

上市公司员工权益保护评价研究

彭梦涵 王 凯

摘要：为了解上市公司在员工权益保护方面的表现，本文选取 2021 年 4 609 家上市公司的员工权益保护数据，并匹配国泰安中国经济金融数据库中各上市公司 2022 年 6 月半年报中的财务指标数据，构建员工权益保护的评价指标体系，分行业、地区、所有权性质及交易所对上市公司的员工权益保护进行对比分析，探讨员工权益保护与财务绩效之间的关系。研究结果表明，上市公司的员工权益保护得分普遍偏低；金融业等典型行业在员工权益保护方面表现相对较好；北方地区的员工权益保护得分优于南方地区，西部地区优于东部、中部及东北地区；国有企业的员工权益保护得分显著高于非国有企业；上交所上市公司员工权益保护整体水平优于深交所但并不显著；员工权益保护对于上市公司的盈利能力、经营能力与相对价值没有显著影响，但对其偿债能力及成长能力有显著提高。

关键词：上市公司；员工权益保护；ESG；财务绩效；层次分析法

一、问题提出

环境、社会和公司治理（environmental, social and governance, ESG），是一种兼顾环境、社会和治理效益的可持续发展理念，体现了追求长期价值增长的价值观。具体而言，在企业层面，ESG 是指将环境、社会、治理等因素纳入管理运营流程中的一种实践；在投资层面，ESG 可以使投资者通过观测企业公布的 ESG 信息和得分，来评估投资标的（企业）在促进可持续发展、履行社会责任等方面的效益。

ESG 是构建新发展格局、推动高质量发展的有力抓手之一。ESG 包含环境、社会与公司治理三个维度，其中，社会（S）这一维度的内涵最为复杂、外延最为广泛，需要着力解决企业发展与社会发展相平衡的问题，同时关注企业对于员工、股东、社区和政府等利益相关者履行责任的情况，而劳动用工是社会维度的重要组成部分。在社会主义市场经济条件下，为职工提供员工权益保护是企业履行社会责任（S）的核心，并且员工权益保护是时代发展的必然要求，也是以人为本的客观体现（刘渊，2015）。从社会责任（S）的维度来讲，缺乏员工权益保护的企业，难以凝聚企业内部的向心力、提高员工的忠诚度，也容

基金项目：教育部产学合作协同育人项目“双碳背景下企业可持续发展教学内容和课程体系改革”（220605875234719）

作者单位：彭梦涵，首都经济贸易大学；王凯，首都经济贸易大学。

易造成企业外部声誉的损失（赵涛等，2008）。

保障员工权益是《中华人民共和国劳动法》（2018年修正）和《中华人民共和国劳动合同法》（2012年修正）的法定要求，职工权益保护也是深圳证券交易所对上市公司社会责任报告披露要求的重要内容。中证ESG评价方法、国证ESG评价方法、香港联合交易所发布的《环境、社会及管治报告指引（2019年修订）》、全球报告倡议组织（GRI）标准、由首都经济贸易大学中国ESG研究院牵头起草的《企业ESG披露指南》等也将员工权益保护列为社会维度中的披露或评价内容。

在此背景下，有必要对上市公司在员工权益方面的表现进行评价及分析。通过系统分析与对比，有利于了解企业在员工权益保护方面的基本情况，为相关部门制定政策提供参考。同时，对上市公司而言，可以实现“以评促改”，促进其提高对员工权益的重视程度。

二、上市公司员工权益保护评价模型的建立

（一）员工权益保护评价指标体系构建

依据由中国企业改革与发展研究会立项、首都经济贸易大学中国ESG研究院牵头起草的《企业ESG披露指南》和《企业ESG评价体系》，同时结合已有研究，参考上市公司实际情况及数据可得性，本文从员工招聘、员工保障、员工留存三个维度建立员工权益的评价指标体系。具体指标见表1。

