

创新驱动发展与企业劳动收入份额

吴秋生,王玲芝

(山西财经大学 会计学院,山西 太原 030006)

[摘要]选取2012—2020年沪深A股上市公司为样本,实证检验创新驱动发展与企业劳动收入份额之间的关系,以及高管股权激励和员工持股对上述关系的调节效应。研究发现:企业创新驱动发展能够有效提高企业劳动收入份额;实施高管股权激励和员工持股计划均能显著增强上述关系。进一步研究发现,盈利水平发挥了部分中介效应,且当企业处于成长期和衰退期、市场化程度较高的地区以及为非国有企业时,上述关系更显著。研究结论表明,特别是处于成长期与衰退期、市场化程度较高地区的企业,以及非国有企业,大力推动创新驱动发展,并辅之以高管股权激励和员工持股计划,可以提高企业劳动收入份额,实现和谐发展,推进共同富裕目标实现。

[关键词]创新驱动发展;企业劳动收入份额;高管股权激励;员工持股;盈利水平

[中图分类号]F276 **[文献标志码]**A **[文章编号]**2096-3114(2022)06-0042-10

一、引言

实现共同富裕是社会主义的本质要求,是中国式现代化的重要特征。党的十九届六中全会明确指出:“实现全体人民共同富裕是我们党矢志不渝的奋斗目标。要坚持以人民为中心的发展思想,在高质量发展中促进共同富裕”。然而,在经济社会发展的同时,我国在初次收入分配方面的问题日益凸显。进入21世纪以来,中国劳动收入份额持续走低,1990年至2007年间,中国劳动收入份额由54.65%下降到39.74%,下降幅度达27.28%,即使在此后几年中略有回升,但仍低于欧美发达国家水平(50%以上),与此同时,中国基尼系数也在不断上升,且已超过国际警戒线0.4,收入分配失衡以及由此引发的社会发展不平衡成为我国社会发展面临的重要问题^①。因此,提高企业劳动收入份额对于解决我国经济社会发展中的收入分配不平衡问题十分重要。

影响共同富裕目标实现的劳动收入份额过低问题实质上是国家发展中存在的问题,过低的劳动收入份额将拉大社会收入差距,从而引起收入分配失衡、恶化国民收入分配格局,是社会发展不平衡的重要体现。同时,习近平总书记明确指出:“坚持用发展的办法解决发展不平衡不充分问题,就一定能够为经济社会发展提供科学路径和持久动力。”因此,劳动收入份额问题需要依靠发展来解决。根据熊彼特的经济思想,创新才是经济发展的本质,而以《国家创新驱动发展战略纲要》为代表的政策文件指出,创新驱动发展就是使创新成为经济发展的第一动力,故创新驱动发展才是可持续的高质量发展^[1]。2006年全国科技大会以及党的十七大都明确提出科技发展要紧紧围绕经济社会发展这个中心任务,要解决制约经济社会发展的关键问题,尤其是要建立以企业为主体、市场为导向、产学研结合的创新体系,让企业成为创新主体。党的十九大报告提出,要坚定实施创新驱动发展战略,加快建设创新型国家,把“加快建设创新型国家”纳入“建设现代化经济体系”的组成部分,并强调“创新是建设现代化经济体系

[收稿日期]2022-07-05

[基金项目]国家自然科学基金面上项目(71872105)

[作者简介]吴秋生(1962—),男,江苏东台人,山西财经大学会计学院教授,博士生导师,主要研究方向为审计理论与实务;王玲芝(1997—),女,山西晋中人,山西财经大学会计学院硕士生,主要研究方向为审计理论与实务,邮箱:lingzhiwang00@163.com。

^①数据来源于Wind数据库。

的战略支撑”。创新发展已成为全社会的共识,成为国家发展的基本国策。那么,创新驱动发展能否有效促进企业劳动收入份额的提高,即创新驱动发展能否同时促进共同富裕目标的实现?其中的作用机制又是怎样的呢?另外,创新企业薪酬激励体系,对企业高管和员工分别进行股权激励,形成高管持股和员工持股,能否更充分发挥创新驱动发展对提高企业劳动收入份额的作用?

关于企业劳动收入份额的影响因素,学术界主要从经济发展、金融发展、技术变化等方面进行研究。在经济发展方面,经济全球化通过对外贸易、引进外商投资等经济活动使得中国经济高速增长,同时由于行业资本密集度和资本回报率的提高^[2],资本品成本、中间投入品成本和技术引进成本的降低^[3]等原因,显著降低了企业劳动收入份额,但也有学者认为外商直接投资通过提高专利数量和全要素生产率从而提升职工收入份额^[4]。在金融发展方面,有研究认为企业金融化对劳动收入份额具有显著的正向作用^[5],也有研究认为企业金融化程度加深最终会导致其劳动收入份额下降^[6]。在技术变化方面,有学者认为技术进步会削弱劳动者的谈判能力从而降低劳动收入份额^[7],但也有学者认为技术进步并不是劳动收入份额下降的原因,相反,积极利用信息技术和人工智能能够提升企业劳动收入份额^[8]。

