

# “职工报告”：提高企业职工对自身认识的有效手段

邵贤弟 林浩 余玮 章永奎

众所周知，目前国有企业普遍存在的一大困难在于：效率低下、效益滑坡，而这不能不说部分是由职工的不敬业所造成的。国有企业所有者缺位现象已是一个不争的事实，知与不知者都在有意无意地利用着这一点，同一个人在国有企业与不在国有企业有时表现判若两人，否则为什么出现有些企业公开指明不招在国有企业工作过的职员的现象呢？人家怕他“中毒太深，调教不过来”，足可见有些国有企业的工作风气及工人习性之不堪。提高国有企业效率问题是国有企业要解决的头等大事之一。当然，要解决效率问题首先还是要靠利益驱动，要从体制上入手对它进行改革；但除此以外，提高国有企业职工对自身的认识也是一个重要而有效的手段。那么，如何提高职工的认识呢？笔者隆重推出“职工报告”，很希望它能成为国企的一方良药。

职工报告亦称雇员报告，在西方被称为 Reporting To Employees 是指专门向公司职工或者雇员提供的一种报告。从狭义上，有的学者将其定义为类似年度报告的一份冠名为“职工报告”的特殊报告形式，从广义上则可以理解为公司向职工披露的各种信息的总称。

## 一、职工报告的作用

职工报告的作用大致可以归纳为以下几点：

1. 通过职工报告，职工可以了解自己在企业的地位及其对企业的贡献，了解职工与企业以及其他利益集团之间的关系，从而促使其以更积极的心态投入生产经营活动，提高他们参与企业管理和为企业做贡献的意识，增加企业的凝聚力。

2. 职工报告可以帮助企业改善经营管理决策，有效地使用人力资源。通过职工报告，企业管理人员可以更好地根据人力资源的投入产出情况和其他相关情况，作出正确的人力管理决策，包括招聘、雇佣、培训、分工、劳动保护、工资和福利等。

3. 职工报告可以反映企业的社会责任，提高企业在社会上的形象。职工不但是企业的重要资源，而且也是社会发展的重要财富。企业对人力资源的重视、有效保护和开发不但影响企业的生产经营，而且影响社会的稳定、发展和繁荣。因此，企业对人力资源的开发、利用受到整个社会的密切关注。职工报告可以反映企业对这部分社会责任的履行情况。（陈少华，1998）

4. 职工报告也是职工对企业领导进行监督和评价的一种途径。一方面职工报告表露出企业领导对职工的重视和他们愿意接受批评监督的心意，另一方面也使企业职工有了对企业领导进行监督和评价的依据。职工报告是企业领导与职工进行交流、对话的一种方式，它有利于在公司中营造一种团结和谐的工作氛围。

5. 职工报告还是提高职工素质的手段之一。因为企业对职工发布某些信息的过程从某一角度来看，也是企业职工接受教育的一个过程，职工能从不断的了解中学习和提高。如通过阅读职工报告，职工可以发现自己原来对公司政策、指示、精神等方面不了解、不理解甚至误解的地方，从而加深或改进原有认识和理解程度；或者在阅读同事的先进事迹的同时，发现差距和不足，以便日后改进。

## 二、职工报告调查研究情况汇总

职工报告具有重要的意义和作用，而且具有不可替代的发展趋势。那么我国在这方面做得如何呢？本着求实的精神，我们走访了厦门地区 30 多家在人力资源管理方面比较重视和规范的、具有代表性的、不同规模的企业实地了解情况，调查对象以国有企业为主，包括国有企业、外资企业，也包括上市公司、非上市公司，涉及制造业、零售业、贸易、金融业、服务业等行业。采访的对象包括公司总经理、副总经理、工会主席、副主席、部门经理、中级干部、基

层领导以及普通职工等。

从调查的整体结果来看,在我们的调查范围内,尚未发现有狭义的职工报告。但是各种类型的企业都或多或少地向职工披露了某些方面的信息,因不同性质不同类型企业而异。

1. 因为我国实行社会主义制度,工人是企业的主人,因此国企特别强调工人在企业中当家作主的地位和主人翁责任感。为了使工人的合法地位和权益得到切实保障,国企的很多制度,如工会和职工代表大会制度等,都是出于这种需要而设置的。