表1 员工权益评价指标体系

一级指标	二级指标	三级指标	标号	评分方法
员工权益	员工招聘	雇员总人数	C ₁	未披露得分为0；其余从大到小排序，得分为：雇员总人数/最高雇员总人数×100
		女性员工比例	C ₂	女性员工人数/雇员总人数 未披露得分为0；其余按大小排序并计算中值，小于中值得分为75；大于中值得分为100
	员工保障	员工平均年薪/元	C ₃	员工年薪总额/雇员总人数 未披露得分为0；其余从大到小排序，得分为：员工平均年薪/最高员工平均年薪×100
		员工保护政策	C ₄	无相关披露得分为0；有相关披露得分为100
		人均培训投入/元	C ₅	员工培训投入总额/雇员总人数 未披露或无投入得分为0；其余按大小排序并计算中值，小于中值得分为75；大于中值得分为100
	员工留存	员工满意度	C ₆	未披露得分为0；其余按大小排序并计算中值，小于中值得分为75；大于中值得分为100
		员工离职率/流动率	C ₇	未披露得分为0；其余按大小排序并计算中值，大于中值得分为75；小于中值得分为100

如表1所示,上市公司员工权益评价指标体系包含3个维度、7项评价指标,雇员总人数和女性员工比例反映上市公司在员工招聘方面的表现,员工平均年薪、员工保护政策与人均培训投入反映上市公司在员工保障方面的表现,员工满意度、员工离职率/流动率反映上市公司在员工留存方面的表现。

上市公司员工权益保护评价指标体系的构建遵循科学性原则与可操作性原则,参考现有标准,结合已有研究进行设计。体面工作是指人人都有机会找到生产性工作,并且该工作能够提供公平的收入、安全的工作场所、良好的社会保障,以及更为广阔的个人发展前景(刘渊,2015),包括员工招聘、员工收入、员工安全保障、员工职业发展等方面的内容。此外,企业加强员工权益保护能够减少人力资本流失,维持员工与企业之间稳定的关系,让员工对自身的职业生涯有较长的预期,增加员工的留存度(冉奕璐和刘银成,2020)。考虑到数据的可获得性,本文将二级指标分为员工招聘、员工保障与员工留存三个维度,员工招聘维度对应上市公司在“人人都有机会找到工作”与“女性员工公平就业”方面的表现;员工保障维度包括员工收入保障(平均年薪)、员工工作安全等权益保护方面的政策保障以及员工培训、发展方面的保障;员工留存是上市公司在员工权益保护方面的效果反映,员工满意度与员工离职率/流动率直接反映了上市公司在员工权益保护方面的表现。

(二) 基于层次分析法的指标权重计算

本文使用层次分析法(analytic hierarchy process, AHP)来确定各项指标的权重。层次分析法是美国运筹学家萨蒂(Satty)在20世纪70年代初提出的一种层次权重决策分析方法,具有将定性和定量有机结合的特点,为决策者分析难以定量的问题带来了极大的便利。利用层次分析法能够充分考虑评价指标的现实意义,获得经验丰富、思维严谨的专家的意见。

1. 构造层次结构模型

基于层次分析法的基本思路,将表1中的指标划分为目标层、准则层与指标层,建立员工权益保护评价指标的层次结构模型,如图1所示。

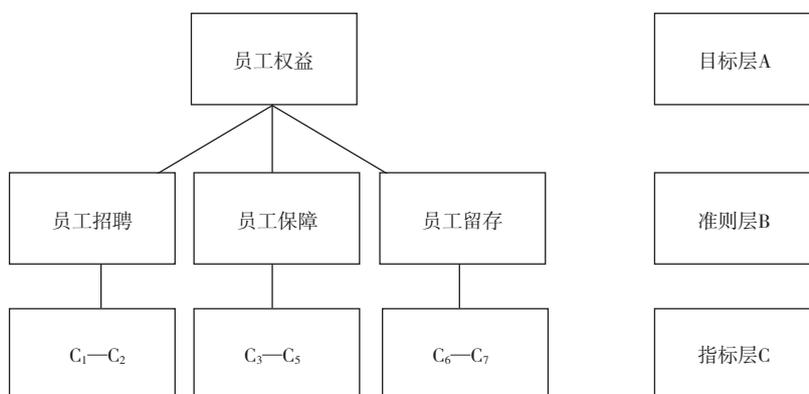


图1 员工权益保护评价指标的层次结构

2. 构造两两比较的判断矩阵

根据图1构建的目标层与准则层,以及准则层与指标层的要素层级关系,本文首先构建两两比较的判断矩阵,并邀请专家对指标的相对重要程度进行打分,采用1—9标度法,标度含义见表2。对于任意一个二级指标*b*,两两比较其下属三级指标的相对重要程度,记为 d_{ij} ,从而构建判断矩阵 $B = (d_{ij})_{n \times n}$ 。在矩阵*B*中, d_{ij} 代表相对三级指标*j*而言,三级指标*i*对二级指标*b*的相对重要程度,并且 $d_{ij} = 1/d_{ji}$ 。以此方法构建各三级指标对其所属二级指标重要程度的3个判断矩阵,并设计两两比较问卷,邀请15位人力资源管理领域的专家对其相对重要程度进行打分。