走创新驱动发展的道路、建设创新型国家是当今社会发展的必然趋势。从创新驱动的宏观影响后果来看,目前学者们主要在其对经济发展和产业结构的影响方面展开研究。首先,在经济发展方面,大部分学者认为创新驱动发展与经济增长之间存在正相关关系^[9],这有利于提升全要素生产率,促进经济高质量发展^[1]。但也有学者认为创新驱动与经济增长之间不存在 Granger 因果关系,两者之间仅存在短期的互动影响效应,不具有发展惯性^[10],甚至由于企业技术创新对就业增长具有替代效应,创新水平的提高会降低对劳动力的需求^[11]。其次,在产业结构方面,学者们认为技术创新是产业转型升级的重要驱动力,能够促进产业结构优化调整^[12],也有学者认为技术创新水平是否对产业结构产生优化效果会受到地区发展水平的影响,且存在显著的门槛效应^[13]。从创新驱动的微观影响后果来看,企业创新投入不仅能够给企业创造增长机会^[14],正向促进企业的长短期财务绩效和经营业绩^[15],而且能够降低客户集中度,从而降低企业经营风险^[16]。同时,创新驱动发展战略的实施对引导企业研发投入有更大的促进作用^[17],但也有学者认为研发活动会使企业面临更大的经营风险^[18],只有当创新资本投入水平超过一定的门槛值且创新人力投入水平处于适度区间时,才会有利于企业价值的提升^[19]。

综上,现有文献主要从经济发展、金融发展、技术变化等方面对企业劳动收入份额的影响因素进行研究,鲜有文献从创新驱动发展这一视角对企业收入份额进行研究;现有文献关于创新驱动发展的后果影响多从宏观(经济发展和产业结构)和微观(财务绩效和研发活动)等方面进行研究,尚未有文献将创新驱动发展与企业劳动收入份额联系起来进行实证研究。

基于此,本文选取 2012—2020 年沪深 A 股上市公司为样本,实证检验创新驱动发展与企业劳动收入份额之间的关系,以及高管股权激励和员工持股对上述关系的调节效应,并进一步研究盈利水平的中介效应和企业处于不同生命周期阶段、不同市场化程度的地区以及产权性质不同时的异质性。

本文的创新点在于:(1)从创新驱动发展战略视角研究增加企业劳动收入份额的实现方式,不同于已有文献大多从经济发展、金融发展、技术变化等角度研究劳动收入份额,不仅丰富了劳动收入份额变化影响因素的研究,也丰富了创新驱动发展的经济后果研究,为通过促进创新驱动发展实现共同富裕目标提供经验证据。(2)研究高管股权激励与员工持股对创新驱动发展与企业劳动收入份额之间关系的调节作用,为企业寻找创新驱动发展促进劳动收入份额提高的路径提供经验证据。(3)研究企业处于不同生命周期阶段、不同市场化程度的地区以及产权性质不同对创新驱动发展与企业劳动收入份额之间关系的异质性,为企业根据所处主要环境制定创新驱动发展促进劳动收入份额提高的策略提供经验证据。

二、理论分析与研究假设

(一) 创新驱动发展与企业劳动收入份额

企业劳动收入份额处于合适的水平是经济高质量发展的普遍形态,而高质量发展强调质量,强调效率,强调产品和服务的供给顺应需求的升级,因此实现高质量发展必须提高全要素生产率^[9],提高公司盈利水平^[20],而创新驱动是企业全要素生产率以及盈利水平提升的内在驱动力^[1,21],因此,创新能够促进企业全要素生产率和盈利水平提高,进而提升企业劳动收入份额。具体分析如下:一方面,创新驱动发展需要大量高素质的劳动者提供更复杂的劳动,导致企业创新人才在员工中占比提高。与普通的人力资源相比,作为高素质劳动者的创新人才是创新知识的核心载体,掌握着高新技术企业的核心技术和创新能力,具有更高的溢价能力,创新人才投入能促进创新产出,提高企业技术创新效率。根据人力资本理论,创新人才带来的人力资本代表着潜在的、对企业有价值的知识和能力,可以通过群体内外部的网络联系来实现效用最大化^[22],并在促进企业盈利水平、核心竞争力和创新发展的提升方面发挥关键效用^[23],提高企业的管理水平、经营业绩和长期发展能力,给企业劳动收入份额的提升提供支撑^[5]。同时,高素质、高技能的劳动力往往意味着企业需要支付更高的工资吸引并留住这些创新人才^[4],这会提高企业劳动收入份额。除此之外,高素质、高技能的劳动者在市场中拥有较高的价格谈判能力^[4],根据议价能力假说,劳动者议价能力的上升能够促进劳动收入份额的提升。另一方面,创新驱动发展必然带来技术进步,在产生就业替代的同时^[11],也会给社会提供新的就业岗位。被替代的往往是比较简单的劳动,新产生的往往是比较复杂的劳动。因此,新创造的就业岗位通常需要企业提高工资水平,吸纳相关的高技能劳动力^[4],促使管理者提高工资水平激励员工以提高经营业绩,并通过“高薪引才”来应对更加激烈的外部竞争,从而提高劳动收入份额^[24]。技术进步是创新的成果,技术水平的提升能够提升企业生产效率^[7],这意味着企业具有更高的盈利能力,而现代企业普遍采用绩效考核制将企业员工的工资水平与利润挂钩,利润高的企业更大概率支付更高工资,因此,技术进步提高了企业盈利水平,其带来的高额收益很可能会正向溢出至企业员工收入,带动企业劳动收入份额上升^[5]。相反,技术进步水平的损害将限制企业的长期发展能力,导致劳动力工资水平难以得到持续性提高,并可能对劳动收入份额的上升产生抑制^[5]。由此,本文提出研究假设1:

假设1:创新驱动发展能够提高企业劳动收入份额。

(二) 高管股权激励和员工持股的调节作用

作为促进企业长期持续发展的激励制度,股权激励符合企业价值共创共享理念,具有促进劳资共赢的协同效应,能够有效协调劳资关系,优化利益分配,企业高管和员工等利益相关者在利润最大化的目标驱动下,共同创造价值,并带动工资、就业等方面的增长,实现共享价值。因此,合理的股权激励机制是引导企业主动进行创新活动的重要动力,是企业创新投入和公司经营的必要保障,是企业实现高质量发展与共同富裕目标的有力抓手。同时企业员工和高管作为股权激励的对象,是企业创新驱动发展的主力军,也是企业劳动收入份额提升的主要贡献者,对二者实施股权激励能够强化企业创新驱动发展与企业劳动收入份额的正向关系。

对于公司高管来说,高管是企业创新活动过程中主要的组织者和推动者,具有影响公司资源配置的决策权,而股权激励作为一种有效的高管薪酬激励方案^[25],可以增强高管的“主人翁”意识,使高管与企业之间建立“利益趋同效应”,使其在追求自身利益最大化的同时追求企业价值的最大化,并激励高管提高其决策的长期性,进行更有利于企业长远发展的研发创新活动^[26]。故对高管建立相关激励机制以促进企业创新显得尤为重要。具体来说,股权激励实施及其程度的加强都可能会带来调整成本的降低以及融资能力的提高,优化公司资本结构^[27],并正面提高公司业绩和价值,进而提高高管劳动收入,最终会改变企业的总利润进而影响其劳动收入份额^[6]。同时,劳动收入份额的提升归根到底仍需要企

业长期优良业绩的支撑^[5],企业长期优良业绩的取得离不开企业拥有创新驱动发展的能力,是企业创新驱动发展能力的重要体现。由此,本文提出研究假设2:

假设2:高管股权激励能够强化创新驱动发展与企业劳动收入份额之间的正相关关系。

对于企业员工来说,员工是诸多创新思想的源头,是创新的主体力量和创新决策的“执行人”^[28],其努力和协作关乎创新决策的执行效率,影响着创新投入成功转化为创新产出的过程。员工持股计划的实施使员工以劳动者和所有者的双重身份参与企业生产经营活动,并通过影响员工薪酬的外部竞争力对企业内部劳动关系产生影响^[29],是一种激励约束机制。实施员工持股计划,一方面,可以帮企业留住对企业前景有信心的员工^[30],将员工利益与企业利益绑定在一起,建立利益共享机制,提高其工作积极性、主动性和创造性,使员工更广泛地参与决策,拥有更大的信息共享,更信任上级^[30],激励其落实创新想法,促进企业创新^[28],实现员工与企业价值共创共享,并吸引更多的研发创新人才加入企业,增加创新人才投入,提高劳动者素质;同时,通过利益共享可以建立起员工内部之间共同的目标,增强团队协作^[25],提高员工风险承担能力^[28],缓解员工与高管之间的代理问题,员工不仅以所有者的身份参与公司经营决策,而且可以对管理层的管理行为进行日常性的连续性监督,有效降低代理成本^[31],最终带来经营效率和财务绩效的提升^[30],提高企业劳动收入份额。另一方面,授予员工股权代替现金薪酬可以使企业保有一定的现金流,缓解融资约束问题,从而为企业的创新提供资金支持^[28],以促进创新实现,同时,融资问题的解决对于企业绩效水平的提升有一定的促进作用^[32],并进一步对企业劳动收入份额产生影响。除此之外,员工持股计划倡导以一种再分配的方式实现公平^[32],有利于缓解我国社会中存在的收入分配不平衡问题,且其向证券市场传递的“利好”信息也有利于公司股价上涨,在进一步激励企业进行创新活动的同时,实现企业和员工的价值增值。由此,本文提出研究假设3:

假设3:员工持股能促进创新驱动发展与企业劳动收入份额之间的正相关关系。

三、研究设计

(一) 样本选取及数据来源

2012年党的十八大明确提出:“科技创新是提高社会生产力和综合国力的战略支撑,必须摆在国家发展全局的核心位置。”强调要坚持走中国特色自主创新道路,实施创新驱动发展战略。故本文选取2012—2020年沪深A股上市公司为研究样本,样本数据来源于国泰安数据库(CSMAR)和万得数据库(Wind),其中员工持股数据在国泰安数据库的基础上,结合公司股权激励计划实施阶段和方案进度手工整理完成。本文对样本数据进行如下处理:第一,剔除ST和*ST样本公司;第二,剔除金融类样本公司;第三,剔除数据缺失的样本。经过以上处理,最终获得19400个样本观测值。本文利用STATA15.0对数据进行运算和分析。同时,为缓解异常值可能对研究结论产生影响,对连续变量在1%和99%分位上进行缩尾处理。

(二) 变量选取

1. 被解释变量:企业劳动收入份额(LS)。通常情况下,劳动收入份额在微观层面表征为增加值在资本方和劳动者之间的分配状况^[8],是企业经营决策的自然结果^[4]。本文借鉴王雄元、施新政等的做法^[4,24],采用支付给职工以及为职工支付的现金与营业总收入的比值来衡量企业劳动收入份额。

