“十五五”时期夯实共同富裕的微观基础研究

——对两类企业内部收入分配模式的比较分析

杨新铭　马青山

摘　要：推进共同富裕，既要通过完善初次分配机制形成合理的市场收入结构，又要发挥再分配对收入差距的调节作用。以P企业和H企业为典型案例，构建“分配制度—劳动者行为—共同富裕”的分析框架，从富裕性、共享性和持续性三个维度比较劳动报酬共享型与资本收益共享型分配模式。研究发现，P企业以较高的工资和福利改善普通员工的当期收益，企业盈利与销售增长为劳动报酬共享提供经营支撑；H企业通过员工持股和利润分享拓展收益来源，将员工利益与企业长期成长相联结，持续盈利和资本积累为资本收益共享提供财务基础。两类模式均体现出劳动友好型分配特征，其效率机制分别侧重组织稳定和服务投入、创新激励和治理协同，但在收益形式、激励期限和风险承担方面存在差异。“十五五”时期，应结合行业特点完善企业收益分享机制，扩大普通员工受益范围，促进员工增收与企业持续经营相协调。

关键词：共同富裕；初次分配；劳动报酬共享；资本收益共享；企业效率

中图分类号：F126　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1003-7543(2026)10-0083-12

习近平总书记指出，“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”[1]，“要处理好效率和公平关系，构建初次分配、再分配、三次分配协调配套的基础性制度安排”[2]。《中华人民共和国国民经济和社会发展第十五个五年规划纲要》提出，“提高居民收入在国民收入分配中的比重，提高劳动报酬在初次分配中的比重”，并要求“完善劳动者工资决定、合理增长、支付保障机制”[3]。工资性收入是低收入群体和中等收入群体的主要收入来源[4]，理顺初次分配机制，特别是完善微观企业工资形成机制，是提高居民收入和劳动报酬占比的重要举措。企业是价值创造的核心载体和初次分配的重要主体，其工资、奖金、福利、利润分享和员工持股安排，决定着普通劳动者分享企业发展增量收益的状况。

国外研究表明，利润分享和员工所有权在适当的组织文化和治理条件下有助于增强合作、改善员工态度并提高企业绩效[5-6]；绩效薪酬能够通过劳动者选择效应和努力效应提高劳动生产率[7]，但员工持股并非天然有效。广泛持股可能缓解劳资利益冲突，也可能因“搭便车”、风险集中或以股票替代现金工资而削弱激励效果[8]。进一步研究发现，利润分享可以明显提高劳动收入份额并改善低技能劳动者报酬，但其对投资和生产率的影响可能较小。这说明分配改善与效率提升既可能相互促进，也可能相对独立[9]。国内研究主要围绕上市公司员工持股计划展开，发

基金项目：中国社会科学院—上海市人民政府上海研究院2025年重点课题“超大城市建设高水平‘韧性城市’的路径研究”(2025zb008)。

作者简介：杨新铭，中国社会科学院生态文明研究所副所长、研究员；马青山，中国社会科学院生态文明研究所助理研究员。

现员工持股具有集体激励和人才吸引效应，能够促进企业创新[10]；在国有控股上市公司中，员工持股可以通过利益协同、创新激励和治理监督等提高全要素生产率，且受到覆盖范围、认购比例和锁定期限的影响[11]。对员工跟投的研究发现，对非高管员工实施激励，对生产率的促进效应更加明显[12]。这些发现说明企业内部收益分享并不是单纯的福利安排，而可能是企业治理和效率提高的重要内容。然而，既有研究成果在工具选择上较多关注股权或持股等现代激励手段，对传统工资以及休息权、组织关怀等非货币福利关注不足；在数据选择上，既有研究主要选择上市公司，未覆盖信息披露有限但在劳动报酬分享方面具有代表性的非上市企业；在分析视角上，主要考察员工收入或企业绩效，缺少阐释“分配制度—劳动行为—共同富裕”逻辑关系的完整分析框架。

本文对P企业和H企业内部收入分配模式进行比较分析，试图揭示劳动报酬共享型和资本收益共享型企业内部收入分配机制及其共性与差异，并进一步分析这两类企业内部收入分配模式创新对劳动者工作状态、企业经营状况和管理层利益的影响，以此讨论偏向劳动的收入分配模式的可持续性，以及该模式在同类企业中推广复制的条件和约束。

一、分析框架与内在逻辑

从收入形成次序看，初次分配发生在生产要素参与价值创造和交换的过程中，决定劳动报酬、资本收益和经营所得等市场收入如何形成，并由此塑造功能性分配结构。相较于再分配，初次分配是基础性分配，对收入差距的演变具有重要作用[13]。企业内部收入分配既包括工资、奖金、津贴和福利等劳动报酬，又包括利润分享、员工持股收益和长期激励等要素收益。不同类型企业分配的侧重点有所不同，仅以工资绝对水平考察企业内部收入分配格局，并不足以反映真实的收入分布特征。高工资可能只覆盖少数管理者，广泛持股也可能以削减现金工资为代价。同样，短期提高福利若缺乏持续盈利支撑，也可能透支企业未来。企业层面的共同富裕首先体现为劳动者在价值创造过程中获得与其贡献、生活需要和企业发展相匹配的回报。从共同富裕的角度看，企业内部收入分配至少包含三个维度：富裕性，即普通员工获得的综合收益是否提高；共享性，即企业发展成果是否覆盖较广泛员工而非仅集中于少数高管；持续性，即收入分享是否能够持续进行，这一点取决于收入分配、劳动生产率、创新能力和经营韧性能否形成良性循环。