表2 判断矩阵标度含义

标度	含义
1	两要素相比,具有同样重要性
3	两要素相比,前者比后者稍微重要
5	两要素相比,前者比后者明显重要
7	两要素相比,前者比后者强烈重要
9	两要素相比,前者比后者极端重要
2, 4, 6, 8	上述相邻标度含义的中间值
倒数	两要素相比,后者比前者重要的标度

3. 计算各矩阵权重值

对于构建好的矩阵,本文采用和积法计算权重值,具体步骤如下:

首先,将判断矩阵的每一列元素作归一化处理,其元素的一般项为: $\bar{d}_{ij} = \frac{d_{ij}}{\sum_{j=1}^n d_{ij}}$ ($i, j = 1, 2, \dots, n$)。

其次,将每一列作归一化处理后的判断矩阵按行相加为 $\bar{w}_i = \sum_{j=1}^n \bar{d}_{ij}$ 。

再次,对向量 $\bar{w} = [\bar{w}_1, \bar{w}_2, \dots, \bar{w}_n]^T$ 作归一化处理,即 $w_i = \frac{\bar{w}_i}{\sum_{i=1}^n \bar{w}_i}$,得到特征向量 $w = [w_1, w_2, \dots, w_n]^T$ 。

最后,求取判断矩阵*B*的最大特征根 $\bar{\lambda}_{max} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{(Bw)_i}{w_i}$,其中, $(Bw)_i$ 代表*Bw*中的第*i*个元素。3个判断矩阵的AHP结果见表3—表5。

表3 员工招聘的下级指标权重

指标	特征向量 (<i>w</i>)	权重值 (w_i) / %	最大特征值 ($\bar{\lambda}_{max}$)	一致性指标 (<i>CI</i>)
雇员总人数	1.319	65.955	2.000	0.000
女性员工比例	0.681	34.045		

表4 员工保障的下级指标权重

指标	特征向量 (w)	权重值 (w_i) /%	最大特征值 ($\bar{\lambda}_{max}$)	一致性指标 (CI)
员工平均年薪	1.588	52.939		
员工保护政策	1.066	35.544	3.100	0.050
人均培训投入	0.346	11.517		

表5 员工留存的下级指标权重

指标	特征向量 (w)	权重值 (w_i) /%	最大特征值 ($\bar{\lambda}_{max}$)	一致性指标 (CI)
员工满意度	1.586	79.280		
员工离职率/流动率	0.414	20.720	2.000	0.000

4. 一致性检验

利用 AHP 进行权重计算时,需要进行一致性检验分析。

首先,计算一致性指标 $CI = \frac{\bar{\lambda}_{max} - n}{n - 1}$ (相应结果已在表3—表5中显示);其次,查表得到对应于 n 的

随机一致性指标 RI 值 (见表6);最后,求一致性比例 CR ,其中 $CR = \frac{CI}{RI}$,若 $CR < 0.1$,则通过一致性检

验。3个矩阵的一致性检验结果见表7。由表7可知,各判断矩阵均通过一致性检验, w_i 即为三级指标 i 的权重值。此外, w_i 为三级指标 i 对于二级指标 b 的权重,而非最终权重结果。同时,为了表述更清晰,使用 w_{ib} 代表三级指标 i 关于二级指标 b 的权重。

同样,针对一级指标下辖的二级指标,重复步骤“2. 构造判断矩阵”至“4. 一致性检验”,可得各二级指标关于一级指标的权重值 w_{ba} (见表8),然后按公式 $w_i = w_{ib} \times w_{ba}$ 确定各三级指标在员工权益评价中的综合权重 (见表9)。

表6 随机一致性指标 (RI)

n 阶	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
RI 值	0	0.52	0.89	1.12	1.26	1.36	1.41	1.46	1.49	1.52	1.54	1.56	1.58	1.59

表7 3个矩阵的一致性检验结果

最大特征值	CI 值	RI 值	CR 值	一致性检验结果
2.000	0.000	0.000		通过
3.100	0.050	0.520	0.096	通过
2.000	0.000	0.000		通过

