新: 基于认知烙印与伦理约束双重视角的研究”(71972017); 国家社会科学基金后期资助项目“儒家伦理、儒商精神与新商业文明: 中国式现代化的商业逻辑研究”(24FGLB071); 国家社会科学基金项目“企业家儒商精神、员工友好型待遇与共同富裕问题研究”(24BGL090); 教育部人文社会科学研究项目“企业家儒商精神对负责任创新的影响研究: 基于认知烙印视角”(24YJA630114); 教育部人文社会科学研究项目“儒家传统、儒商精神与员工友好型待遇: 基于认知烙印与伦理约束双重视角的研究”(23YJA630026)

作者简介:徐细雄(1978—), 男, 湖南岳阳人, 重庆大学经济与工商管理学院教授, 博士;

吴林春(1997—), 女, 湖北恩施人, 重庆大学经济与工商管理学院博士生;

段玲玲(1994—), 女, 重庆人, 西华师范大学商学院/嘉陵江流域现代产业高质量发展研究中心讲师, 博士, 本文通讯作者。

三次分配,因而在推动共同富裕中扮演重要角色^[3]。然而,实践中企业常常在收入分配时高估技术和资本的贡献,低估劳动力的贡献,从而导致劳动者收入分配占比偏低的问题^[4]。特别是在劳动力市场供求失衡的影响下,企业在雇佣关系中往往占据主动权,这也导致员工无法有效参与企业收入分配决策^[5]。如何更好地驱动企业提高劳动者收入份额?既有文献侧重从制度视角探讨影响员工劳动收入和基础性权益保障的因素,例如,工会组织^[6]、劳动法律保护^[5]、税收政策^[7]、公司治理^[8]等,但忽视了社会文化等隐性价值规范对高管个体认知偏好和劳动收入分配可能产生的作用。

新制度经济学理论认为,组织不仅是正式制度的遵从者和响应者,还在很大程度上受到文化、习俗与社会规范等非正式制度的潜在影响^[9]。社会嵌入理论也强调,个人或企业决策并非完全基于追求狭隘利益最大化的“理性选择”,而是受到文化、价值观等塑造的心智观念影响^[10]。在企业层面,高阶梯队理论指出,高管所处的社会人文环境将明显影响其个体认知,并最终反映到企业行为决策上^[11]。因此,要理解中国式现代化进程中的企业劳动收入分配与社会共同富裕问题,不能忽视中华优秀传统文化蕴含的隐性价值规范及其独特作用。在中国社会中,儒家文化是影响最为广泛和深远的非正式制度因素之一。作为中国哲学思想和价值观中最持久、最重要的力量,儒家文化长期以来一直是个体和组织遵循的道德规范和行动指南^[12]。那么,儒家文化是否以及如何影响企业劳动收入份额呢?对该问题的解答,对于挖掘和发挥中华优秀传统文化与管理智慧在现代劳动力市场中的独特功能具有重要的理论与实践意义。

本文的边际贡献主要体现在以下四个方面。首先,本研究揭示了儒家文化及其隐性规范对现代企业劳动收入份额的影响效应,拓展了劳动收入分配主题的研究文献。已有研究文献侧重考察正式制度对企业劳动收入份额的影响,而对社会价值规范等隐性力量的关注明显不足。与之不同,本文理论诠释并实证检验了儒家价值规范在提升劳动收入分配中的积极作用,深化了对收入分配决策中文化力量的认识。

其次,本研究也丰富了儒家文化主题的研究文献。近年来,随着人文经济研究的兴起,儒家文化对微观企业治理与财务决策行为的影响引起了学术界高度关注。一系列研究表明,儒家文化及其隐性价值规范对公司治理效率^[13]、财务决策^[14]、投资决策^[15]等都产生重要影响。沿袭这一分析范式,本文将研究主题拓展至劳动市场,深刻揭示了儒家价值规范在优化劳动收入份额、促进社会共同富裕中的独特作用。

再次,本研究使用文本分析法构建儒家文化测度指标,为进一步拓展儒家文化主题的研究提供了数据支撑。儒家文化的准确测度一直是阻碍学者进一步挖掘儒家思想现代经济意义的重要难题之一。以往研究侧重于以省级或公司一定半径范围内明清或更早时期的儒家书院或进士数量等历史数据作为指标测度来源^[13],并在公司金融、财务等领域被广泛使用。但现代企业受到儒家文化影响的真实程度仍然存疑。随着研究技术和方法不断推陈出新,文本分析法由于能够更加精细和准确地提取公司特质而受到文化研究领域的广泛青睐^[16]。为此,本文创新性地从企业内部文化角度出发,利用文本分析法提取公司内部儒家特征文化程度作为测度指标,为从儒家文化视角考察中国企业的独特行为决策及其经济后果提供了数据支撑。

最后,本研究也为弘扬和发挥中华优秀传统文化在推动共同富裕中的积极作用提供了必要的理论借鉴与政策启示。如何优化劳动收入分配并善待企业员工,激发员工价值创造活力,已成为国家治理研究十分重要的话题。在知识经济时代,员工是企业价值创造的实践主体,理应共同分享企业发展成果。本研究揭示了儒家文化对企业推行符合道德标准的收入分配的内在机理。这一发现不仅可以消除部分学者对儒家文化影响的负面评价,也为倡导和发挥儒家文化和儒商精神在促进和谐劳动关系、塑造企业命运共同体以及推动共同富裕方面的独特作用提供了理论依据和政策启示。

二、文献回顾与理论分析

(一)文献回顾

1. 儒家文化的经济后果研究

儒家文化蕴含着丰富的思想观念,对现代企业决策具有较大影响力。已有研究主要探讨了儒家文化在公司治理、财务决策和投资决策等方面的作用。随着企业在扎实推动共同富裕中的重要性日益凸显,部分文献也开始聚焦儒家文化在企业内部工资水平和差异上的表现。陈仕华等考察了儒家文化的“均平”思想对企业内部财富分配的影响,他们发现受儒家文化影响程度越大的企业,其高管员工薪酬差距越小^[17]。Jin 等研究了儒家文化对高管薪酬的影响,并指出根植于儒家文化的中庸、集体主义和父权主义的价值观使得企业对儒家文化的依赖程度越强,CEO 薪酬越低,CEO 与其他高管间薪酬差距越小^[18]。胡国栋等通过晋商乔家字号的案例研究发现,融合了儒家共同体思想和义利观的身股激励制度有助于解决员工激励的稳定性、综合性和长期性问题^[19]。