近年来，一些企业根据自身情况进行了不同收入分配形式的创新，包括效益分红、员工持股、集体协商工资、技能薪酬以及家庭补偿、福利补偿等。其中，较有代表性的是P企业和H企业在收入分配上的制度安排。前者属于劳动密集型传统零售服务业，通过较高工资水平、福利保障、休息安排以及对员工的人格尊重，提升普通员工的服务投入、改善其情绪状态，增强组织稳定性，直接优化顾客体验，进而提升企业经营绩效。后者属于知识和技术密集型企业，企业竞争优势在于员工专用性人力资本水平高、团队协作和长期创新，其共享机制更多表现为员工持股、利润分配和长期成长绑定。两家企业在行业属性、经营规模、治理结构和分配方式等方面存在明显差异。P企业带有劳动报酬共享型特征，即将企业当期经营成果更多转化为当期劳动报酬和劳动福祉，其制度工具包括高于行业基准的工资、广泛奖金、休息休假、医疗和困难救助及职业发展等。该模式通过效率工资、组织认同和服务质量机制，降低离职、缺勤、消极劳动和监督成本。其典型适用场景是劳动密集型服务业、连锁零售、住宿餐饮和生活服务业。H企业则属于资本收益共享型，即将部分长期剩余收益转化为员工资本性收益，其工具包括员工

持股、利润分享、广泛股权激励、收益权和长期奖金。该模式将劳动者从固定工资领取者部分转化为企业价值增长的分享者，主要通过利益一致、人才保留、知识协作和创新投入影响企业绩效。它更适合知识密集、研发周期长、专用性人力资本水平较高的行业。需要强调的是，只有当持股或分红覆盖较广泛员工、收益来源于真实企业增量且不以压低正常工资为代价时，才能体现共同富裕意义。两种模式的具体对比分析如表1所示。

从静态看，企业初次分配决定着市场收入的形成结构，是新增价值在工资(劳动力报酬)、利润(资本回报)、管理报酬(企业家才能)之间分配①。因此，提高普通员工工资、增加福利或扩大分红，会改变劳动与资本的相对收益份额，并可能减少企业当期可留存利润。员工所得增加与资本、管理所得减少之间呈现一种替代关系。但企业经营是动态的，分配制度会通过劳动投入、人员稳定和组织合作影响企业产出。当效率收益超过新增分享成本时，员工、管理层和资本所有者可能共同受益；反之，缺乏稳定盈利、市场能力或配套治理时，分享制度也可能引致“搭便车”和成本刚性。

基于此，本文提出：第一，企业内部分配须具有真实增量和广泛覆盖，避免成为管理层自我激励或替代正常工资的工具；第二，分享制度应与员工参与、信息沟通和组织文化配套，单独持股未必足以改变行为[5,14]；第三，不同行业的生产率形成机制不同，零售企业更应观察人员流失、服务质量和人均销售，技术企业则应关注研发强度、创新产出和长期企业价值。

二、研究设计、数据来源与指标构造

(一)案例选择与类型代表性

本文采用“典型案例—类型提炼—外部数据校准”的研究策略。P企业和H企业虽不具有统计抽样意义上的总体代表性，但具有典型性。P企业属于零售服务行业，收入分享覆盖普通员工，公开材料包含工资、人员流失和经营数据，适合观察劳动报酬共享如何通过组织稳定和服务质量影响企业经营。H企业拥有连续审计财务数据、研发数据和公开持股信息，适合观察员工参与长期剩余收益分配与创新投入、企业成长之间的关系。二者的差异恰好使这一比较得以同时涵盖当期劳动报酬和长期资本收益两个维度。为了避免由两个企业直接外推全部企业，本文进一步引入以下资料：一是国家统计局公布的

①税收为法定支付，不在企业自主配置范畴之内。

表1 企业内部收入分配的分析框架

比较维度	劳动报酬共享型	资本收益共享型	共同作用机制
前提条件	劳动密集、服务质量依赖一线员工、流失成本较高	知识密集、研发周期长、专用性人力资本水平高	持续经营能力、可信治理、员工贡献可识别
制度工具	工资溢价、奖金、福利、休假、救助、尊严保护	员工持股、利润分红、长期奖金、广泛股权激励	使员工参与企业新增价值分配
直接结果	提高普通员工工资性收入和劳动福祉，改善市场收入初始分布	扩大员工利润或资本收益分享，改变收入来源结构	作用于初次分配，但不替代税收、社保等再分配
行为机制	降低离职率，减少消极劳动，提高服务投入和组织认同	增强人才保留、知识共享、创新意愿和长期合作	降低监督成本，减少劳资冲突
效率结果	服务质量、顾客黏性、劳动生产率和声誉改善	研发投入、创新产出、资本配置和企业价值改善	公平与效率可能互促，也可能因设计不当而脱节
主要风险	人工成本刚性、利润不足时难以持续	“搭便车”、股价风险、覆盖偏窄、“以股代薪”	形式化分享、过度承诺和同质化推广