表 8 员工权益的下级指标权重

指标	特征向量 (w)	权重值 (w_{ba}) / %	最大特征值 ($\tilde{\lambda}_{max}$)	CI 值	RI 值	CR 值	一致性检验结果
员工招聘	0.615	20.507					
员工保障	1.747	58.222	3.010	0.005	0.520	0.009	通过
员工留存	0.638	21.271					

表 9 员工权益评价指标综合权重

一级指标 (目标层 A)	二级指标 (准则层 B)	三级指标 (指标层 C)	综合权重 / %
员工权益	员工招聘	雇员总人数	13.53
		女性员工比例	6.98
	员工保障	员工平均年薪	30.82
		员工保护政策	20.69
		人均培训投入	6.71
	员工留存	员工满意度	16.86
		员工离职率/流动率	4.41

三、数据及结果分析

(一) 数据来源

首都经济贸易大学中国 ESG 研究院数据库是本文数据的主要来源，该数据库中包含对 2021 年全部 A 股上市公司 ESG 表现的评价。剔除新三板上市公司后，本文选取了 4 609 家 A 股上市公司作为研究样本，并通过分指标、分行业、分地区、分所有制以及分交易所对比的方式探究影响企业员工权益总得分的因素以及员工权益对企业绩效的影响。

(二) 数据分析

1. 上市公司员工权益保护总体描述

2021 年上市公司员工权益保护评价各维度得分的描述性统计见表 10。员工权益总得分的均值为 6.869，中位数为 2.757，最大值为 58.861，最小值为 0.000，样本标准差为 8.695。可以发现上市公司的员工权益总得分普遍较低，这可能是由于上市公司没有对自身在员工权益保护各方面的表现进行披露，也

可能是上市公司在员工权益保护各维度没有表现或表现较差,有较大的改进空间。

对比三个维度,员工保障得分均值最高,为10.981,说明上市公司在员工保障方面做得相对较好,即员工平均年薪、员工保护政策与人均培训投入相对充足。而员工招聘与员工留存两个维度的得分均值较低,仅为1.497和0.798,反映出上市公司在员工招聘以及员工留存方面还有很大的进步空间。

表10 上市公司员工权益保护各维度得分的描述性统计

指标	样本量	均值	标准差	最小值	中位数	最大值
员工招聘	4 609	1.497	6.019	0.000	0.253	100.000
员工保障	4 609	10.981	13.946	0.000	4.490	73.154
员工留存	4 609	0.798	6.623	0.000	0.000	100.000
员工权益	4 609	6.869	8.695	0.000	2.757	58.861

2. 上市公司员工权益保护对比分析

(1) 上市公司员工权益保护分行业分析

为了解典型行业上市公司在员工权益保护方面的表现,本文选取了员工劳动强度较大或较易产生劳工纠纷的金融、互联网、采矿、汽车制造、仓储、交通运输和邮政、建筑7个行业,各行业上市公司员工权益保护得分均值见表11。就员工权益保护总得分而言,金融业得分最高,为23.389,说明该行业在员工权益保护方面的表现相对最好,与以往学者得到的金融行业上市公司社会责任能力成熟度平均水平相对最好(肖红军等,2015)的结论相一致;其次分别是交通运输和邮政、仓储、互联网、建筑行业,其员工权益保护总得分的均值远高于上市公司总体均值6.869,说明这几个典型行业在员工权益保护方面表现较好;采矿业、汽车制造业的表现相对欠佳,员工权益保护总得分均值仅为6.834和3.163,还有待进一步提升。员工保障维度上,各个行业的表现与员工权益一致。

员工招聘维度上,互联网业和仓储业的得分仅为0.371和0.275,表现相对较差。员工留存维度上,交通运输和邮政业的得分仅为0.314。需要注意的是,互联网、汽车制造、仓储和建筑四个行业的员工留存得分均为0,这可能是因为这些行业缺乏对该维度指标的披露,也可能是其在该维度上的表现相对较差。

表11 不同行业员工权益保护各维度得分均值

指标	金融业	互联网业	采矿业	汽车制造业	仓储业	交通运输和邮政业	建筑业
员工招聘得分	16.628	0.371	3.981	1.373	0.275	1.688	2.694
员工保障得分	32.356	26.451	9.059	4.950	27.637	28.455	22.700
员工留存得分	5.366	0.000	3.494	0.000	0.000	0.314	0.000
员工权益总得分	23.389	15.475	6.834	3.163	16.146	16.979	13.768
样本量	127	354	78	155	9	99	108