2. 企业劳动收入份额的影响因素研究

影响企业劳动收入份额的因素,主要包括政策制度、融资约束、公司治理、经营决策、管理特征等多个方面。本文在此重点综述制度视角的研究。在中国情境下,劳动收入份额的决定有制度质量方面的原因。一方面,随着制度环境变化,劳动力相对技术和资本等其他要素的谈判力会发生改变,进而影响劳动收入份额。魏下海等研究发现,在制度质量薄弱的地区,企业更倾向于政治关系投资,而由此获得的政治租金难以被劳动者分享,进而会降低劳动收入份额^[20]。Li 等基于 2010—2013 年政府为离岸外包服务型企业减税的准自然实验研究发现,税费减免会导致企业资本深化,即增加实物资本和银行借款,而不会促进就业,进而降低了劳动收入占比^[21]。在此基础上,杜鹏程等结合 2002 年我国所得税征管范围改革的准自然实验研究发现,税收征管强度引起企业避税程度和劳动密集度增加,由此提升劳动收入份额^[7]。另一方面,制度环境变化引起了企业效率快速增长,进而引起劳动收入份额波动。例如,工会制度能够引起企业工资率和劳动生产率的显著提升,但由于后者提升速度快于前者,最终反而从客观上抑制了劳动收入份额^[6]。股权分置改革能够提高资本市场配置效率,减少“工资侵蚀利润”现象,从而降低劳动收入份额^[8]。周明海等研究发现,国企改革、民营化和外资进入等企业所有制结构变动将显著提升企业的生产效率,并且还会使要素分配向不利于劳动要素的方向倾斜,进而导致劳动收入份额降低^[22]。而王雄元等基于中国沪深 A 股上市公司数据研究发现,外商直接投资能够通过增加公司专利数量和全要素生产率来提高职工收入份额^[23]。

通过对上述文献的归纳总结可以发现,虽然有关儒家文化经济后果和劳动收入份额的影响因素两个方面的研究产生了大量有益的成果,但仍然存在可进一步深化和发展的方向。第一,现有研究儒家文化经济后果的文献对收入分配问题的关注度还不够。虽然有部分研究探讨了儒家文化与实际工资变化的关系,但实际工资的大幅上升可能伴随劳动收入占比的急剧下降,进而导致更加不平等的收入分配格局。第二,关于劳动收入份额影响因素的研究仍然缺乏对非正式制度的关注,对于促进收入分配制度改善的文化动力研究更是新问题。因此,研究儒家文化与劳动收入份额之间的关系,能够更深入地揭示文化在加强收入分配的社会正义与公平中的重要作用。

(二)理论分析与研究假设

管理者认知与行为偏好深受其成长环境的影响与文化土壤的熏陶^[11]。与西方国家“股东利益至上”治理理念及个体与物质主义文化导向不同,中华儒家文化倡导和谐共生关系、崇尚“义利并重,义以生利”的道德取向。深受儒家文化浸润并遵循儒家价值规范的儒商讲仁爱、重诚信、有担当,崇尚“德以治企,义以生利,信以立世,仁以爱人,勇以担当”。因此,就劳动收入分配而言,本文认为儒家价值规范有利于引导管理者重视对员工的责任,同时克制自己的私欲,从而优化劳动收入份额。

一方面,儒家所蕴含的隐性价值规范有利于引导管理者增强与员工收益共享的意识,从而提升劳动收入份额。首先,儒家“以人为本”的仁爱观重视员工群体的主体地位价值。“仁”是儒家德治理念

的最高范畴。孔孟以“仁”为中心阐发儒家思想,逐渐形成以仁爱和人本为主导的核心价值观。“仁者爱人”^{[24](P185)}，“己欲立而立人,己欲达而达人”^{[25](P83)}均表达了儒家“仁德”思想。“仁”可以转化为爱与同情,具有明确的善待他人的情感内涵^[26],倡导人们互相关爱、互相尊重、互相帮助。受仁爱思想引导的管理者倾向于实施人本管理方式,表现出对员工的高度关注与价值认同。在这种情感纽带的连接下,管理者会更愿意与员工分享企业发展成果。

其次,儒家“礼治”倡导共同体思维和集体秩序,注重尊重他人进而构建和谐共生关系。有关儒家共同体的最早论述出现在《礼记·礼运》对“大同世界”的描述“大道之行也,天下为公”^{[1](P265)}。“大同世界”以“天下为公”为具体表现形式,每个成员均有所归属并努力奉献,体现了“人人为公,全民公有”的集体主义思想。在这种价值观的影响下,管理者将认识到企业成功不仅仅取决于自身努力,更离不开全体员工的共同贡献。同时,《孟子·离娄》中提到“有礼者敬人”^{[24](P185)},强调要尊重他人。在企业环境中,尊重他人体现为管理者尊重员工的劳动付出、个性差异和职业发展需求。因而在儒家“礼治”思想的影响下,管理者会逐渐摒弃狭隘的个人利益至上观念,将企业视为一个利益共同体,从而增强收益共享意识。

最后,儒家“智者”思想鼓励企业“明智”,践行长期主义。儒家典籍诸多论述都在阐释“居安思危”“防患未然”等长期导向思维,如“人无远虑、必有近忧”^{[25](P237)}，“生于忧患而死于安乐”^{[24](P285)}，“凡事预则立,不预则废”^{[1](P702)}等。Hofstede 和 Bond 指出,面向未来是儒家文化的一项核心价值观,其拓展的六维文化模型也根据儒家长期主义价值观新增了“儒家动力论”(Confucian Dynamism),后更名为长期导向(Long-term Orientation)^[27]。一般而言,对员工的劳动投资通常呈现收入跨期与产出不确定等特征,难以快速改善企业绩效。较为短视的管理者可能削减企业人力资本投资,牺牲企业长远发展潜力。儒家秉承的长期导向思想注重久久为功,有利于引导管理者形成长远的经营理念,使他们明白员工是企业最重要的资产,并且员工的技能提升、经验积累和忠诚度培养需要时间和投入。进一步地,为激发员工的工作积极性和创造力,使员工愿意为企业的长期发展贡献力量,管理者将主动增强与员工共享收益的意识及行为。因此,在儒家“仁爱”“礼治”“智者”等思想的共同影响下,管理者能够形成较好的收益共享意识,而这意味着管理者将更加重视员工的作用和贡献,并通过构建公平合理的分配机制实现与员工收益的共创共享,进而提升劳动收入份额。