2024年分行业平均工资数据①,用于比较案例企业与行业工资水平,并分析行业收入差距;二是《中国统计年鉴2025》公布的2024年批发、零售、住宿和餐饮业限额以上企业营业收入与利润总额,用于分析劳动报酬共享面临的行业盈利约束;三是截至2024年11月27日A股上市公司年内发布员工持股计划的公司数量及计划份数,用于提供员工持股计划披露情况的背景资料[15]。

(二)数据来源与可比性处理

H企业数据主要来自公司2022年、2024—2025年年度报告及公司事实页,相关财务报表按照国际财务报告准则编制并经独立审计。P企业数据主要根据企业官方网站和创始人公开披露的信息,以及媒体对上述信息的报道整理。行业工资及限额以上批发、零售、住宿和餐饮业企业营业收入与利润总额数据均来自国家统计局;员工持股计划发布情况来自《证券日报》的公开报道②[15]。

需要指出的是,不同来源的数据存在口径差异。P企业披露的普通员工工资多为缴纳社保后的到手收入,国家统计局平均工资则为税前口径,包含奖金、津补贴及单位代扣代缴的个人所得税、社会保险和住房公积金,二者不能作严格同口径比较。批发、零售、住宿和餐饮业企业的营业收入与利润总额仅覆盖限额以上企业,不能据此推断全行业盈利水平。员工持股计划发布数量按披露日统计,反映当年截至统计日的发布情况,不等于全部存续计划或员工的实际覆盖范围。H企业公开的员工福利投入和雇员费用不等于工资总额,持股主体包括在职员工和退休受益人,不能据此推算现职员工持股覆盖率。

本文以P企业和H企业指代案例企业,并对非必要的身份识别信息作概括处理。表2和表3(下页)部分数值采用区间展示,表4(下页)以2021年为基期计算指数并作区间展示。区间含下限、不含上限,不代表统计置信区间。相关比率和增长率均依据原始数值计算,不能根据展示区间端点复算。

(三)指标体系

本文从富裕性、共享性、持续性、劳动行为四个层面构建指标体系,具体如表5所示。其中,富裕性、共享性和持续性反映员工分享企业发展

①参见《2024年城镇单位就业人员年平均工资情况》。

②员工持股计划发布情况采用《证券日报》截至2024年11月27日、以披露日为统计口径的数据,涉及252家A股上市公司、259份计划。

表2 P企业劳动报酬共享与经营指标

指标	区间展示值	计算或含义	数据口径
2024年销售额	150亿~200亿元	经营规模	两个城市业务合计
2024年利润	5亿~10亿元	销售利润率保守估计值4%~5%	按原披露利润的保守取值计算
2024年普通员工月均到手工资	8 000~9 000元	年化值9万~11万元	缴纳社保、扣税后的实发口径
2024年店长月均到手工资	4万~5万元	店长/普通员工5~6倍	特定职级内部比较
2024年人员流失率	2%~3%	全年流失150~200人	企业官网披露
2025年销售额	200亿~250亿元	同比增幅35%~40%	企业官网披露
2025年1—2月普通员工月均到手工资	9 000~10 000元	较2024年上升	可能受季节性影响,不代表全年
2025年1—2月店长月均到手工资	7万~8万元	店长/普通员工7~8倍	阶段性工资数据

资料来源:根据企业公开信息及相关报道整理,包括P企业年度销售与利润公开披露资料(2024年度)、P企业分职级工资公开披露资料(2024年度及2025年初)、P企业人员流失公开披露资料(2024年度)、P企业年度销售公开披露资料(2025年度)。利润率为按原披露利润保守取值计算的估计值。

表 3 H 企业 2025 年共享与效率指标

指标	区间展示值	描述性含义	解释边界
期末员工人数	20 万~25 万人	企业人力资本规模	公司事实页口径
员工持股计划参与人数	15万~20 万人；较 2024 年增长 4%~5%	参与规模较大，并形成长期收益分享基础	包含在职员工和离退休保留人员，不等于现职员工覆盖率
研发员工人数	10万~15万人，占 50%~55%	创新活动高度依赖知识劳动	不等于全部创新人员
研发投入强度	20%~25%	研发投入/营业收入（按原始值计算）	反映长期创新投入
雇员费用	2 000 亿~2 500 亿元；较 2024 年增长 3%~4%	其中工资、奖金及津贴1 500 亿~2 000 亿元	公司总体口径，不等于普通员工人均所得
人均营业收入	400 万~450 万元	营业收入/期末员工数	非严格劳动生产率
人均净利润	30 万~35 万元	净利润/期末员工数	受资本、技术和市场因素共同影响
人均研发投入	90 万~100 万元	研发投入/期末员工数	反映创新资源强度

资料来源：根据 H 企业 2024—2025 年年度报告和公司事实页整理计算。具体参考资料包括：H 企业年度财务、研发与治理资料（2025 年度），H 企业人员规模与持股情况资料，H 企业年度财务与员工持股资料（2024 年度）。

表 4 H 企业 2021—2025 年主要财务与创新指标指数（2021 年=100，区间展示）

年份	营业收入	净利润	总资产	所有者权益	研发投入
2021	100	100	100	100	100
2022	100~110	30~40	100~110	100~110	110~120
2023	110~120	70~80	120~130	120~130	110~120
2024	130~140	50~60	130~140	130~140	120~130
2025	130~140	50~60	130~140	140~150	130~140