2. 解释变量:创新驱动发展。根据创新驱动发展评价指标体系,并考虑到数据的可得性,选择总研发投入强度(RD)作为其替代指标,同时借鉴杨林等的做法^[33],采用相对值指标的方法,将变量定义为企业年度研发支出总额与总营业收入的比值。

3. 调节变量:(1)高管股权激励。借鉴盛明泉等的做法^[27],选择高管持股比例,即董监高持股比例占总股数量之比来衡量高管股权激励。(2)员工持股。借鉴张会丽等的做法^[29],关于员工持股的衡量方式,若公司在 $t+1$ 年实施涵盖非高管员工的股权激励方案或员工持股计划,取1,否则取0。

4. 控制变量:借鉴王雄元、王博、施新政等的研究^[4,6,24],选择股权集中度、资产收益率、资本密集

度、公司规模、资产负债率、资本产出比、账面市值比、总资产增长率、工资向下刚性、董事会独立性和产权性质等微观因素以及地区经济发展水平等宏观因素作为控制变量。具体变量定义见表1。

(三) 模型构建

文章构建模型(1)验证假设1,即创新驱动发展与企业劳动收入份额之间的关系。具体模型如下:

$$LS_{it} = \beta_0 + \beta_1 RD_{it} + \beta_2 Controls_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

文章构建模型(2)验证假设2,即高管股权激励对创新驱动发展与企业劳动收入份额之间的关系的调节效应。具体模型如下:

$$LS_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 RD_{it} + \gamma_2 STOCK_{it} + \gamma_3 RD_{it} \times STOCK_{it} + \gamma_4 Controls_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

文章构建模型(3)验证假设3,即员工持股对创新驱动发展与企业劳动收入份额之间关系的调节效应。具体模型如下:

$$LS_{it} = \eta_0 + \eta_1 RD_{it} + \eta_2 ESOP_{it} + \eta_3 RD_{it} \times ESOP_{it} + \eta_4 Controls_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

其中*i*代表企业,*t*代表年份。

表1 变量定义

变量	符号	变量定义
创新投入	RD	研发投入占营业收入比例
企业劳动收入份额	LS	支付给职工以及为职工支付的现金/营业总收入
高管持股比例	STOCK	董监高持股数量占总股数量之比
员工持股	ESOP	哑变量,若公司在 <i>t</i> +1年实施涵盖非高管员工的股权激励方案或员工持股计划,取1,否则取0
股权集中度	SC	公司前十大股东持股比例
资产收益率	ROA	净利润/总资产
资本密集度	CI	总资产/营业收入
公司规模	SIZE	公司总资产取对数
资产负债率	LEV	总负债/总资产
资本产出比	KY	固定资产净额/总营业收入
账面市值比	BM	资产总计/市值
总资产增长率	GROWTH	(资产总计本期期末值-资产总计上年同期期末值)/资产总计上年同期期末值
工资向下刚性	DOWNRIG	哑变量,若企业当年销售收入下降但员工平均工资上升,取1,否则取0
董事会独立性	INDEP	独立董事数量与董事规模之比
产权性质	SOE	哑变量,根据股权控制性质判断,若公司为国企,取1,否则取0
地区经济发展水平	GDP	企业所在省份人均GDP(万元/人)取对数

四、实证结果分析

(一) 描述性统计

由表2可知,LS的均值为0.139,表明我国A股上市公司中劳方所得分配占增加值比例较小;RD的最大值为0.282,最小值为0.0002,均值为0.0469,表明我国上市公司在创新投入方面存在较大差异;STOCK的均值为0.153,中位数为0.0232,表明我国实施高管股权激励的公司相对较少,且股权激励强度较低;ESOP的均值为0.129,表明我国上市公司中有12.9%的企业推行员工持股计划。

表2 描述性统计结果

Variable	N	Mean	p25	p50	p75	SD	Min	Max
LS	19400	0.139	0.0769	0.120	0.179	0.0883	0.0153	0.491
RD	19400	0.0469	0.0178	0.0359	0.0551	0.0482	0.0002	0.282
STOCK	19400	0.153	0	0.0232	0.296	0.202	0	0.681
ESOP	19400	0.129	0	0	0	0.335	0	1
SC	19400	0.586	0.482	0.595	0.698	0.147	0.242	0.903
ROA	19400	0.0375	0.0145	0.0375	0.0678	0.0635	-0.276	0.194
CI	19400	0.0228	0.0134	0.0189	0.0270	0.0149	0.0043	0.0919
SIZE	19400	22.18	21.28	22.00	22.88	1.255	20.04	26.16
LEV	19400	0.408	0.248	0.399	0.553	0.198	0.0555	0.875
KY	19400	0.460	0.170	0.329	0.578	0.466	0.0090	2.887
BM	19400	0.609	0.420	0.603	0.792	0.245	0.123	1.161
GROWTH	19400	0.174	0.0152	0.0937	0.217	0.339	-0.304	2.232
INDEP	19400	0.376	0.333	0.364	0.429	0.0535	0.333	0.571
SOE	19400	0.315	0	0	1	0.465	0	1
DOWNRIG	19400	0.193	0	0	0	0.395	0	1
GDP	19400	2.014	1.717	2.050	2.309	0.426	1.058	2.803

(二) 多元回归分析

表3列(1)为创新驱动发展与企业劳动收入份额关系的实证回归结果。由表3列(1)可知, *RD* 的回归系数在1%的置信水平上显著为正,表明企业推动创新驱动发展,加大研发投入,能够有效提升企业劳动收入份额,支持了假设1,同时也表明可以进行后续检验。