另一方面,儒家思想能够通过发挥伦理约束作用减少管理者对员工利益的挤占,促进劳动收入份额提升。第一,儒家“诚信”思想有利于缓解管理者代理成本,驱动管理者践行有道德的分配模式。自利的经理人存在建立“商业帝国”倾向,偏好将企业资源配置到有形资产上或短期见效的项目中,从而挤占员工待遇投资,具体表现为不公平的薪酬待遇、员工虐待及安全生产事故等。儒家倡导“诚信”伦理思想。孔子曰:“儒有不宝金玉,而忠信以为宝”^{[1](P793)}。曾子也认为“为人谋而不忠乎?与朋友交而不信乎?”^{[25](P3)}。这意味着管理者要秉持真诚、守信的态度对待各种事务,无论是与股东、员工、合作伙伴还是其他利益相关者的交往,都要做到言行一致,一诺千金。为此,儒家“诚信”伦理规范有利于强化管理者的道德约束,弱化自利动机,从而减少对员工利益挤占行为。

第二,儒家“义以生利”的义利观注重经济利益与社会价值的平衡,有利于引导管理者注重员工责任履行。儒家恪守“财自道生、利缘义取”的经济伦理。“不义而富且贵,于我如浮云”^{[25](P92)}，“君子义以为质,礼以行之,逊以出之,信以成之”^{[25](P239)}，“先义而后利者荣,先利而后义者辱”^{[28](P42)}等儒家思想无不诠释了义利兼顾的商业法则。儒家义利观体现了追求社会价值的强烈偏好,倡导企业应该“义利并重”“以义生利”,而不能“见利忘义”“唯利是图”。因此,儒家义利观同样能够强化企业价值分配中的伦理约束,引导企业积极承担社会责任,从而避免对员工的利益侵占。可见,儒家文化蕴含的“诚信”和“义利”思想有利于增强管理者对员工的责任意识,促进企业劳动收入份额提升。

综合上述分析,本文认为,儒家的核心思想将提升管理者在收益分配中的共享意识、增强管理者对员工利益挤占的伦理约束,从而对劳动收入份额产生促进作用。

据此,本文提出假设:儒家文化影响程度越强,企业劳动收入份额占比越高。

三、研究设计

(一) 样本选取与数据来源

本文以 2010—2020 年沪深 A 股上市公司为研究样本。通过文本分析法构建的儒家文化特征程度数据是基于手工收集、整理的上市公司年报文本中提取而来。儒家文化的历史数据则是依据《中国地方志综录》和《中国书院辞典》手工整理得来。上市公司财务数据均来自 CSMAR 数据库和中国研究数据服务平台(CNRDS), 省份数据来自历年《中国统计年鉴》。本文还对样本进行了以下处理:(1)删除数据缺失严重的样本;(2)剔除金融行业样本;(3)剔除 ST 企业样本;(4)对所有连续变量在上下 1% 处进行缩尾处理,以消除极端值的影响。最终,本文得到了共计 28155 个公司年度观测值。

(二) 变量定义与模型设定

1. 关键变量定义

本研究的自变量为“儒家文化强度”。近年来随着数字技术蓬勃发展,文本分析法可通过上市公司公布的文本信息抓取特征词汇以获得定量指标难以反映的重要信息,因此在公司文化研究领域广受青睐^[16]。借鉴这一方法,本文尝试从企业内部文化角度出发,构建能够反映儒家文化程度的词表,并结合文本分析法提取公司儒家文化特征强度作为测度指标。

具体地,本文围绕儒家文化的核心价值观即“仁”“义”“礼”“智”“信”5 个维度整理形成儒商精神词典。结合上文的理论假设阐释和儒家典籍解读可知,“仁”意指爱人,对应到企业内部则体现为关爱员工及他人,并奉行以人为本的管理准则。对此,权小锋和朱宇翔指出,可以通过年报中关于“为员工负责”“员工利益最大化”“让员工实现价值”等类似表述来体现公司是否具有关爱员工的文化^[29]。“义”强调遵守道德规范,做合适的事,“礼”倡导尊重他人。Li 等使用机器学习法分析认为,年报中的“伦理”“社会责任”“正直”等词汇能够较好地体现企业的“正义”(Integrity)文化,而“尊重”“多样性”“包容”等词汇则传达了企业文化中蕴含的“尊重”文化程度^[16]。“智”追求行动的智慧,注重长期导向^[26]。Brochet 等指出,年报中关于未来、计划等呈现未来前景的前瞻性文本信息,能够传达企业长期导向特征^[30]。“信”意指“诚实”“守信”,姜付秀等经过研究选取了“可靠”“信赖”“诚信”等企业年报词汇来反映公司诚信文化^[31]。

在此基础上,本文结合张成思等的词表法^[32],首先随机抽样 50 篇上市公司年报中的管理层讨论与分析部分(MD&A),然后组织多人阅读和提炼 MD&A 中体现儒家文化核心价值观“仁爱”“义利”“尊礼”“明智”“诚信”的词汇,形成词表初稿。接着,请两位业内专家阅读词表后,剔除不合适的词语,形成如表 1 所示的词表定稿。最后,按照词表定稿使用 Python 软件统计全样本企业的 MD&A 总词数以及其中反映儒家文化特质的词频。在模型检验中,本文主要依据儒家文化相关特征词汇出现总次数占总词数的比例(Confu₁)以及按照儒家文化相关特征词汇出现次数占比的中位数分组构造哑变量(Confu₂)来刻画儒家文化强度。