资料来源：H 企业年度财务、研发与治理资料（2025 年度），H 企业年度财务与员工持股资料（2024 年度），H 企业研发费用资料（2021—2022 年度）。各指标分别以 2021 年原始值为 100 计算指数，其他年份按 10 个指数点分组展示；区间含下限、不含上限。研发投入采用年报原始值计算，完整原值若有需要可向作者索取。

成果的程度，劳动行为用于考察分配机制对员工行为的影响。

三、两种企业收入分配实践的案例分析

（一）劳动报酬共享型企业的分配创新：P 企业模式

劳动报酬共享型企业分配的关键是将普通员工的劳动报酬、福利保障和组织支持等嵌入经营过程，旨在实现员工收入和企业效率同步提升。P 企业通过改善一线劳动者的收入水平、安全感和工作体验，提高员工稳定性和服务质量，并进一步形成顾客信任和经营回报。表 2 展示了 P 企业劳动报酬共享与经营指标。

从富裕性看，P 企业 2024 年普通员工到手工资年化值位于 9 万~11 万元区间；按原始数值计算，约相当于同期全国城镇私营单位批发和零售业就业人员年平均工资（6.71 万元）的 1.5 倍。前者为扣缴后的到手收入，后者为税前工资。将 P 企业的到手工资还原为税前工资后，两者的比值还将进一步扩大。仅就税费扣缴口径而言，现有比较低估了 P 企业普通员工相对于全国行业均值的工资优势。同时，2024 年店长与普通员工的月均到手工资比位于 5~6 倍区间，2025 年 1—2 月位于 7~8 倍区间，表明其分配制度在提高普通员工收入水平的同时，仍保留了与岗位责任和经营绩效相联系的薪酬梯度。

表 5 企业内部收入分配创新的分析指标体系

维度	核心问题	优先指标	解释与边界
富裕性	普通员工综合收益是否提高	普通员工工资、综合福利、工资行业溢价、人均分红	重点观察普通员工，不能以高管平均值替代
共享性	收益覆盖是否广泛	持股或分红参与人数、覆盖率、员工薪酬份额、内部薪酬倍数	区分广泛分享与核心人员激励
持续性	员工是否分享成长收益	持股期限、利润分享、资本性收入占比、长期奖金	识别收益是否与长期绩效绑定
劳动行为	分配如何改变工作行为	离职率、缺勤率、培训、组织认同、服务质量	案例数据多为替代指标

注：工资行业溢价为企业普通员工工资与所在行业工资基准之比；案例数据口径不一致时仅作方向性比较。

从共享性看，工资和福利主要覆盖普通员工，其普惠程度高于仅面向核心人员的股权激励。2%~3%的人员流失率为“较高报酬—组织稳定”之间的关联提供了描述性支持。较低的员工流失率可以减少招聘和培训成本，并维持稳定的服务规范和顾客关系。不过，现有公开资料无法排除品牌声誉、区域市场结构、企业家治理和门店选址等其他因素的影响，因而不能将销售增长完全归因于员工分配制度。

从持续性看，P 企业在保持较高员工收入和较低人员流失率的同时，2024 年销售额位于 150 亿~200 亿元区间；按原始数值计算，2025年销售额同比增幅位于 35%~40%区间，业务规模继续扩大。同时，2024 年企业人员流失率位于 2%~3%区间，员工队伍总体稳定。总之，P 企业在维持较高员工收入的同时，实现了企业盈利、销售规模扩大和人员稳定，体现出劳动报酬共享与企业经营发展的相容性。

（二）资本收益共享型企业分配创新：H 企业模式

资本收益共享型企业分配的核心内容是使员工在工资之外参与企业长期剩余收益分配。按照 H 企业公开口径，公司股份由员工及退休受益人共同持有。2025 年末，员工持股计划参与人数位于 15 万~20 万人区间，企业创始人持有少量股份。这一安排与 A 股上市公司的阶段性员工持股计划不同，它嵌入了公司长期治理和收益分配结构。员工既是人力资本提供者，又是企业价值增长的利益受益人。由 H 企业 2021—2025 年的主要财务和创新指标可知，2021—2025 年 H 企业营业收入不断增长，研发投入增幅位于30%~40%区间，2025 年研发强度位于 20%~25%区间。

在此基础上，表 3 进一步从员工规模、持股参与、研发投入和人均经营绩效等方面，对 H 企业共享机制及其效率基础进行描述性刻画。数据表明，H 企业较大规模的持股主体、较高的研发人员占比以及较强的研发投入，共同体现出其收入分享机制与人力资本、长期创新之间的紧密联系。

从富裕性看，H 企业的确定性证据首先体现为雇员费用规模及其结构。2025 年公司雇员费用位于 2 000 亿~2 500 亿元区间，较 2024年增长 3%~4%；其中工资、奖金及津贴 1 500 亿~2 000 亿元，设定受益计划 50 亿~100 亿元，定额供款计划及其他 200 亿~250 亿元。员工持股计划还使参与者在劳动报酬之外获得参与年度利润分配和分享企业长期价值的制度渠道。与 P 企业主要提高普通员工当期工资和福利不同，H 企业的富裕性体现为劳动报酬、雇员福利与资本性收益渠道的组合。