表3列(2)和列(3)为高管股权激励与员工持股计划对创新驱动发展与企业劳动收入份额关系调节作用的回归结果。由表3列(2)可知, *RD* × *STOCK* 的回归系数在1%的水平上显著为正,表明企业对公司高管进行股权激励能有效促进创新驱动发展与企业劳动收入份额之间的正相关关系,支持了假设2。由表3列(3)可知, *RD* × *ESOP* 的回归系数在1%的置信水平上显著为正,表明员工持股对创新驱动发展与企业劳动收入份额之间的正相关关系起促进作用,支持了假设3。

(三) 稳健性检验

为保证上述结果的可靠性,本文进行如下稳健性检验,考虑到篇幅限制,此处不再列示具体结果,留存备索。

1. 内生性检验

(1) 工具变量法。由于企业劳动收入份额可能反向影响创新驱动发展,本文首先对 *RD* 进行了内生性检验, Hausman 检验结果均在1%的水平上显著,表明创新驱动发展的确存在内生性问题。为进一步验证实证结果的稳健性,将自变量 *RD* 的滞后一期变量(*RD*₁)、滞后两期变量(*RD*₂)作为工具变量,并采用两阶段最小二乘法(2SLS)来对实证结果进行检验。最终结果显示,在第一阶段回归结果中, *RD*₁、*RD*₂ 的回归系数均在1%的置信水平上显著为正,在第二阶段回归结果中, *RD*_{hat}(预测值)的回归系数在1%的置信水平上显著为正,研究结论不变。此外,本文进一步对2SLS的结果进行了Sargan检验和弱工具变量检验,在Sargan检验中,P值显示为0.4197,表明工具变量是外生的,在弱工具变量检验中,Minimum eigenvalue statistic 值为15498.6,表明不存在弱工具变量问题。

(2) 固定效应检验。创新驱动发展与企业劳动收入份额之间的关系也可能源自公司层面的异质性问题、宏观经济因素等不可观测的遗漏变量。为了克服这些遗漏变量的影响,缓解内生性问题,本文选择个体固定效应模型和双向固定效应模型(即同时控制时间固定效应和个体固定效应),对研究结论进行检验。结果显示, *RD* 的回归系数均在1%的置信水平上显著为正,研究结论不变。

2. 替代主要变量

本文通过改变创新驱动发展和企业劳动收入份额的衡量方式以克服基础回归可能存在的指标度量偏误问题。关于创新驱动发展,选用以下方式进行衡量:(1) 由于专利授权数量能够反映出企业真正的创新能力,为避免出现“创新假象”,参考林春、赵娟等的做法^[1,10],采用最能体现创新效应的专利授权量(*RD1*)来代替创新驱动发展,并对其进行标准化处理;(2) 考虑到企业创新活动具有长期性,参考李姝等的做法^[16],采用创新投入未来一期至三期(*RD2*)作为自变量进行检验。关于企业劳动收入份额,采用以下方式进行衡量:(1) 由于企业劳动收入份额在(0,1)范围波动,参考王雄元、施新政等的做法^[4,24],在企业劳动收入份额测算的基础上,将其进行logistic转换,调整为 $LS/(1 - LS)$,并取自然对数,进而算出 *LS1*;(2) 参考胡奕明等的研究^[34],采用支付给职工以及为职工支付的现金与企业总资产的比值计算 *LS2*。结果显示,替换变量后系数均在1%置信水平上显著为正,研究结论不变。

表3 多元回归分析结果

VARIABLES	基准回归检验		调节效应检验	
	(1)	(2)	(3)	
	LS	LS	LS	
<i>RD</i>	0.652 *** (52.61)	0.590 *** (38.45)	0.638 *** (47.85)	
<i>RD</i> × <i>STOCK</i>		0.384 *** (7.62)		
<i>ESOP</i> × <i>RD</i>			0.073 *** (2.81)	
<i>STOCK</i>		-0.037 *** (-9.73)		
<i>ESOP</i>			-0.003 (-1.63)	
Constant	0.295 *** (24.34)	0.323 *** (25.60)	0.296 *** (24.41)	
Controls	YES	YES	YES	
<i>Ind</i>	YES	YES	YES	
<i>year</i>	YES	YES	YES	
R-squared	0.433	0.435	0.433	
Observations	19434	19434	19434	

注:括号内为t值;***、**、*分别表示在1%、5%和10%水平上显著。下同

3. 双重聚类(Cluster2)调整

为消除扰动项之间存在的自相关或异方差问题,借鉴李华等的做法^[17],在豪斯曼检验基础上,对标准误在个体和时间上进行双重聚类调整。结果显示,*RD*的回归系数在1%的置信水平上显著为正,研究结论不变。

4. 调整样本期

考虑到新冠疫情对企业经营发展产生的冲击,因此通过缩短时间窗口,剔除受疫情影响严重的样本期(2020年)以进行检验。结果显示,*RD*的回归系数均在1%的置信水平上显著为正,研究结论不变。