根据中国证券监督管理委员会 2012 版行业分类标准, 本文按照 19 个行业门类对 4 609 家样本公司进行分组, 并对各行业门类的员工权益保护总得分进行比较, 结果见图 2。其中, 金融业 (J) 的员工权益保护总得分最高, 其次分别为交通运输、仓储和邮政业 (G), 信息传输、软件和信息技术服务业 (I), 批发和零售业 (F), 建筑业 (E), 住宿和餐饮业 (H)。其他行业的员工权益保护表现相对较差。

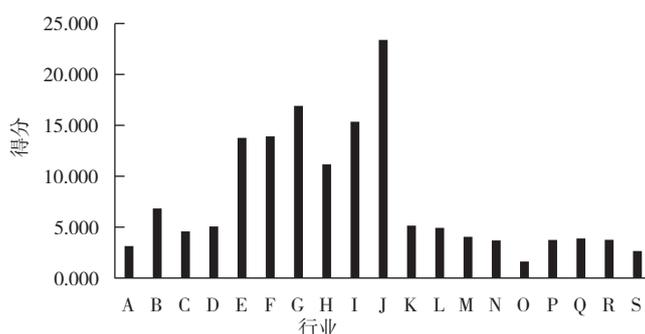


图 2 不同的员工权益总得分

(2) 上市公司员工权益保护分地区分析

南方地区和北方地区员工权益保护各维度得分的均值差异分析结果见表 12。就均值而言, 北方地区员工权益保护的各维度得分相对较高; 除员工留存维度外, 南方地区和北方地区在员工招聘维度及员工保障维度的得分均值都存在显著差异。南方地区各指标得分的均值均低于表 10 中上市公司总体均值。

表 12 南北方地区员工权益各得分的组间差异检验

指标	南方地区	北方地区	均值差	t 值
员工招聘	1.249	2.121	-0.872***	-4.433***
员工保障	10.555	12.049	-1.494***	-3.276***
员工留存	0.738	0.955	-0.218	-1.003
员工权益	6.558	7.653	-1.095***	-3.853***
样本量	3 301	1 301		

注: *、**、*** 分别表示在 10%、5% 和 1% 的水平上显著。

东中西部及东北地区员工权益保护各维度得分的均值见表 13。就员工权益保护总得分的均值而言, 西部地区总得分相对最高, 为 7.135; 其次是东部地区, 员工权益总得分均值高于表 10 中上市公司总体得分均值 6.869; 中部地区和东北部地区得分相对较低。这有别于以往学者得出的东部地区企业的社会责任能力成熟度水平相对较好、西部地区和东北地区企业的社会责任能力成熟度水平相对较差 (肖红军等, 2015) 的结论。

从三个维度来看, 员工招聘维度东部地区得分最高, 员工保障维度西部地区得分最高, 员工留存维度

中部地区得分最高,说明东中西部地区都有各自表现较为出色的维度。相比之下,东北地区员工权益保护的表现相对较差,尤其是在员工留存维度,得分仅为0.234,与东中西部地区存在较大差异。

表 13 东中西部及东北地区员工权益保护各维度得分的组间均值

指标	东部地区	西部地区	中部地区	东北地区
员工招聘	1.585	1.389	1.202	1.128
员工保障	11.126	11.480	9.954	10.001
员工留存	0.798	0.782	0.993	0.234
员工权益	6.972	7.135	6.253	6.104
样本量	3286	558	581	177

不同省份员工权益保护总得分的均值见表14。就各省份而言,北京、贵州、云南、上海、重庆的员工权益保护总得分较高,均在8.000以上,特别是北京、贵州两地,得分达到11.552和10.835;其次分别是得分在7.000~8.000的广西、西藏、海南、天津、四川、青海、福建、江西,西部地区省份在得分较高的省份中占多数,与之前西部地区员工权益保护总得分较高的结果相一致。山西、吉林两省份的员工权益保护总得分均值也高于上市公司总体均值,其余16个省份的得分均值都在总体均值以下。