从共享性看，H 企业员工持股并非仅面向少数高管的股权激励。如表 3 所示，2025 年末员工持股计划参与人数位于 15 万~20 万人区间，较 2024 年增长 4%~5%；持股员工通过选举代表参

与治理，企业创始人持有少量股份。这些数据表明，H企业已经形成参与规模较大、持股员工通过代表制参与利润分配和增资等重大事项决策的共享机制。与P企业通过工资和福利覆盖普通员工不同，H企业主要依靠员工持股和代表制治理扩大员工对长期收益分配的参与。

从持续性看，H企业的资本收益共享已经嵌入年度治理和长期经营。2025年持股员工代表机构审议通过年度利润分配和增资方案；2021—2025年公司各年净利润均为正，所有者权益增幅位于40%~50%区间，研发投入增幅位于30%~40%区间（见表4），2025年研发强度位于20%~25%区间。这些指标表明，员工持股、利润分配、资本积累和研发投入在观察期内能够同时维持，资本收益共享具有较强的财务基础和制度延续性。与P企业主要依据当期盈利和随后销售增长判断工资福利模式的经营承受能力相比，H企业连续五年的财务和研发数据提供了更长时期的持续性证据。

H企业模式的突出特征在于收入分配机制与创新投入之间形成长期联系。2021—2025年，公司营业收入持续增长，研发投入增幅位于30%~40%区间，2025年研发强度位于20%~25%区间。在此期间，员工持股、利润分享与研发投入及长期技术积累并存。受限于数据的完整性，我们无法计算劳动者分享企业增加值的准确比例，但较大规模的持股主体、较高的研发人员占比和持续增长的研发投入表明，H企业注重通过长期收益安排强化人力资本与创新能力之间的联系，而非仅依赖短期现金激励。

（三）两类模式的共性与特性

两种模式均对资本、管理、劳动在企业新增价值中的收益关系进行调整。劳动报酬共享型模式侧重从劳动报酬端改善普通员工的当期收入，资本收益共享型模式侧重从所有权和长期收益端强化人力资本与企业成长的利益联结。两种模式不否认资本投入和管理责任应获得相应回报，也不追求企业内部收入的绝对平均，都强调普通劳动者应当随企业发展获得稳定且可持续的收益增量。两种模式虽然在收益形式和激励期限上存在明显差异，但都强调通过改善劳动者收益分享机制增强企业内部的利益一致性，其适用条件则取决于行业特征、人力资本结构和企业经营基础（见表6）。因此，两种模式都具有

表6 劳动报酬共享型与资本收益共享型模式比较

比较维度	劳动报酬共享型	资本收益共享型	共同点及边界
核心分配对象	工资、奖金、福利、休息和劳动尊严	持股、利润分红和长期成长收益	均使员工由单纯成本要素转化为价值创造和收益分享主体
主要受益群体	普通一线员工覆盖更突出	技术人员、骨干员工及持股参与者	覆盖越广，共同富裕意义越强
激励期限	当期改善和短中期反馈	长期绑定和风险共担	短期保障与长期激励可以组合
效率渠道	低流失、服务质量、顾客信任、监督成本下降	人才保留、知识共享、创新投入、治理协同	均通过劳动者行为间接影响绩效
对管理层的影响	可能压缩当期利润，但保留岗位薪酬差异	管理层与员工共同参与长期收益，也可能产生内部配置争议	短期份额让渡不等于长期绝对收益下降
适用行业	零售、餐饮、生活服务等劳动密集型行业	科技、先进制造、专业服务等知识密集型行业	取决于人力资本结构和利润形成方式
主要复制条件	稳定现金流、单店效率、员工服务对绩效敏感	持续盈利、规范治理、信息透明、长期创新回报	不能脱离经营基础简单复制
主要风险	工资刚性、成本压力、依赖企业家治理	风险集中、“搭便车”、“以股代薪”、覆盖偏窄	需要制度化、透明化和动态调整

劳动友好型特征。在同一经济系统中，两种模式具有一定互补性：劳动密集型行业应优先提高普通员工劳动报酬、加强基本保障，技术密集型行业则应在有竞争力的工资基础上拓展创新收益分享。

四、收入分配创新对企业行为的影响

（一）从成本增加到效率补偿

从理论上讲，任何收入分配创新首先都会体现为企业成本结构或剩余分配格局的变化。提高工资和福利会增加当期人工成本，扩大员工分红会减少可留存利润，员工持股还可能稀释原有股东或管理层的相对收益。若仅在既定产出水平下考察，员工所得增加与资本、管理所得减少之间具有一定替代关系。然而，分配制度还会通过劳动投入、人员稳定和组织合作影响企业产出，因而不能仅依据静态成本变化评价其经济后果。

从P企业的实际运营看，劳动报酬共享的效率补偿主要来自四方面。第一，较高且稳定的工资有助于降低员工离职率以及企业重复招聘和培训的成本。第二，休息权和组织支持能够缓解职业倦怠，改善服务劳动状态。第三，较为公平的分配制度有助于增强员工对企业规则的信任，减少监督成本和内部冲突。第四，员工收入和劳动保障的改善可以提升企业声誉和增强顾客认同。在P企业案例中，2%~3%的人员流失率与较高工资水平并存，为上述机制提供了描述性证据。