(1)《中华人民共和国全民所有制工业企业法》第一章第十条中规定:企业通过职工代表大会和其他形式实行民主管理。第五章又专门对职工代表大会进行了规定:“职工有参加企业民主管理的权利,有对企业的生产工作提出意见和建议的权利。”“职工代表大会是职工实行民主管理的基本形式,是职工行使民主管理权利的机构。”“职工代表大会行使如下职权:1. 听取和审议厂长关于企业的经营方针、长远规划、年度计划、基本建设方案、职工培训计划、留用资金分配和使用方案、承包和租赁经营责任制方案的报告,提出意见和建议。2. 审查同意或否决企业的工资调整方案、奖金分配方案,劳动保护措施、奖惩办法以及其他重要的规章制度。3. 审议决定职工福利基金使用方案、职工住宅分配方案以及其他有关职工生活福利方面的重大事项。4. 评议、监督企业各级行政领导干部,提出奖惩和任免的建议。5. 根据政府主管部门的决定选举厂长,报政府主管部门批准。”

在我国《工会章程》也规定:“工会各级领导机关经常向下级组织通报情况,听取下级组织和领导的意见,研究与解决他们的问题。”

由此可见,我国国有企业的职工有权了解企业的生产、经营等情况,有权参与企业的经营管理决策,有权对企业领导人员进行批评监督,有权提出自己的意见与建议,总而言之享有充分的知晓企业信息权利。

(2)从调查结果看来,我们所走访的全部国有企业基本上都能遵从上述制度的规定进行运作,都设置了工会,并且每年都召开职工代表大会,不过不同的企业开展的程度和效果不同,一般因企业厂长经理的重视程度而异。

在小型国有企业,企业对职工的信息披露最主要的途径是一年一度的职工代表大会。会上,企业的厂长、工会主席、财务部门都要按规定向职工总结和汇报工作,报告上一年工作经营情况,重大事件,企业财务情况,下一年的工作方针,工作安排情况等。职工有关奖惩、工资制度等问题都提交职工代

表大会讨论通过,职工的升职、调职等事项都形成制度加以规定。企业平时还以板报、墙报、开会、例会、工会组织活动等形式向职工传达有关方面信息。

大型国有企业在这些方面往往做得更好。我们调查的大型国有企业一般一年要开两次职工代表大会,每次开会前要准备差不多一个月的时间。会上,总经理照例要向职工汇报上年工作及下年计划、目标、重大决策等信息。对于重大事件的计划、目标等要提交职工代表大会讨论、提意见,最后经补充修改后才形成决议。职工代表大会还要讨论签定集体合同,并汇报集体合同的执行情况。基层职工代表大会根据公司职工代表大会的精神及结合本单位的实际情况形成本单位决议进行层层贯彻落实。此外,大型国有企业信息披露的方式还包括一些不定期的座谈会、业务招待会、日常调度会、黑板报、发文学习、工作讨论会以及工会组织的一些别的活动(如黑板报比赛,平时组织职工日常学习,组织安全分析会、生产分析会、质量分析会等)等来实现。大型国有企业的工会在企业一般有较深入的参与决策权,很多重大事情都在党、政、工三方的联系会上决定。

国企领导(包括工会主席)都认为职工对他们披露的信息比较关心和关注,而且职工对企业现状了解得也较为清楚,因为他们有时还能将意见与建议通过工会反馈给企业厂部领导。工会日常起着企业管理当局与职工之间的信息桥梁的作用。通过工会,厂部和职工之间达到了充分的协调和沟通。费用方面,虽然信息披露的确需要较大的成本,但公司并不会因此而约束信息披露量。当然对于那些管理部门认为没有必要或不方便向职工披露的信息,公司也会有所省略或保留。比如公司拟上市,但在酝酿过程中直至正式上市之前,公司一般不正式发布这类敏感或不确定信息。

2. 我们也调查了部分外资企业以资对比。

调查显示,外资企业的情况与国企不尽相同。因为在外资企业,职工只有受雇身份,企业一切活动都以其经营发展目标为至上,中方职工的权益不是太受重视。比如一些大型的跨国公司的子公司,由于其母公司本身已有一套比较成熟和完善的管理体制,子公司一般只是遵循性操作,当然也包括信息沟通方式。他们平时主要通过召开各种不同层次的会议和发放文件来传达信息。信息内容包括企业经营发展大致情况、工作标准要求、职工升迁及调职情况、上级的要求和指示以及上级及总部信息等。或者当职工应聘时,公司向应聘者介绍公司的基本情况及背景知识、工资情况及升迁制度等,出于公司经营管理的需要,在职工应聘后及上岗前,对这方面进行培训,如向管理层的职工更深入地介绍公司的发

展历史、重大事件等。这些方面的培训和技术或管理技能的培训往往随升迁的安排不断进行。

3. 金融机构有着更为严格的信息披露体制。银行总行每天都将新闻发送给各个分支行,内容包括董事会会议、记者招待会、董事长讲话的重要事件,还办一些杂志或期刊,介绍各分支行的先进事迹或下达其他指示等。但总部传达下来的信息往往须经分支行长筛选后才将有必要或可以传递给职工的信息以不同的方式向下传达。