表 14 不同省份员工权益保护总得分的均值

省份	均值	省份	均值
北京	11.552	河北	6.487
贵州	10.835	安徽	6.418
云南	9.275	黑龙江	6.340
上海	8.508	新疆	6.318
重庆	8.272	湖北	6.077
广西	7.772	湖南	5.993
西藏	7.707	宁夏	5.896
海南	7.689	山东	5.690
天津	7.435	河南	5.620
四川	7.410	江苏	5.557
青海	7.377	辽宁	5.532
福建	7.082	浙江	5.300
江西	7.017	内蒙古	5.278
山西	6.985	陕西	5.062
吉林	6.910	甘肃	3.457
广东	6.562		

(3) 上市公司员工权益保护分所有权性质分析

国有企业与非国有企业员工权益保护各维度得分的均值差异见表 15。国有企业各项得分均显著高于非国有企业。特别是在员工招聘和员工留存两个维度，非国有企业的得分仅为 0.928 和 0.446，因而在员工权益保护方面还有待进一步提升。该结果与以往学者得出的中央企业社会责任发展水平领先于其他企业的结论（黄群慧等，2009）基本一致。

表 15 国有与非国有企业员工权益保护各维度得分的组间差异

指标	国有企业	非国有企业	均值差	t 值
员工招聘	2.882	0.928	1.954***	10.119***
员工保障	13.460	9.963	3.497***	7.782***
员工留存	1.655	0.446	1.209***	5.648***
员工权益	8.780	6.086	2.694***	9.649***
样本量	1341	3268		

注：*、**、*** 分别表示在 10%、5% 和 1% 的水平上显著。

(4) 上市公司员工权益保护分交易所分析

沪市和深市上市公司员工权益保护各维度得分的均值差异见表 16。从员工权益保护总得分来看，沪市上市公司均值略高于深市，分别为 6.937 和 6.815，但二者差异不大。从三个维度来看，沪市与深市上市公司在员工招聘及员工留存维度有显著差异，且沪市上市公司得分要高于深市；员工保障维度，沪市上市公司得分略低于深市，但二者差异不大。该结果与以往学者得出的上交所上市公司社会责任能力成熟度整体水平优于深交所上市公司，且在各维度上，上交所上市公司的水平普遍高于深交所上市公司的结论（肖红军等，2015）基本一致。

表 16 沪市与深市员工权益保护各维度得分的组间差异

指标	沪市	深市	均值差	t 值
员工招聘	2.201	0.944	1.257***	7.070***
员工保障	10.739	11.167	-0.428	-1.034
员工留存	1.098	0.562	0.536***	2.726***
员工权益	6.937	6.815	0.123	0.475
样本量	2032	2571		

注：*、**、*** 分别表示在 10%、5% 和 1% 的水平上显著。

3. 上市公司员工权益保护评价指标的相关性分析

(1) 上市公司员工权益各维度得分的相关性分析

上市公司员工权益各维度间的相关性检验结果见表 17。其中，各维度间以及各维度与员工权益之间的

相关系数均在1%的水平上显著,表明相关性检验结果具有统计学意义。具体来看,员工招聘、员工留存与员工权益的相关系数分别为0.366和0.239,相关性较低;而员工保障与员工权益的相关系数为0.974,相关性较高。三个维度之间,员工招聘与员工保障的相关系数为0.213,相关性较低;员工留存与员工招聘、员工保障之间的相关系数仅为0.151和0.060,相关性较低。

表17 员工权益总得分各分项间的相关性检验

指标	员工招聘得分	员工保障得分	员工留存得分	员工权益总得分
员工招聘	1			
员工保障	0.213**	1		
员工留存	0.151**	0.060**	1	
员工权益	0.366**	0.974**	0.239**	1

注:**表示在1%的水平上显著(双尾)。

(2) 上市公司员工权益与社会(S)及ESG得分的相关性分析

上市公司员工权益与社会(S)及ESG得分的相关性检验结果见表18。员工权益、社会(S)与ESG得分间的相关系数分别为0.484和0.770,二者分别在1%的水平上具有显著中等程度的相关关系与强相关关系。员工权益与社会(S)得分间的相关系数为0.644,二者在1%的水平上呈显著强相关关系。

表18 员工权益与社会(S)及ESG得分的相关性检验

指标	员工权益总得分	社会(S)得分	ESG得分
员工权益	1		
社会(S)	0.644**	1	
ESG	0.484**	0.770**	1

注:**表示在1%的水平上显著(双尾)。

4. 上市公司员工权益保护表现与财务绩效

为了解员工权益保护对上市公司财务绩效的影响,以便更好地开展上市公司员工权益保护评价工作,本文以现有数据库为基础,并获取了国泰安数据库中4609家上市公司2022年6月份所发布的半年报中的财务指标数据,选取了反映上市公司盈利能力、偿债能力、经营能力、成长能力以及相对价值5个方面的指标来衡量上市公司财务绩效。