资本收益共享的效率补偿更多来自利益一致和创新。持股、利润分享和长期奖金可延长员工决策期限，使员工更关注企业未来价值；就技术人员而言，长期收益权能够降低企业投资专用性技能后人才流失的风险。研究显示，员工持股可促进企业创新，并通过降低代理成本、提高创新水平和改善资本配置状况提升企业效率[10-11]。但相关效果具有明显条件性：覆盖范围、认购比例、锁定期限以及企业规模都会影响激励强度；若员工数量过多且缺乏参与机制，“搭便车”会削弱生产率效应[8]。

（二）绝对收益与相对份额的平衡

扩大员工收益分享并不必然损害高管层利益。首先，高管层通常承担更高的决策责任，企业可以在提高普通员工收入的同时保留合理的薪酬梯度。P企业店长与普通员工工资倍数表明其分配制度在保留岗位差异的同时，提高了普通员工的薪酬水平。其次，应区分高管和资本所有者的相对收益份额与绝对收益规模。员工工资或分红增加可能降低其短期利润份额，但如果员工稳定、创新投入和服务质量推动企业价值增长，其长期绝对收益仍可能增加。最后，在资本收益共享模式中，管理层也可能作为持股主体参与长期收益分配，从而使劳资双方在一定程度上形成风险共担和收益共享关系。

需要指出的是，上述利益协调并不会自动实现。管理层可能利用员工持股安排强化自身控制，也可能以高风险股票替代稳定现金薪酬；员工分红若过度依赖当期利润，可能加剧收入波动并诱发短期行为。因此，制度设计应形成三项基本约束：正常工资不应因持股安排而下降；高管与普通员工的份额、定价和退出规则应保持公开透明；员工分享应与新增利润或长期价值创造相联系，避免在经营困难时期形成缺乏弹性的刚性承诺。

（三）对企业生产率的判断

结合案例和外部研究，可以形成三点判断。第一，两种分配模式均具有提升企业生产率的潜在机制，但作用路径不同。劳动报酬共享型模式更多通过提高劳动质量、增强组织稳定性和提升服务效率发挥作用；资本收益共享型模式则更多通过创新激励、治理协同和资本配置发挥作用。第二，生产率显著提升并不是初次分配改善的必要条件。关于法国强制利润分享的准自然实验发现，利润分享提高了劳动收入份额并改

善了低技能劳动者报酬，但对投资和生产率的影响较为有限[9]。第三，生产率效果取决于制度质量。真实覆盖普通员工、与员工参与机制相配套且不过度替代现金工资的分享制度，更有可能提高生产率。

五、两种模式的适用性与同类企业的分配创新

劳动报酬共享型模式运行依赖较高的单店效率、审慎扩张、较强的组织文化和较高的管理透明度，尽管其对劳动密集型服务业具有启示意义，但并不意味着其他零售企业可以直接复制或直接按照其工资标准进行企业内部收入分配。对于利润空间较小、市场竞争激烈或现金流不稳定的企业，更为可行的路径是提高工资制度透明度，切实保障员工休息权和劳动尊严，促进工资合理增长，完善利润分享机制。资本收益共享型模式的资本收益共享也具有风险和边界。员工在同一企业同时投入人力资本和财务资本，会形成风险集中；企业员工人数较多时，个人努力与企业整体价值之间距离较远，可能产生“搭便车”；股权收益若替代稳定工资，还可能引发员工收入波动和资产组合集中风险[8]。H 企业拥有全球化经营能力、核心技术优势和长期盈利能力，其制度不能简单移植到一般中小企业。更具普遍意义的启示是：技术密集型企业可以在保障正常工资的前提下，扩大普通技术人员和骨干员工对长期创新收益的分享，同时通过信息沟通、员工参与和锁定期设计缓解短期化行为。尽管两种模式并不能在同类企业中进行简单复制，但并不妨碍从行业或企业类型的角度进行外推分析。

就资本收益共享来看，H 企业只是较早实施资本收益共享分配方案的企业。实际上，除 H 企业外，近年来一些人力资本密集的互联网企业，不同程度地提供了具有行业竞争力的基础薪酬、年终奖、期权激励以及配套家属商业保险、年度体检、住房无息贷款等补充福利。与互联网企业相似，一些专精特新中小企业也推出了面向一线产业工人的股权和技能薪酬方案。当前，大部分上市公司员工持股计划参与资本收益分配方案的主要是董事、高级管理人员和核心技术骨干，其对普通员工的覆盖程度、份额分布小于以 H 企业为代表的长期广泛持股。适当扩大或兼顾普通员工的资本收益共享，会使企业内部收入分布更加合理，夯实共同富裕的微观基础。

就劳动报酬共享型企业而言，提高员工收入需要兼顾行业工资基础和盈利水平。2024 年，城镇私营单位中批发和零售业，住宿和餐饮业，居民服务、修理和其他服务业平均工资分别相当于私营单位总体均值的 0.97 倍、0.78 倍和 0.75 倍，均低于总体平均水平（见表 7，下页）。从盈利水平看，根据《中国统计年鉴 2025》公布的利润总额和营业收入计算，同期限额以上批发业、零售业和餐饮业企业的营业收入利润率分别为 1.71%、1.20%和 2.54%，限额以上住宿业企业利润总额则为负值①。这些数据反映出，批发零售、住宿餐饮等行业同时面临工资基础偏低与盈利空间有限的约束。因此，推进劳动报酬共享，应将普通员工工资福利的合理增长与经营效率提升相结合，建立与企业经营绩效相衔接的收入增长机制。