4. 上市公司在信息披露方面更加谨慎,他们不轻易向职工披露不是非披露不可的信息。

### 三、职工报告调查结果评价与分析

英国 1978 年《工业民主白皮书》中写到:“在工业企业中的人们有着不同的利益,而且其目标及如何去实现这些目标也都各自不同。这其中就不免会产生矛盾,但是部分矛盾的产生是由于互相意见不沟通,缺乏信息和信任所致。改变这种状态的一个途径是,为雇员及其代表创设一个构架,此构架使雇员能参与企业决策,从而影响着鼓励他们也按照决策的要求去做。如果企业的决策能够得到管理部门和雇员双方共同的认可,那么他们就都会为实现这些决策共同分担责任。”应该说,任何企业都应该为雇员及其代表创设一个信息沟通并可以让雇员参与决策的构架,使企业的决策能得到管理部门和雇员双方的认可,使双方为同样的目标努力。职工报告是这一架构的重要形式,既然西方企业都已认识到这一点,我们当然也该对其有个清醒的认识。而上述我国的各种企业的职工报告能不能完成这个任务呢?答案是——可以,但是我们的职工报告还有很长的路要走!

如果我们暂且将我国诸如职代会之类的信息沟通与传递方式都冠名为“职工报告”的话,调查结果似乎显示,我国对职工报告已经很重视、做得很好了。事实也果真如此。但是,显然我国的职工报告与西方的职工报告相比,(1)出发点与作用都相差很大。西方职工报告的产生、发展与规范的目的都是明确而统一的,即为了使企业的管理更顺畅,使企业的经营更成功。而我国的职工报告却是为了体现工人的主人翁地位。不否认强调工人的主人翁地位能唤起工人的责任感,但是,目前我国的工人却是已很心安理得地在享受这种地位了,并不是所有的工人都懂得珍惜,因此这种主人翁地位对国企的发展并不起很大的用处。而且,很多国企的领导并没意识到这些,还挺沉迷于这种现状的,这更要不得。(2)我国的职工报告比较流于形式,没人知道它真正能起一些什么作用。因此,笔者可以断言,我国的职工报告不可能真正发挥其作用。

## 四、结论与总结

为了使我国的职工报告真正能够给企业带来利益,或者为了使其更好地发挥作用,笔者认为必须做到以下几点:

1. 要培养职工对报告信息的兴趣。只有真正认识、了解一样事物,才能让它为我所用,这是自然界的普遍规律,我国古代神农尚且知道要先尝百草,真正掌握百草的习性,才能真正利用百草来为百姓治病,更何况我们现代人。各企业应真正知其然,知其所以然。这也是本文想要达到的目的。

各公司应营造一种提供职工报告的内部环境,使职工报告从其产生到使用,从披露内容到披露方式即信息从披露、传递到接收的各个环节都顺畅自如。公司应强化人力资源科学管理的理念,提高管理层本身的素质,并培养职工与工会的参与意识与主人翁精神,使职工都能自觉地来关心公司事务。各公司应该从自身情况出发,注意消除沟通障碍,改善公司各个环节配套条件。

2. 有可能的情况下,出台有关职工报告的规范或准则。职工报告在西方也还只是一个新兴事物而已,还很不一、很不规范。但国外职工报告一开始是出于自发产生的,出于企业本身对它的作用的认识,因此才不断得到完善。随后政府也对它进行了规范和管理。目前我国的国企若能自觉地重视职工报告,自觉地改进职工报告,则它的作用应能发挥,但做到这一点还是很困难的。因此国家需要对企业加以引导和规范,有可能的情况下,出台职工报告规范或准则,让企业有章可循,同时辅以认识方面的教育,给企业营造一种编制职工报告的外部环境。

3. 要监督职工报告的施行。职工报告的发展与完善的获益者不只是企业,国家应该帮助和监督企业编制职工报告,以期职工报告能够真正落到实处。

### 参考文献:

- 1.《中华人民共和国劳动法》,1994年通过,1995年开始实施。
- 2.《中华人民共和国全民所有制工业企业法》,1988年4月13日第七届全国人民代表大会第一次会议通过。
- 3.《中华人民共和国工会章程》,1993年10月30日中国工会第十二次全国代表大会通过。
4. F. D. S. Choi, G. G. Mueller 著:《国际会计》,常勋等译,立信图书出版社,1988年版。
5. M. W. E. Glatier, B. Underdown 著:《会计理论与实践》,杨庆英,韩洪文等译,高等教育出版社,1996年版。
6. 王德升等主编:《国际会计》,中国审计出版社,1996年版。

(作者单位:厦门大学会计系 361005)

(责任编辑:林两贞)