表 1 儒家文化特征词表

核心维度	关键词汇	特征词表	参考文献
仁爱	关爱 以人为本	关心、关爱、关怀、温暖、成长、友爱、帮助、支持、慰问、助力、员工、职工、以人为本、人才、人本、人道主义、人力资源、精英、英杰、能人、选人、用人、育人、留人、人才队伍、软实力、人员、专家	权小锋和朱宇翔 ^[29]
义利	正义 社会导向	伦理、社会、责任、做正确的事、透明、正直、治理、道德、客观、公平、公正、美好、利益相关者、股东、债权人、中小股东、隐私	Li 等 ^[16]
尊礼	尊重规范	尊重、多样性、包容、尊严、赋权、授权、文化、规范、制度、规则、准则	
明智	长期导向	未来、将来、计划、有望、预期、预计、预测、以后、今后、将会、届时、明年、后年、目标、展望、愿景、期待、期望	Brochet 等 ^[30]
诚信	诚实守信	可靠、信赖、诚信、诚实、真实、真诚、虔诚、信誉、信任、信用、忠诚、承诺、守信	姜付秀等 ^[31]

本文主要被解释变量为“劳动收入份额”。借鉴王雄元和黄玉菁的做法^[23],使用上市公司年报中的支付给职工以及为职工支付的现金占营业总收入的百分比来测算,记为LS。本文亦采用要素成本法增加值作为替代指标进行稳健性检验。

2.模型设定

本文构建如下计量模型(1)以检验儒家文化对劳动收入份额的影响:

$$LS_{it} = \alpha_0 + \beta_1 Confu_{it} + \beta_2 Size_{it} + \beta_3 Top10_{it} + \beta_4 ROA_{it} + \beta_5 SOE_{it} + \beta_6 Lev_{it} + \beta_7 Capital_{it} + \beta_8 PPE_{it} + \beta_9 GDP_{it} + \beta_{10} Edu_{it} + Year + Ind + \epsilon_{it} \quad (1)$$

式(1)中,被解释变量 LS_{it} 为劳动收入份额,解释变量 $Confu_{it}$ 为企业内部的儒家文化强度变量 $Confu_1$ 和 $Confu_2$ 。模型中控制了影响劳动收入份额的微观企业因素和宏观因素,包括公司规模(Size)、股权集中度(Top10)、资产收益率(ROA)、产权性质(SOE)、资本结构(Lev)、资本密集度(Capital)、资本产出比(PPE)、地区人均生产总值(GDP)、地区人均受教育年限(Edu)。此外,本文还控制了行业和年份固定效应。上述各变量具体定义如表2所示。

表2 变量定义

变量名称	变量符号	定义
劳动收入份额	LS	支付给职工以及为职工支付的现金除以营业总收入再乘以100
儒家文化强度	$Confu_1$	儒家文化相关特征词汇出现总次数除以总词数再乘以100
	$Confu_2$	儒家文化相关特征词汇出现次数占比大于样本中位数赋值为1,否则为0
公司规模	Size	公司总资产的自然对数
股权集中度	Top10	公司前十大股东持股比例
资产收益率	ROA	公司净利润除以总资产
产权性质	SOE	若公司实际控制人为国有取值为1,否则为0
资本结构	Lev	公司总负债除以总资产
资本密集度	Capital	公司总资产除以总收入
资本产出比	PPE	公司固定资产净额除以总收入
地区人均生产总值	GDP	根据国家统计年鉴计算公司注册所在地区人均生产总值
地区人均受教育年限	Edu	公司注册地所在省份劳动者中小学、初中、高中、大专、研究生及以上人口所占比例与对应受教育年限乘积之和

四、实证结果与分析

(一)描述性统计

表3报告了本文主要变量的描述性统计结果。其中,劳动收入份额(LS)的均值和中位数分别为12.990和11.100,最大值(47.590)与最小值(1.193)差距较大,表明不同企业的劳动收入份额占比存在较大差距。儒家文化强度变量 $Confu_1$ 的均值为1.378,表明平均而言,上市公司年报MD&A部分的儒家文化相关特征词汇占比为1.378%。同时,该指标最小值为0,最大值为3.091。这也体现出不同企业内部的儒家文化强度存在较大差异。控制变量的统计结果与现有文献基本一致,不再赘述。

(二)基准回归结果

表4列示了儒家文化对劳动收入份额影响的基准回归结果。本文采用逐步回归法,其中第(1)和(2)列为未加入控制变量的结果。 $Confu_1$ 和 $Confu_2$ 的回归系数分别为0.273和0.555,并分别在10%和1%的水平上显著。这一结果初步表明儒家文化对劳动收入份额存在显著的正向影响,与上文假设一致。第(3)和(4)列为控制公司层面特征和宏观因素以及年度和行业固定效应后,儒家文化对劳动收入份额影响的回归结果。可以看到, $Confu_1$ 和 $Confu_2$ 的回归系数分别为0.453和0.683,并且均在1%的水平上显著,这意味着公司内部儒家文化强度越强,劳动收入份额占比越高。儒家文化促进企业劳动收入份额提升的原因可能是儒家文化作为内部潜在的非正式制度,通过其蕴含的诸多理念,

对管理者进行了有效的价值引导和伦理约束,改善了员工在收入分配中的地位,从而提高了劳动收入份额。

表 3 主要变量描述性统计

变量	样本量	均值	标准差	最小值	中位数	最大值
LS	28155	12.990	8.723	1.193	11.100	47.590
Confu ₁	28155	1.378	0.560	0.000	1.319	3.091
Confu ₂	28155	0.500	0.500	0.000	1.000	1.000
Size	28155	0.119	0.302	0.004	0.033	2.299
Top10	28155	0.595	0.153	0.036	0.607	1.000
ROA	28155	0.039	0.060	-0.250	0.039	0.196
SOE	28155	0.366	0.482	0.000	0.000	1.000
Lev	28155	0.420	0.212	0.050	0.410	0.927
Capital	28155	2.466	1.886	0.412	1.944	11.880
PPE	28155	0.492	0.591	0.005	0.314	3.705
GDP	28155	7.363	3.371	1.312	6.653	16.420
Edu	28155	9.557	1.120	4.222	9.306	12.780