本文选取总资产净利润率(ROA)来衡量上市公司的盈利能力,其能够反映上市公司每单位资产创造净利润的能力;选取资产负债率来衡量上市公司的偿债能力;选取总资产周转率衡量上市公司的经营能力;选取营业收入增长率衡量上市公司的成长能力;选取托宾Q值衡量上市公司的相对价值。

基于上市公司员工权益保护评价结果,本文以员工权益总得分的中位数为界,将上市公司划分为得分

高的组与得分低的组，并对两组财务绩效的5个指标进行检验，得到的结果见表19。

从结果来看，员工权益总得分高的组与得分低的组在总资产净利润率、总资产周转率、托宾Q值上的表现没有显著差异，即上市公司在员工权益保护方面表现好坏并不影响上市公司的盈利能力、经营能力与相对价值。这与企业社会责任可以显著提升企业绩效（张雪和韦鸿，2021）的结论不一致，可能是因为履行社会责任是企业长期投资的途径，践行员工权益保护、履行社会责任所带来的经济效益很难在短期内反映出来。但在资产负债率及营业收入增长率两项指标上，与员工权益总得分低的组相比，得分高的组有更好的表现，且分别在1%和5%的水平上显著，说明在员工权益保护方面表现好的上市公司，在偿债能力及成长能力上也会有更好的表现。

表19 员工权益总得分高组与得分低组的财务指标检验

指标	得分低组		得分高组		均值差	t 值
	样本量	均值	样本量	均值		
总资产净利润率	2 280	0.021	2 284	0.019	0.001	1.110
资产负债率	2 280	0.407	2 284	0.458	-0.051***	-7.709***
总资产周转率	2 280	0.291	2 283	0.280	0.011	1.490
营业收入增长率	2 280	0.210	2 284	0.306	-0.097**	-2.385**
托宾Q值	2 278	2.038	2 281	1.966	0.072	1.588

注：*、**、*** 分别表示在10%、5%和1%的水平下显著。

四、结论及建议

本文选取首都经济贸易大学ESG研究院数据库中4609家上市公司的样本数据，并从国泰安中国经济金融数据库中匹配各上市公司的财务绩效数据，运用层次分析法构建员工权益保护评价指标体系，对上市公司的员工权益保护进行比较分析，在行业、地区、所有权性质、交易所等多个维度进行了探索。研究结果表明上市公司的员工权益保护得分普遍偏低；金融业等典型行业在员工权益保护方面表现相对较好；北方地区的员工权益保护得分优于南方地区，西部地区优于东部、中部及东北地区；国有企业的员工权益保护得分显著高于非国有企业，上交所上市公司员工权益保护整体水平优于深交所，但并不显著；员工权益保护对于上市公司的盈利能力、经营能力与相对价值没有显著影响，但对其偿债能力及成长能力有显著提高。基于以上分析及结果，本文提出如下建议：

第一，建议完善披露制度，鼓励上市公司提升ESG各维度各指标的披露程度。从所得数据来看，上市公司在ESG各指标的披露程度较低。员工权益保护披露少、披露程度低是导致上市公司得分普遍较低的原因之一。目前，虽有不少机构开展ESG评价，也有不少可供选择的团体标准，但缺乏具有权威性、强制性

的全国范围内的统一体系,给 ESG 评价尤其是员工权益保护的披露、评价与比较带来了一定阻碍。对此,建议政府牵头制定有关 ESG 披露的国家标准,完善员工权益保护相关的法律法规,引导上市公司加强员工权益保护意识。

第二,上市公司需在员工招聘与员工留存等弱项上持续改进。从已获取的数据结果看,上市公司在员工招聘及员工留存方面的表现较差,均值得分仅为 1.497 和 0.798。对此,需要鼓励上市公司在表现弱的方面持续改进,如改善雇员总人数、提升女性员工比例等,并在提升员工满意度、降低员工离职率及流动率等方面作出努力,提升员工留存度。

第三,金融、交通运输和邮政、仓储、互联网、建筑等劳动强度大、较容易产生劳工纠纷的典型行业在员工权益保护方面表现出色。这些行业普遍在平均年薪、员工保护政策以及人均培训投入方面为员工提供了保障,可供其他行业学习借鉴。