(四) 进一步研究:盈利水平的中介作用

根据基本假设的理论分析,创新驱动发展所要求的创新人才投入以及带来的技术进步,均会促进企业盈利水平的提升,进而带动企业劳动收入份额的上升,故公司盈利水平在创新驱动发展与企业劳动收入份额之间具有中介作用。为了揭示基本关系的形成机理,这里进一步检验盈利水平的中介作用。参考吴利华和黄镜蓉的做法^[21],选取主营业务利润率(*OM*),即主营业务利润与主营业务收入的比值,来衡量企业盈利水平。主营业务利润率越高,表示企业盈利水平越好。具体检验模型如下:

$$OM_{it} = \lambda_0 + \lambda_1 RD_{it} + \lambda_2 Controls_{it} + \varepsilon_{it} \tag{4}$$

$$LS_{it} = \chi_0 + \chi_1 RD_{it} + \chi_2 OM_{it} + \chi_3 Controls_{it} + \varepsilon_{it} \tag{5}$$

表4为公司盈利水平在创新驱动发展与企业劳动收入份额之间中介作用的实证回归结果。在表4列(1)和列(2)中,*RD*和*OM*的回归系数均在1%的置信水平上显著为正,且在列(2)中*RD*的回归系数为0.569,小于基准回归中*RD*的回归系数0.652,表明企业盈利水平在创新驱动发展对企业劳动收入份额的影响中产生了部分中介作用,即创新驱动发展对企业劳动收入份额的正向影响可以部分地通过提高盈利水平这一路径来实现。

表4 中介效应检验结果

VARIABLES	(1)	(2)
	OM	LS
<i>RD</i>	0.824 *** (36.37)	0.569 *** (45.16)
<i>OM</i>		0.101 *** (26.24)
Constant	0.109 *** (4.94)	0.283 *** (23.82)
Controls	YES	YES
<i>Ind</i>	YES	YES
<i>year</i>	YES	YES
R-squared	0.488	0.452
Observations	19434	19434

(五) 进一步研究:异质性检验

创新驱动发展通过改善劳资关系进而促进劳动收入份额的提升。然而在现实的劳动力市场中,劳资关系还受许多因素同时影响,譬如企业生命周期阶段、市场化程度、企业性质等,因此,本文从以上三个方面对创新驱动发展与企业劳动收入份额之间的正相关关系进行异质性分析。

1. 生命周期阶段异质性

根据生命周期理论,处于不同生命周期阶段的企业在生产经营、现金流、投融资等方面存在较大差异。文章参考 Dickinson 的做法^[35],运用现金流量法,即通过经营活动、投资活动以及筹资活动产生的现金流量净额的组合来划分处于不同生命周期阶段的企业,并以此为依据进行分组检验,如表5所示。

表5 企业生命周期阶段

现金流	成长期		成熟期		衰退期		
	初创期	增长期	成熟期	衰退期	衰退期	衰退期	淘汰期
经营现金流净额	-	+	+	-	+	+	-
投资现金流净额	-	-	-	-	+	+	+
筹资现金流净额	+	+	-	-	+	-	-

表6列(1)至列(3)报告了回归结果和组间系数差异检验结果。结果显示,处于成长期、成熟期和衰退期的企业*RD*的回归系数分别为0.680、0.580和0.721,且均在1%的置信水平上显著,同时,组间差异系数检验结果显示,P值为0.0080,这表明相较于处于成熟期的企业,创新驱动发展对企业劳动收

入份额的正向促进作用在处于成长期和衰退期的企业中更为显著。这可能是因为对处于成熟期的企业经营稳定,高素质人才趋于饱和,且薪酬已经处于较高水平,故在推动企业创新驱动发展时,通过“高薪引才”的方式促进企业劳动收入份额的提升的边际贡献有限,而处于成长期和衰退期的企业,急需增大研发投入力度来抢占市场,以提升企业竞争力,促进企业转型发展,在这一过程中,企业迫切需要以高薪薪酬吸引更多的高素质人才加入企业,这将进一步促进企业劳动收入份额的提高。而且,相较于成长期和衰退期的企业,处于成熟期的企业拥有较高的知名度,而品牌知名度在“高薪引才”方面也起到了一定的替代作用。

表6 基于生命周期阶段、市场化程度和产权性质的异质性检验

VARIABLES	基于生命周期阶段的检验			基于市场化程度的检验		基于产权性质的检验	
	成长期 (1)	成熟期 (2)	衰退期 (3)	市场化程度高 (4)	市场化程度低 (5)	国有企业 (6)	非国有企业 (7)
	LS	LS	LS	LS	LS	LS	LS
<i>RD</i>	0.680 *** (36.52)	0.580 *** (28.32)	0.721 *** (25.27)	0.704 *** (53.89)	0.235 *** (6.32)	0.438 *** (19.38)	0.747 *** (50.69)
<i>Constant</i>	0.266 *** (14.87)	0.299 *** (16.20)	0.352 *** (11.35)	0.280 *** (21.60)	0.370 *** (11.21)	0.353 *** (19.49)	0.334 *** (19.74)
<i>Controls</i>	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
<i>Ind</i>	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
<i>year</i>	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
R-squared	0.421	0.429	0.469	0.443	0.389	0.444	0.442
Observations	8637	7472	3752	17706	2205	6481	13430
组间系数差异检验	p-value = 0.0080 ***			p-value = 0.0000 ***		p-value = 0.0000 ***	