(三)稳健性检验^①

1. 内生性问题

考虑到可能存在反向因果问题干扰检验结果,本文选取能够代表儒家文化强度的历史数据进行工具变量检验。明代以来,儒家书院逐渐取代官学的地位,是儒家思想重要的传播场所,因而其分布密度能够较好地反映某一区域内历史上儒家文化氛围的浓厚程度。文化作为非正式制度,具有较好的稳定性和持续性^[9]。因此地区历史上儒家文化氛围强度与当代企业内部的儒家文化强度高度相关,但与现代企业经济行为的直接关系较小,满足工具变量的相关性及外生性条件。根据《中国地方志综录》和《中国书院辞典》的记载,作者手动整理了明代至清代儒家书院名称和地址,然后使用谷歌地图搜索各个书院和上市公司所在地的经纬度坐标,并计算出他们之间的地理距离。最终,本文以企业注册地半径 100 公里(Confu_100)范围内分布的儒家书院数量的自然对数作为企业受儒家文化影响强度的工具变量,使用两阶段工具变量法重新对模型(1)进行回归检验。在第一阶段回归结果中,Confu_100 的回归系数分别为 0.027 和 0.023,均在 1% 的水平上显著为正,且通过了不可识别和弱工具变量检验,支持了工具变量选取的合理性。第二阶段回归结果显示,Confu₁ 和 Confu₂ 的回归系数分别为 7.429 和 8.768,且均显著为正。这说明在使用工具变量后,本文的主要结论依然得到了验证。

2. 其他稳健性检验

第一,替换劳动收入份额测度指标。借鉴李稻葵等的方法^[33],计算:(现金流量表中支付给职工以及为职工支付的现金)÷(营业收入-营业成本+支付给职工以及为职工支付的现金+固定资产折旧),并取其百分数(LS₁)以及 Logistic 转换指标(LS₂)替换原有劳动收入份额的测度指标。第二,考虑到 CEO 个人特征、高管薪酬、地区差异可能的潜在影响,在模型中进一步控制 CEO 受教育水平、任期、两职合一、高管薪酬以及省份固定效应^②。以上检验结果均显示,本文结论具有较好的稳健性。

表 4 儒家文化对企业劳动收入份额的影响

变量	LS			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Confu ₁	0.273*		0.453***	
	(1.921)		(3.032)	
Confu ₂		0.555***		0.683***
		(3.590)		(4.480)
控制变量	否	否	是	是
行业固定效应	否	否	是	是
年份固定效应	否	否	是	是
样本量	28155	28155	28155	28155
R ²	0.000	0.001	0.305	0.305

注:括号内为 t 统计量,*、** 和 *** 分别表示在 10%、5% 和 1% 的水平上显著。下表同。

五、拓展研究

(一)作用机制检验

上文理论假设推演中强调,儒家价值规范有利于增强管理者对员工群体的主体地位认同,从而提升收益共享意识;同时,儒家伦理约束也有利于缓解企业代理问题,抑制管理者对员工群体的利益挤占,两者共同促进劳动收入份额提升。接下来,本文对上述两条作用路径进行实证检验。

提高收益共享意识将推动企业内部非管理层员工,尤其是普通员工的收入份额,使得公司内部收入分配结构发生重要调整。因此,本文通过检验儒家文化对不同类型劳动收入份额的作用差异,进而对收益共享意识机制进行验证。结合方军雄的研究^[34],管理层劳动收入份额等于董事、监事和管理层年薪总额除以营业总收入(LS_M),非管理层劳动收入份额等于支付给职工以及为职工支付的现金减去董事、监事和管理层年薪总额后再除以营业总收入(LS_NM)。进一步地,本文还将非管理层劳动收入份额划分为研发人员劳动收入份额和普通员工劳动收入份额。其中,研发人员劳动收入份额等于研发人员薪酬除以营业总收入(LS_R&D),普通员工劳动收入份额等于支付给职工以及为职工支付的现金减去董事、监事和管理层年薪总额,再减去研发人员薪酬后除以营业总收入(LS_G)。由于研发费用明细自2018年起才按照财务报表一级科目列表,因而研发人员薪酬相关数据也从这一年开始。对应的,在进行研发人员劳动收入份额和普通员工劳动收入份额的相关检验时,样本量会有所减少。为与上文保持一致,以上各类型劳动收入份额指标在回归分析中均使用百分数形式。

检验结果如表5所示,在第(1)~(4)列中,Confu₁(Confu₂)的回归系数均显著为正,且因变量为LS_NM时的回归系数值0.473(0.700)明显大于因变量为LS_M时的回归系数值0.064(0.069)。在第(5)~(8)列中,Confu₁和Confu₂的回归系数主要在因变量为LS_G时显著为正,并且系数值也相对较大。这意味着,儒家文化显著提高了管理层和非管理层的劳动收入份额,但对非管理层劳动收入份额提升幅度更大;同时,对非管理层的作用效果也主要集中在普通员工劳动收入份额而非研发人员劳动收入份额。由此可见,儒家文化通过强化管理者收益共享意识,提高了普通员工在企业价值创造和收入分配中的比重,最终提升了整体劳动收入份额。出现这一结果的潜在原因可能是儒家文化强化了管理者收益共享意识,使其认识到企业发展需全体员工努力,因而更注重公平和谐,在分配收入时充分考虑普通员工利益以激发其积极性与忠诚度,增强凝聚力以促进企业稳定发展。而管理层与研发人员已因职责重要性和专业技能等因素拥有了较高的收入分配地位,因而受儒家文化影响的管理者并没有忽视他们的价值,而是平衡各层级利益,尤其提升了普通员工的收入分配比重。

表5 儒家文化与劳动收入份额:收益共享机制检验

变量	LS_M		LS_NM		LS_R&D		LS_G	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Confu ₁	0.064*** (7.629)		0.473*** (2.772)		0.059 (0.966)		0.616** (2.501)	
Confu ₂		0.069*** (7.934)		0.700*** (4.065)		0.126** (2.248)		0.457** (2.231)
控制变量	是	是	是	是	是	是	是	是
行业固定效应	是	是	是	是	是	是	是	是
年份固定效应	是	是	是	是	是	是	是	是
样本量	28127	28153	28113	28139	8161	8179	8148	8166
R ²	0.290	0.290	0.266	0.266	0.226	0.227	0.221	0.220