除 P 企业外，其他企业也根据员工需要制定了各具特色的分配和福利方案。比如，河南矿山集团将 2025 年利润中的较大部分用于员工激励和福利保障，同时在农忙时期推行带薪休假并为员工发放专项现金补贴。浙江传化集团每年拿出增量利润的 15%~30%作为效益奖金，并在分配时向一线岗位倾斜，保障员工收入稳定增长。同时，打通技术、管理、工匠三大晋升通道，落实技高多得的分配导向。此外，浙江传化集团

①所用数据见《中国统计年鉴 2025》表 15-2、15-4、17-2、17-4。按各行业利润总额÷营业收入×100%计算；数据限于限额以上企业，不能视为全行业利润率。

表 7 2024 年部分行业工资水平及差距

行业	城镇私营单位年平均工资(元)	相当于私营单位平均工资(倍)	规模以上企业年平均工资(元)	中层以上/服务人员工资倍数
信息传输、软件和信息技术服务业	123 193	1.77	233 793	2.89
金融业	135 339	1.95	—	—
批发和零售业	67 059	0.97	108 356	2.50
住宿和餐饮业	54 042	0.78	57 911	2.17
居民服务、修理和其他服务业	52 139	0.75	59 457	2.60
全部行业	69 476	1.00	102 452	2.62

资料来源:国家统计局发布的《2024 年城镇单位就业人员年平均工资情况》。金融业未列入规模以上企业 16 个行业门类表,故标示为“—”。

构建事业合伙人机制,使符合条件的骨干员工能够分享企业长期收益。河南矿山集团和浙江传化集团的分配方案对传统劳动密集型行业也具有借鉴意义。

六、结论与启示

P 企业和 H 企业分别是以劳动报酬共享型和资本收益共享型为主导的企业内部收入分配创新的典型案例,尽管我们结合企业公开数据、行业工资数据和员工持股计划统计以及同类企业的收入分配创新做法还不够精准,但分析其对劳动者、企业效率和共同富裕的影响却不失一般性,研究得到以下结论。

第一,企业的劳动友好型初次分配创新是实现共同富裕的微观基础。初次分配主要在价值创造和交换过程中形成劳动、资本等要素的市场收入结构,企业工资、福利、利润分享和员工持股由此影响普通劳动者的原始收入及收入来源。近年来,我国不同类型的企业进行了不同形式的企业内部收入分配创新。其中,以 P 企业为代表的劳动报酬共享型模式回应了劳动者当期收益能否改善,而以 H 企业为代表的资本收益共享型模式回应了劳动者能否参与企业成长收益分配。两种模式具有共同的内在逻辑,也存在清晰的行业适配性。其共同点是将员工由单纯的成本要素转化为价值创造和收益分享主体,并通过劳动者行为影响企业经营。其差异在于劳动报酬共享型模式更适合服务质量依赖一线员工的劳动密集型行业,资本收益共享型模式更适合创新周期长、专用性人力资本水平高的知识密集型行业。更多的企业选择在二者之间寻求某种平衡,但本质上都是提升劳动者实际收入的创新。这种创新带有明显的劳动友好型特征,是企业层面推进共同富裕的有益探索。

第二,公平与效率既非必然冲突,也不存在自动的一致关系。从静态看,企业内部收入分配是此消彼长的关系;但从动态看,合理的收入分配机制设计能使不同利益主体实现帕累托改进。比如,劳动报酬共享型模式中较高工资和福利会减少资本的当期收益,但其通过增加企业凝聚力、减少人员流失、改善服务质量和增强组织信任提高企业经营绩效。同样,员工持股和利润分享也可以通过创新激励、治理协同和资本配置提升生产效率。因此,要使企业内部收入分配持续有效地促进共同富裕,就要考虑收益分享的广泛覆盖和真实增量,切实改善劳动者行为以增强企业持续发展能力。当前,虽然已有一些企业进行有益尝试,但整体来看劳动友好型的共享机制的现实覆盖仍然有限,相关统计基础也较为薄弱。截至 2024 年 11 月 27 日,年内已

有252家A股上市公司发布259份员工持股计划,部分计划主要覆盖管理层和核心骨干[①]。劳动报酬共享型企业更缺乏统一识别标准。P企业和H企业具有理论和实践的典型性,但不具有总体统计代表性。应鼓励更多企业结合自身经营实际,从劳动友好角度出发,构建工资、福利、股权等综合薪酬体系,保证劳动收入占居民收入的比重、劳动报酬在初次分配中的比重得以持续提高,中等收入群体规模能够持续扩大,形成橄榄型分配格局。