2. 市场化程度异质性

本文参考王小鲁等的研究^[36],采用市场化指数衡量市场化程度,并以历年市场化指数的平均增长幅度为基础预测2020年市场化指数,将样本企业分为市场化程度较高组和较低组,其中,当各省份市场化程度高于全国平均值时,为市场化程度较高组,反之,为市场化程度较低组,在此基础上对创新驱动发展与企业劳动收入份额的关系进行异质性分析。表6列(4)和列(5)报告了回归结果和组间系数差异检验结果。结果显示,市场化程度较高组和较低组的*RD*系数分别为0.704和0.235,且均在1%的置信水平上显著,组间系数差异检验的P值为0,这说明在市场化程度较高的地区,创新驱动发展对于企业劳动收入份额的正向促进作用显著高于市场化程度较低的地区,主要因为市场化程度高的地区市场包容性和竞争性强,一方面,可以吸引更多的创新主体进入市场,增加高素质人才的需求量,另一方面,市场开放性竞争激烈也要求企业加大创新人才投入,推动创新驱动发展,进而提升企业的市场竞争力。

3. 企业性质异质性

本文以企业性质为依据将样本企业分为国企和非国企两组,分组检验创新驱动发展对企业劳动收入份额的影响。表6列(6)和列(7)报告了回归结果和组间系数差异检验结果。结果显示,国企组和非国企组的*RD*系数分别为0.438和0.747,且均在1%的置信水平上显著,组间系数差异检验的P值为0,这说明相较于国有企业,创新驱动发展对于企业劳动收入份额的正向促进作用在非国有企业中更为明显。主要因为:一方面,与非国有企业相比,国有企业与政府有着更为密切的关系,更容易获得政府的政策支持,且有政府背书,面临破产的风险远低于非国有企业,因此,非国有企业为了长久稳定的发展,比国有企业更有动力进行创新发展,且国有企业存在严重的委托代理问题,经营者更注重短期利益,而对于创新发展等有利于企业长期发展的活动则没有予以足够重视;另一方面,国有企业存在巨大的隐性福利,在创新人才的薪酬方面低于非国有企业。

五、结论性评述

本文以2012—2020年沪深A股上市公司为样本,实证检验创新驱动发展与企业劳动收入份额之间的关系,以及高管股权激励和员工持股对二者关系的调节效应。研究发现:创新驱动发展能有效提高企业劳动收入份额;实施高管股权激励和员工持股计划均能显著增强上述关系。经过稳健性和内生性检验,结论仍然成立。进一步研究发现,盈利水平发挥部分中介效应,且当企业处于成长和衰退阶段、市场化程度较高地区以及为非国有企业时,创新驱动发展对企业劳动收入份额的正向关系更加显著。

根据上文研究,本文提出如下政策性建议:首先,企业特别是非国有企业的所有者和劳动者应当达成如下共识并形成共同行动,即企业只有不断加大创新投入,提高创新投入强度,实现创新驱动发展,才能实现所有者和劳动者权益的双赢,当然也能同时提高政府税费收入,提高社会公众福祉;企业特别是非国有企业治理层应该从履行应尽的社会责任的高度和促进企业创新发展的战略角度,大力推进股权激励和员工持股计划,实现企业的价值共创共享与和谐发展;企业特别是非国有企业治理层和管理层还应该充分认识到企业所处生命周期阶段对创新驱动发展与企业劳动者收入份额关系的影响,在企业处于成长和衰退阶段,要更加注重采用通过创新驱动发展促进企业劳动者收入份额提升的策略,实现企业更快地成长、更有力地遏制衰退实现转型发展。其次,投资者应该更加看好依靠创新驱动发展并实行高管股权激励和员工持股计划的企业。因为,这种企业更能实现价值共创共享,不但能够实现企业可持续发展,而且更容易为政府和公众所支持,因而投资风险较低,更具有投资价值。最后,政府应该充分认识到,促进企业创新驱动发展是实现共同富裕的重要途径,应当继续通过加强法制建设,优化营商环境,提高各地的市场化程度,促进企业创新驱动发展,促进劳动者收入的提高。

参考文献:

- [1] 林春,孙英杰.创新驱动与经济高质量发展的实证检验[J].统计与决策,2020(4):96-99.
- [2] 邵敏,黄玖立.外资与我国劳动收入份额——基于工业行业的经验研究[J].经济学(季刊),2010(4):1189-1210.
- [3] 余森杰,梁中华.贸易自由化与中国劳动收入份额——基于制造业贸易企业数据的实证分析[J].管理世界,2014(7):22-31.
- [4] 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.
- [5] 罗明津,铁瑛.企业金融化与劳动收入份额变动[J].金融研究,2021(8):100-118.
- [6] 王博,毛毅.实体企业金融化对中国劳动收入份额的影响机制与效应[J].经济与管理研究,2019(10):88-104.
- [7] 张莉,李捷瑜,徐现祥.国际贸易、偏向型技术进步与要素收入分配[J].经济学(季刊),2012(2):409-428.
- [8] 申广军,刘超.信息技术的分配效应——论“互联网+”对劳动收入份额的影响[J].经济理论与经济管理,2018(1):33-45.
- [9] 洪银兴.论创新驱动经济发展战略[J].经济学家,2013(1):5-11.
- [10] 赵娟.创新驱动对经济增长形成惯性发展了吗——基于44个国家的研究[J].广东财经大学学报,2021(5):52-60.
- [11] 白俊,宫晓云,王婉婉.企业技术创新的就业效应:创造还是替代?——来自中国上市公司经验证据的分析[J].商业研究,2018(9):55-62.
- [12] 昌忠泽,陈昶君,张杰.产业结构升级视角下创新驱动发展战略的适用性研究——基于中国四大板块经济区面板数据的实证分析[J].经济学家,2019(8):62-74.
- [13] 吴振华.技术创新影响产业结构优化的门槛效应研究[J].中国科技论坛,2021(4):1-11.
- [14] Ho Y K, Tjahjapranata M, Yap C M. Size, leverage, concentration, and R&D investment in generating growth opportunities[J]. The Journal of Business, 2006, 79(2): 851-876.
- [15] Kothari S P, Laguerre T E, Leone A J. Capitalization versus expensing: Evidence on the uncertainty of future earnings from capital expenditures versus R&D outlays[J]. Review of Accounting Studies, 2002, 7(4): 355-382.
- [16] 李姝,李丹,田马飞,等.技术创新降低了企业对大客户的依赖吗[J].南开管理评论,2021(5):26-39.
- [17] 李华,孙茂竹,宋常,等.创新驱动发展战略下中国制造业成本动因拓展研究——基于研发投入的视角[J].审计与经济研究,2021(1):118-127.