第四,建议对员工权益保护表现较差的地区进行政策引导。不同地区员工权益保护表现不均衡,南方地区、中部地区及东北地区上市公司员工权益保护表现较差。政府需对相应地区上市公司在加强员工权益保护方面进行政策引导,确保上市公司认真履行员工权益保护及披露责任。

第五,建议政府加强统筹,促进各类上市公司的员工权益保护。国有上市公司员工权益保护的表现明显优于非国有控股上市公司,这可能是因为国有控股上市公司比非国有上市公司面临更严格的监管约束。政府需加强国有与非国有上市公司的统筹,促进各类上市公司增强员工权益保护。

第六,建议进一步探索员工权益保护与财务绩效的转化机制,提升对员工权益保护的关注度。员工权益保护虽不能提升上市公司的盈利能力、经营能力与相对价值,但对上市公司的偿债能力及成长能力有所帮助。因此,未来应更加深入地探究员工权益保护对财务绩效的转化机制,从而促使企业关注员工等利益相关者。

参考文献:

- SATTY L, 2000. Fundamentals of decision making and priority theory[M]. 2nd ed. Pittsburgh, PA: RWS Publications.
- 黄群慧,彭华岗,钟宏武,等,2009. 中国 100 强企业社会责任发展状况评价[J]. 中国工业经济,(10):23-35.
- 赖莉飞,2022. 基于层次分析法-熵权法的一流科技期刊编辑职业素质评价指标体系研究[J]. 中国科技期刊研究,33(8):1104-1111.
- 李维安,张耀伟,郑敏娜,等,2019. 中国上市公司绿色治理及其评价研究[J]. 管理世界,35(5):126-133,160.
- 刘渊,2015. 当前中国企业公民行为评价指标体系设计[J]. 兰州学刊,(3):154-162.
- 马宗国,曹璐,2020. 制造企业高质量发展评价体系构建与测度——2015—2018 年 1881 家上市公司数据分析[J]. 科技进步与对策,37(17):126-133.
- 毛锦凰,2021. 乡村振兴评价指标体系构建方法的改进及其实证研究[J]. 兰州大学学报(社会科学版),49(3):47-58.
- 冉奕璐,刘银成,2020. 员工权益保护、产权性质与内部控制质量——基于中国 A 股上市公司的经验证据[J]. 攀枝花学院学报,37(1):58-64.
- 田艳梅,2022. 浅谈 ESG 在中国的实践以及如何应对挑战[J]. 商业观察,(29):23-25.
- 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[N].

人民日报,2022-10-26(1).

肖红军,胡叶琳,许英杰,2015. 企业社会责任能力成熟度评价——以中国上市公司为例[J]. 经济管理,37(2):178-188.

张雪,韦鸿,2021. 企业社会责任、技术创新与企业绩效[J]. 统计与决策,37(5):157-161.

赵涛,刘保民,朱永明,2008. 基于员工权益的企业社会责任评价体系探讨[J]. 郑州大学学报(哲学社会科学版),(2):80-82.

Research on the Evaluation of Employee Rights Protection in Listed Companies

PENG Menghan, WANG Kai

Abstract: In order to understand the performance of listed companies in the protection of employee rights and interests, this paper constructs an evaluation index system, selecting the data of 4,609 listed companies in 2021, and matching with the financial index data of each listed company in the database of the CSMAR in the semi-annual report of June 2022. This paper compares and analyzes the protection of employee rights and interests of listed companies by industry, region, ownership and stock exchange, discussing the relationship between the protection of employee rights and interests and financial performance. The findings reveal that the protection score of employee rights and interests of listed companies are generally low. Typical industries, such as the financial industry, perform relatively well in protecting employee rights and interests. The scores in the northern region are better than those in the southern region, and those in the western region are better than those in the eastern, central and northeastern regions. The scores of state-owned enterprises are significantly higher than those of non-state-owned enterprises, and the overall level of employee rights and interests protection of companies listed on the Shanghai Stock Exchange is better than on the Shenzhen Stock Exchange, but not significantly. The protection of employee rights and interests has no significant impact on the profitability, operating ability and relative value of listed companies, but significantly improves their ability to pay debts and grow.

Keywords: listed company; protection of employee rights and interests; ESG; financial performance; analytic hierarchy process

(责任编辑:李 叶)