公司治理实践中缺乏道德感的管理者容易产生自利倾向,缩减人力资本投资以挤占劳动收入份额^[8]。如前所述,儒家价值规范有利于对管理者形成隐性伦理约束,从而抑制其对员工群体的利益挤占。因此,如果在代理成本较高以及社会责任评分较差的企业中儒家文化对劳动收入份额的影响效应更大,则伦理约束机制得到验证。本文使用高管在职消费水平(Expense)和企业ESG表现(ESG)反映企业内部伦理状况。其中高管在职消费参照徐细雄和李万利的方法^[15],用业务招待费、差旅费、办公费、交际应酬费、通讯费、出国培训费、董事会会费、小车费、会议费之和除以营业总收入度量。分

组回归时按照其年度行业均值将样本分为高管在职消费较低(Low)和较高(High)两组子样本。企业 ESG 表现得分选取上海华证指数信息服务有限公司在 2010—2020 年间对上市公司进行的评分,该评级包含 9 个等级,本文对其从低到高分别赋值 1~9。在分组回归检验时按总体均值,将样本分为 ESG 较低(Low)和较高(High)两组子样本。

表 6 分别报告了将上述指标作为分组依据的检验结果。可以看到,在高管在职消费较高和企业 ESG 表现较低组,Confu₁ 和 Confu₂ 的回归系数值均更大且更显著,组间系数差异检验也支持了这一结论,表明儒家文化对劳动收入份额的促进作用主要集中在内部伦理水平表现较差的企业中。这可能是因为在这类企业中往往存在如分配不公、员工关系紧张等诸多问题,而儒家文化所倡导的“诚信”“义以生利”等思想能够促使管理者改变以往只重利益不顾员工感受的做法,合理调整收入分配以体现公平,从而对劳动收入份额起到更明显的促进效应。这进一步验证了本文提出的伦理约束机制。

表 6 儒家文化与劳动收入份额:伦理约束机制检验

变量	LS							
	Expense				ESG			
	Low	High	Low	High	Low	High	Low	High
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Confu ₁	0.130 (0.684)	0.519 *** (2.662)			0.592 *** (3.207)	0.223 (1.073)		
Confu ₂			0.278 (1.400)	0.775 *** (3.974)			0.339 * (1.866)	0.231 (1.101)
控制变量	是	是	是	是	是	是	是	是
行业固定效应	是	是	是	是	是	是	是	是
年份固定效应	是	是	是	是	是	是	是	是
样本量	14119	14036	14119	14036	16141	12014	16141	12014
R ²	0.250	0.352	0.251	0.353	0.253	0.377	0.284	0.392
组间系数差异	-0.389 **		-0.497 **		0.369 **		0.108 **	

注:组间系数差异使用 bootstrap 法重复抽样 1000 次计算获得,下表同。

(二)异质性分析

1.行业竞争程度

在竞争激烈的行业中,企业需要提供更高的报酬来吸引和留住有能力的员工。这种市场压力可能会抵消儒家文化在收入分配上的潜在影响。同时,从员工角度出发,员工对自身价值也有更高的认识,并且拥有更强的谈判能力以争取更高的收入分配地位^[5]。这种谈判能力也可能会弱化儒家文化的收入分配效应。因此,相对于所处行业竞争度较高企业而言,儒家文化对收益共享意识的提升以及对代理问题的抑制作用在行业竞争度较低企业中将得到更充分发挥,劳动收入份额提升效应可能更大。为验证这一猜想,本文计算行业集中度,即行业内最大的前 5 家公司主营业务收入占全行业主营业务收入的比重作为行业竞争程度的代理变量。行业集中度越高,代表行业竞争程度越低。然后根据行业竞争程度年度三分位数将样本进行分组,取第一分位和第三分位样本为较低和较高组,回归结果如表 7 第(1)~(4)列所示。Confu₁ 和 Confu₂ 在行业竞争程度较低组样本中的回归系数值及显著性均大于行业竞争程度较高组,组间系数差异检验也分别在 5%和 10%的水平上显著,即对于行业竞争程度较低的企业,儒家文化对劳动收入份额的提升作用更明显。这可能是因为在外部竞争压力相对较小时,企业有更多精力关注内部治理,此时儒家文化所蕴含的“仁爱”“义利”“尊礼”等理念能更好地发挥作用,引导管理者更加注重员工利益、秉持公平分配理念、营造和谐氛围,使得提升劳动收入份额的举措更易落地实施。

2.人力资本强度

在人力资本密集型企业中,员工是相对重要的无形资产,与员工建立良好的关系是实现可持续发展的关键。在此情形下,儒家文化所倡导的“以人为本”“义以生利”等价值观更有可能被管理者采纳和接受,并且奉为行事准则的程度也会更深。这也就能够进一步通过强化管理者对员工的收益共享

意识以及抑制对员工利益的不当挤占,从而对劳动收入份额形成更大的影响。因此,本文认为在人力资本强度更高的企业中,儒家文化对劳动收入份额的促进作用更大。本文使用本科及以上学历的员工比例作为人力资本强度的衡量指标,对上述推论进行实证检验。按照该指标取值的年度行业三分位数将样本进行分组,取第一分位和第三分位样本为人力资本强度较低和较高组,分别进行回归检验,结果如表7第(5)~(8)列所示。Confu₁和Confu₂在人力资本强度较高组中的回归系数值更大,并且显著性也更高,系数差异检验也支持了这一结论。究其原因,在人力资本强度较高的企业中,员工所具备的专业知识和技能等人力资本要素极为关键,而儒家文化所蕴含的隐性价值规范,更契合这类企业重视人才、依靠人才创造价值的特质,促使管理者基于文化影响合理分配利益,保障员工凭借高人力资本获得的劳动报酬,进而使儒家文化对劳动收入份额的促进作用在这样的企业中得以凸显。