- [18] Ho Y K, Xu Z, Yap C M. R&D investment and systematic risk[J]. *Accounting & Finance*, 2004, 44(3): 393-418.
- [19] 韩先锋,董明放. 技术创新投入对企业价值影响的异质门槛效应[J]. *科技进步与对策*, 2017(22): 93-99.
- [20] 耿云江,卜君,贺建刚. 制度、财务与高质量发展——中国会计学年会财务成本分会 2020 学术年会暨第 33 次理论研讨会会议综述[J]. *会计研究*, 2020(11): 190-192.
- [21] 吴利华,黄镜蓉. 研发投入、广告支出与企业盈利能力[J]. *华东经济管理*, 2018(3): 141-147.
- [22] Collings D G. Integrating global mobility and global talent management: Exploring the challenges and strategic opportunities[J]. *Journal of World Business*, 2014, 49(2): 253-261.
- [23] Delgado-Verde M, Martín-de Castro G, Amores-Salvadó J. Intellectual capital and radical innovation: Exploring the quadratic effects in technology-based manufacturing firms[J]. *Technovation*, 2016, 54(8): 35-47.
- [24] 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.
- [25] Wu Y W. Optimal executive compensation: Stock options or restricted stocks[J]. *International Review of Economics and Finance*, 2010, 20(4): 633-644.
- [26] 吕长江,郑慧莲,严明珠,等. 上市公司股权激励制度设计:是激励还是福利? [J]. *管理世界*, 2009(9): 133-147.
- [27] 盛明泉,张春强,王焱. 高管股权激励与资本结构动态调整[J]. *会计研究*, 2016(2): 44-50.
- [28] 周冬华,黄佳,赵玉洁. 员工持股计划与企业创新[J]. *会计研究*, 2019(3): 63-70.
- [29] 张会丽,赵健宇,陆正飞. 员工薪酬竞争力与上市公司员工持股[J]. *金融研究*, 2021(1): 169-187.
- [30] Blasi J R, Freeman R B, Kruse D L. Do broad-based employee ownership, profit sharing and stock options help the best firms do even better? [J]. *British Journal of Industrial Relations*, 2016, 54(1): 55-82.
- [31] 王文兵,干胜道,段华友. 员工持股计划:值得期待的一种尝试——兼评《上市公司员工持股计划管理暂行办法(征求意见稿)》[J]. *现代经济探讨*, 2012(11): 63-67.
- [32] 丁诚. 上市公司员工持股计划与企业创新绩效关系的实证研究——基于产权性质和产业性质的差异[J]. *预测*, 2021(5): 76-82.
- [33] 杨林,段壮钰,刘娟,等. 高管团队海外经验、研发投入强度与企业创新绩效[J]. *科研管理*, 2018(6): 9-21.
- [34] 胡奕明,买买提依明·祖农. 关于税、资本收益与劳动所得的收入分配实证研究[J]. *经济研究*, 2013(8): 29-41.
- [35] Dickinson V. Cash flow patterns as a proxy for firm life cycle[J]. *The Accounting Review*, 2011, 86(6): 1969-1994.
- [36] 王小鲁,胡李鹏,樊纲. 中国分省份市场化指数报告(2021)[M]. 北京:社会科学文献出版社, 2021.

[责任编辑:高 婷]

Innovation-driven Development and the Labor Income Share of Enterprises

WU Qiusheng, WANG Lingzhi

(School of Accounting, Shanxi University of Finance and Economics, Taiyuan 030006, China)

Abstract: Using the data of Shanghai and Shenzhen A-share listed companies from 2012 to 2020 as samples, this paper empirically examines the relationship between innovation-driven development and labor income share of enterprises, and the moderating effect of executive equity incentives and employee shareholding on the above relationship. The study found that the promotion of innovation-driven development by enterprises can effectively increase the labor income share of enterprises; The implementation of executive equity incentives and employee stock ownership plans can significantly enhance the above relationship. Further research found that profitability played a part in mediating the effect, and that the upward relationship was more significant when firms were in growth and decline periods, in more market-oriented regions, and in non-state enterprises. The study concludes that enterprises, especially those in growth and decline periods, regions with a higher degree of marketisation, and non-state-owned enterprises, vigorously promote innovation-driven development, and supplement it with executive equity incentives and employee stock ownership plans, which can increase the labour income share of enterprises, achieve harmonious development and the goal of common prosperity.

Key Words: innovation-driven development; labor income share of enterprise; executive equity incentives; employee stock ownership; profitability level