第三,在构建企业内劳动友好型分配制度的同时,要正视行业收入差距。信息技术、金融等行业具有更高工资和资本收益机会,而零售、住宿餐饮和居民服务业普通劳动者的收入基础较为薄弱。相较于信息技术、金融等高收入行业,劳动密集型的住宿餐饮、批发零售等行业吸纳就业多,提高这些低工资行业普通劳动者的劳动报酬水平对共同富裕的边际贡献更大。同时,扩大高技术行业普通员工对创新收益的分享,有助于避免技术红利过度集中于资本和少数高管。两类路径应在行业之间形成互补。

基于上述研究结论,应从四方面完善相关政策。其一,完善企业劳动报酬和员工收益分享信息披露机制,鼓励上市公司在年报或ESG报告中披露普通员工薪酬中位数、员工薪酬占增加值比重、持股覆盖率以及高管与员工薪酬倍数。其二,鼓励劳动密集型行业形成劳动报酬合理增长、技能提升、服务绩效分享和劳动保障相结合的机制,避免将最低工资作为唯一保障。其三,规范员工持股和利润分享,防止“以股代薪”、风险转嫁和高管自我激励,适度提高普通员工覆盖比例并增强员工参与度。其四,建立分行业评价标准,将收入分享与劳动生产率、创新能力、现金流和就业稳定共同纳入企业共同富裕评价,避免依据单一工资水平或单一持股计划判断企业成效。政策评估还应区分企业初次分配形成的市场收入增量与税收、社保、转移支付作用后的可支配收入变化,避免将前者直接等同于共同富裕的最终成效。Reform

参考文献

[1]习近平.扎实推动共同富裕[J].求是,2021(20):4–8.
[2]习近平.正确认识和把握我国发展重大理论和实践问题[J].求是,2022(10):4–9.
[3]中华人民共和国国民经济和社会发展第十五个五年规划纲要[N].人民日报,2026–03–14(1).
[4]杨新铭,刘永琦,申奥.稳步扩大中等收入群体的路径分析[J].财经智库,2025(3):65–88.
[5]Kruse D L, Freeman R B, Blasi J R, et al. Shared capitalism at work: employee ownership, profit and gain sharing, and broad–based stock options[M]. Chicago: University of Chicago Press, 2010.
[6]FitzRoy F R, Kraft K. Cooperation, productivity, and profit sharing[J]. The Quarterly Journal of Economics, 1987, 102(1): 23–35.
[7]Lazear E P. Performance pay and productivity [J]. American Economic Review, 2000, 90(5): 1346–1361.
[8]Kim E H, Ouimet P. Broad–based employee stock ownership: motives and outcomes [J]. The Journal of Finance, 2014, 69(3): 1273–1319.
[9]Nimier–David E, Sraer D, Thesmar D. The effects of mandatory profit–sharing on workers and firms: evidence from France[J]. The Quarterly Journal of Economics, 2026, 141(3): 2205–2267.
[10]李韵,丁林峰.员工持股计划、集体激励与企业创新[J].财经研究,2020(7):35–48.
[11]李连伟,林灿祥,吕镯,等.员工持股计划对

①该计划为核心员工持股的企业个案,不代表全部上市公司员工持股计划的覆盖结构。

国有企业全要素生产率的影响研究[J].中国管理科学,2025(2):347-355.
[12]曹玉珊,付睿.员工跟投与企业全要素生产率——来自中国A股上市公司的经验证据[J].长沙理工大学学报(社会科学版),2024(6):42-55.
[13]杨新铭.共同富裕的两重经济学内涵——兼论分阶段推动共同富裕的理论基础[J].经济学动态,2024(9):3-19.
[14]Kaarsemaker E, Pendleton A, Poutsma E. Employee share ownership[M]//Wilkinson A, Gollan P J, Marchington M, et al. The Oxford handbook of participation in organizations. Oxford: Oxford University Press, 2010: 315-337.
[15]马宇薇.年内252家上市公司发布员工持股计划[N].证券日报,2024-11-28(B02).

Research on Strengthening the Microeconomic Foundations of Common Prosperity during the 15th Five-Year Plan Period: Comparative Analysis of Internal Income Distribution Model in Two Types of Enterprises

Yang Xinming　Ma Qingshan

Abstract: To promote common prosperity, it is necessary to not only improve the initial distribution mechanism to form a reasonable market income structure, but also to play the role of redistribution in regulating income inequality. Using P and H enterprises as typical cases, this paper constructs an analytical framework of "distribution system-worker behavior-common prosperity" to compare the distribution models of labor remuneration sharing and capital returns sharing from three dimensions: prosperity, sharing, and sustainability. Research has found that P company improves the current earnings of ordinary employees with higher wages and benefits, and the company's profits and sales growth provide operational support for labor compensation sharing. H Enterprise expands its revenue sources through employee stock ownership and profit sharing, linking employee interests with long-term growth of the enterprise, and providing a financial foundation for capital profit sharing through sustained profitability and capital accumulation. Both models reflect the characteristics of labor friendly distribution, with their efficiency mechanisms focusing on organizational stability and service investment, innovation incentives and governance synergy, but differ in the form of benefits, incentive periods, and risk-taking. During the 15th Five-Year Plan period, it is necessary to improve the profit sharing mechanism of enterprises based on industry characteristics, expand the scope of benefits for ordinary employees, and promote the coordination between employee income increase and the sustainable operation of enterprises.

Key words: common prosperity; initial allocation; labor remuneration sharing; capital returns sharing; enterprise efficiency

(责任编辑:杨果)