表7 基于行业竞争程度和人力资本强度的异质性分析

变量	LS							
	行业竞争度				人力资本密集度			
	Low	High	Low	High	Low	High	Low	High
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Confu ₁	0.533 ** (2.054)	0.332 (1.270)			0.288 * (1.811)	0.436 ** (2.438)		
Confu ₂			0.641 ** (2.454)	0.560 ** (2.164)			0.388 ** (2.229)	0.802 *** (4.398)
控制变量	是	是	是	是	是	是	是	是
行业固定效应	是	是	是	是	是	是	是	是
年份固定效应	是	是	是	是	是	是	是	是
样本量	8712	9735	8726	9738	8841	8727	8841	8727
R ²	0.314	0.316	0.315	0.317	0.256	0.417	0.256	0.418
组间系数差异	0.201 **		0.081 *		-0.148 **		-0.414 *	

3. 劳动者议价能力

在不同劳动力市场中,企业收入分配的自由裁量权存在明显异质性^[6]。当劳动者议价能力较低时,企业拥有更大的自主性来确定劳动收入份额。这也意味着,儒家文化通过强化管理者收益共享意识和伦理约束渠道作用于劳动收入份额的边际效应将更明显。由此可知,在劳动者议价能力较低的地区,儒家文化对劳动收入份额的影响可能更突出。本文借鉴柏培文和杨志才的研究^[5],选取城镇失业率来反映某一地区的劳动者议价能力,具体计算方式为失业人口占劳动参与人口的比例。失业率越高表明劳动力供大于求,劳动者议价能力较弱。本文按照城镇失业率的年度中位数来分组进行回归检验。

表8 基于劳动者议价能力的异质性分析

变量	LS			
	Low	High	Low	High
	(1)	(2)	(3)	(4)
Confu ₁	0.281 (1.370)	0.619 *** (3.142)		
Confu ₂			0.505 ** (2.473)	0.875 *** (4.246)
控制变量	是	是	是	是
行业固定效应	是	是	是	是
年份固定效应	是	是	是	是
样本量	15073	13082	15073	13082
R ²	0.327	0.286	0.327	0.287
组间系数差异	-0.338 *		-0.370 **	

表8结果显示,儒家文化对劳动收入份额的促进作用主要集中在劳动者议价能力较低地区的企业中。这主要是因为当劳动者议价能力不足时,员工在收入分配等方面往往处于相对弱势地位。而儒家文化此时发挥了重要作用,它引导管理者秉持公平、关爱员工、重视和谐的价值观,主动平衡利益关系,保障员工合理收入,弥补因议价能力不足带来的权益损失,凸显了儒家文化在改善这类企业劳动收入分配格局方面的积极作用。

六、结论与启示

实现高质量发展和共同富裕离不开收入分配制度的持续改革和优化。企业作为初次分配中的重要参与主体,在优化劳动收入份额和促进共同富裕中扮演重要角色。本文将中华优秀传统文化与实

证科学有机结合,重点从微观层面实证检验了儒家文化改善企业劳动收入份额的内在机理及传导路径。基于2010—2020年沪深A股上市公司数据的实证结果表明,企业受儒家思想影响程度越深,其劳动收入份额明显越大,这一结论在经过一系列稳健性检验后依然可靠。进一步检验揭示,提升管理者在企业收入分配中的共享意识和增强管理者对员工利益挤占的伦理约束是儒家价值规范提升劳动收入份额的主要途径。异质性分析还发现,儒家文化提升企业劳动收入份额的积极作用在行业竞争度较低、人力资本强度较大以及位于劳动者议价能力较低地区的企业中表现更突出。本文研究综合表明,作为一种隐性规范,中华优秀传统文化能够引导现代企业实施有道德的分配方式,提高劳动收入份额,进而在共同富裕中发挥重要功能。

通过对研究结论的分析与总结,本文得出如下研究启示与政策建议。首先,对于企业而言,管理者要认识到儒家文化对企业经营决策潜移默化的重要影响,并在经营管理过程中适当融合儒家文化的优秀思想,培育形成具有中国特色的企业文化及儒商精神,进而在解决全球性的收入差距难题时,从微观企业角度贡献具有中国特色的治理方案与智慧。其次,本文研究发现儒家文化作用的发挥存在明显异质性,因此政府及企业应注意儒家文化的收入分配效应在不同情境和资源禀赋企业中的差异化表现,有针对性地运用儒家文化的价值引领与伦理约束功能。最后,要坚定文化自信,大力传承与弘扬中华优秀传统文化。儒家“仁爱”“义利”“尊礼”“明智”“诚信”等思想烙印,在引导企业构建人本导向的管理模式、规范企业投资决策、完善资源配置与管理、关注社会公正等方面有着重要时代意义与价值,是建立面向共同富裕的收入分配制度不可忽视的文化因素。我们要加强弘扬儒家传统文化中的优秀思想,努力构建和完善具有中国特色的收入分配制度。

注释:

①限于篇幅,稳健性检验结果未列示,留存备索。

②当CEO学历程度分别为小学、初中、高中、大专、本科、本科以上时,CEO受教育水平赋值为1~6;任期用CEO任职月份加1的自然对数值度量;如果CEO是由董事长兼任,两职合一赋值为1,否则为0。高管薪酬通过计算公司前三名高管平均薪酬的自然对数值表示。

参考文献:

- [1] 杨天宇. 礼记译注[M]. 上海:上海古籍出版社,2004.
- [2] 厉以宁. 以共同富裕为目标,扩大中等收入者比重,提高低收入者收入水平[J]. 经济研究,2002(12):6—8.
- [3] 刘培林,钱滔,黄先海,等. 共同富裕的内涵、实现路径与测度方法[J]. 管理世界,2021(8):117—129.
- [4] 文雁兵,陆雪琴. 中国劳动收入份额变动的决定机制分析——市场竞争和制度质量的双重视角[J]. 经济研究,2018(9):83—98.
- [5] 柏培文,杨志才. 劳动力议价能力与劳动收入占比——兼析金融危机后的影响[J]. 管理世界,2019(5):78—91.
- [6] 魏下海,董志强,黄玖立. 工会是否改善劳动收入份额?——理论分析与来自中国民营企业的经验证据[J]. 经济研究,2013(8):16—28.
- [7] 杜鹏程,王姝勋,徐舒. 税收征管、企业避税与劳动收入份额——来自所得税征管范围改革的证据[J]. 管理世界,2021(7):105—118.
- [8] 施新政,高文静,陆瑶,等. 资本市场配置效率与劳动收入份额——来自股权分置改革的证据[J]. 经济研究,2019(12):21—37.
- [9] North, D.C. Institutions[J]. Journal of Economic Perspectives, 1991, 5(1): 97—112.
- [10] Dewey, J. Theory of Valuation[M]. Chicago: University of Chicago Press, 1939.
- [11] Hambrick, D.C., Mason, P.A. Upper Echelons: The Organization as a Reflection of its Top Managers[J]. Academy of Management Review, 1984, 9(2): 193—206.
- [12] Ip, P.K. Is Confucianism Good for Business Ethics in China? [J]. Journal of Business Ethics, 2009, 88(3): 463—476.
- [13] 古志辉. 全球化情境中的儒家伦理与代理成本[J]. 管理世界,2015(3):113—123.
- [14] Li, W.L., Xu, X.X., Long, Z.N. Confucian Culture and Trade Credit: Evidence from Chinese Listed Companies[J]. Research in International Business and Finance, 2020, 53: 101232.
- [15] 徐细雄,李万利. 儒家传统与企业创新:文化的力量[J]. 金融研究,2019(9):112—130.

- [16] Li, K., Mai, F., Shen, R., et al. Measuring Corporate Culture Using Machine Learning[J]. *Review of Financial Studies*, 2021, 34(7): 3265—3315.
- [17] 陈仕华, 杨江变, 杨周萍, 等. 儒家文化与高管-员工薪酬差距[J]. *财贸研究*, 2020(5): 97—110.
- [18] Jin, Z., Li, Y., Liang, S. Confucian Culture and Executive Compensation: Evidence from China[J]. *Corporate Governance: An International Review*, 2023, 31(1): 33—54.
- [19] 胡国栋, 王天娇. “义利并重”: 中国古典企业的共同体式身股激励——基于晋商乔家字号的案例研究[J]. *管理世界*, 2022(2): 188—207.
- [20] 魏下海, 董志强, 刘愿. 政治关系、制度环境与劳动收入份额——基于全国民营企业调查数据的实证研究[J]. *管理世界*, 2013(5): 35—46.
- [21] Li, B., Liu, C., Sun, S.T. Do Corporate Income Tax Cuts Decrease Labor Share? Regression Discontinuity Evidence from China[J]. *Journal of Development Economics*, 2021, 150: 102624.
- [22] 周明海, 肖文, 姚先国. 企业异质性、所有制结构与劳动收入份额[J]. *管理世界*, 2010(10): 24—33.
- [23] 王雄元, 黄玉菁. 外商直接投资与上市公司职工劳动收入份额: 趁火打劫抑或锦上添花[J]. *中国工业经济*, 2017(4): 135—154.
- [24] 万丽华, 蓝旭. 孟子——中华经典藏书(文白对照注释本)[M]. 北京: 中华书局, 2006.
- [25] 张燕婴. 论语——中华经典藏书(文白对照注释本)[M]. 北京: 中华书局, 2006.
- [26] Du, X.Q. Does Confucianism Reduce Minority Shareholder Expropriation? Evidence from China[J]. *Journal of Business Ethics*, 2015, 132(4): 661—716.
- [27] Hofstede, G., Bond, M.H. The Confucius Connection: From Cultural Roots to Economic Growth[J]. *Organizational Dynamics*, 1988, 16(4): 5—21.
- [28] 方勇, 李波. 中华经典名著全本全注全译丛书: 荀子[M]. 北京: 中华书局, 2011.
- [29] 权小锋, 朱宇翔. “员工关爱”文化、成本粘性与公司绩效[J]. *财贸经济*, 2022(7): 118—133.
- [30] Brochet, F., Loumioni, M., Serafeim, G. Speaking of the Short-Term: Disclosure Horizon and Managerial Myopia[J]. *Review of Accounting Studies*, 2015, 20(3): 1122—1163.
- [31] 姜付秀, 石贝贝, 李行天. “诚信”的企业诚信吗? ——基于盈余管理的经验证据[J]. *会计研究*, 2015(8): 24—31.
- [32] 张成思, 孙宇辰, 阮睿. 宏观经济感知、货币政策与微观企业投融资行为[J]. *经济研究*, 2021(10): 39—55.
- [33] 李稻葵, 刘霖林, 王红领. GDP 中劳动份额演变的 U 型规律[J]. *经济研究*, 2009(1): 70—82.
- [34] 方军雄. 劳动收入比重, 真的一致下降吗? ——来自中国上市公司的发现[J]. *管理世界*, 2011(7): 31—41.

Confucian Culture and Corporate Labor Income Share

XU Xixiong¹ WU Linchun¹ DUAN Lingling²

(1. School of Economics and Business Administration, Chongqing University, Chongqing 400044, China;

2. Business School/High-Quality Development Research Center for Modern Industries of Jialing River Basin, China West Normal University, Nanchong 637009, China)

Abstract: Existing research on common prosperity largely relies on institutional theories, overlooking cultural drivers and their logic in achieving this goal. This study, based on China's unique cultural context, examines how Confucian culture and its implicit norms influence corporate labor income shares and common prosperity. Using data of A-share listed firms from 2010 to 2020, we find that firms influenced by Confucian culture exhibit significantly higher labor income shares. Mechanism test shows that Confucian culture promotes higher labor income shares primarily by enhancing managers' profit-sharing awareness and imposing ethical constraints on employee interest encroachment. Further analysis reveals that the effect is more pronounced in firms with high industry competition or human capital intensity, and in regions with low labor bargaining power. This study enriches our understanding of the cultural context shaping firm labor investment decisions, extends the literature on labor income shares, and provides theoretical insights for strengthening cultural confidence, promoting Confucian merchant spirit, and fostering cultural foundations for common prosperity in China's modernization.

Key words: Confucian Culture; Labor Income Share; Profit Sharing; Common Prosperity

(责任编辑:胡浩志)