Za učinkovito soupravljanje

Pomen informiranja in pojasnjevanja računovodskih izkazov svetom delavcev



dr. Živko Bergant
Avtor prispevka
Ekonomska demokracija 3/2024 · september 2024 · str. 26–27

Avtor obravnava ustrezno informiranje svetov delavcev kot predpogoj uveljavljanja družbene odgovornosti podjetij. Pri tem poudarja potrebo po informacijah o poslovanju, ki niso samo računovodskega značaja, temveč tudi po informacijah z vidika družbene odgovornosti. Samo informacije z obeh vidikov lahko obravnavamo kot »poštene«. Samo takšne informacije pa so lahko tudi podlaga za učinkovito delovanje sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju, ki je vsekakor ena od najpomembnejših sestavin uresničevanja družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih kot ključne skupine deležnikov.

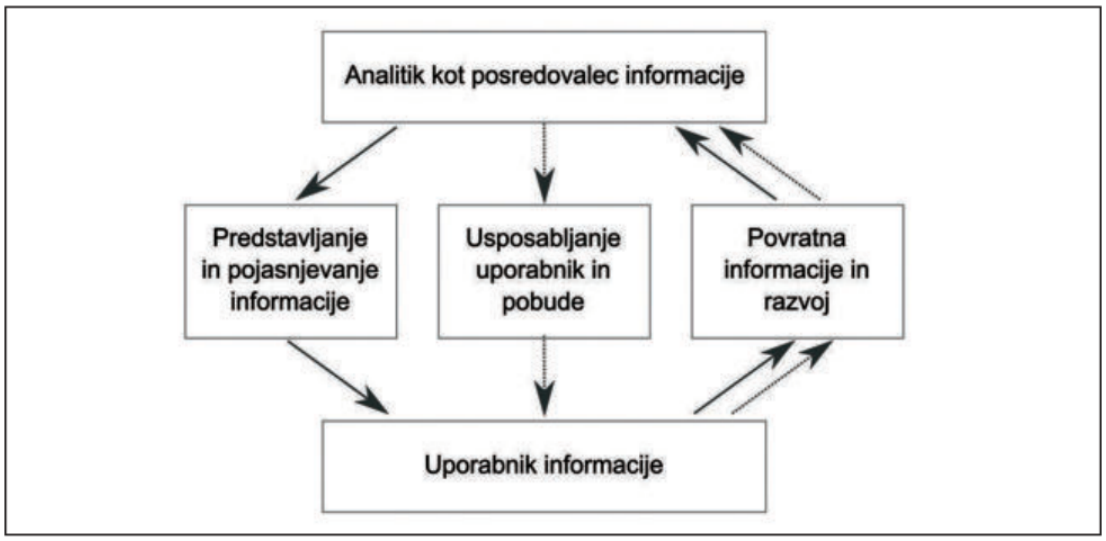
Uvod

Svet delavcev je **eden od načinov za uresničevanje pravic v zvezi s sodelovanjem zaposlencev pri upravljanju** (*ZDSU*, člen 3). Zato imajo pravico do obveščenosti (ZSDU, člen 2).

Pri tem pa obstaja nevarnost, da se ta pravica razume preveč ozko. Biti obveščen namreč pomeni prejetje **obvestila**, kar pa še ne pomeni prejetja **informacije**. Obvestilo je v najboljšem primeru podatek, ki pa ni informacija. Informacija mora v uporabniku vzbuditi občutek priložnosti ali pa nevarnosti. V nasprotnem primeru je samo nevtralen podatek, s katerim si ne moremo nič pomagati. Zato bi bilo treba govoriti o pravici do informiranosti, in ne samo do obveščenosti. To v praksi pomeni, da je treba i**nformacije ustrezno predstaviti in pojasnjevati uporabniku**, kar je vsebina komuniciranja. Pri tem običajno naletimo na težave, ki jih bomo v nadaljevanju obravnavali.

Opredelitev komuniciranja

Komuniciranje je vedno ***dvostranski proces*** in ga razlikujemo od ***sporočanja***, ki ima namen seznanitev nekoga o nečem (Turk, 2004, 684) in ***obveščanja***, ki je usmerjeno na enega ali več uporabnikov (Turk, 2004, 378). Je torej proces med oblikovalcem informacij in uporabnikom, saj je nujna povratna informacija o ustreznem razumevanju na strani uporabnika. Zato lahko govorimo o **komunikacijskem modelu**, ki ga prikazuje slika 1[1], in ki v celoti velja tudi za komuniciranje med svetom delavcev in delodajalcem **v sistemu sodelovanja delavcev pri upravljanju po ZSDU.**



Slika 1: Poslovni komunikacijski model

Črtkane (navpične) črte na sliki 1 kažejo še en pomemben proces, in sicer **dajanje pobud in usposabljanje uporabnika**, kajti v okviru funkcije informiranja je treba stalno:

- proučevati potrebe uporabnikov in dajati pobude za oblikovanje novih oziroma drugačnih, kakovostnejših informacij;
- usposabljati uporabnike za boljše razumevanje posredovanih informacij in s tem vzbujati tudi zavedanje potreb po novih informacijah.

Tega se morajo še posebej **zavedati tisti, ki posredujejo informacije svetu delavcev**.

Kakovost informiranja se kaže v njegovi *smotrnosti*, torej zlasti v dveh pogledih:

1. v ***učinkovitosti*** informiranja, kadar je član sveta delavcev pridobil občutek priložnosti ali nevarnosti;
2. v ***uspešnosti*** informiranja, kadar se je član sveta delavcev na tej podlagi pravilno odločil.

Uspešnost komunikacije je običajno **manjša od idealne**, in sicer zaradi številnih dejavnikov. Le-ti so tako na strani prejemnika, kot tudi na strani posredovalca informacije. To so na primer razlike v:

- kratkoročnih in/ali dolgoročnih interesih oziroma ciljih,
- znanju stroke in/ali poznavanju poslovanja,
- poslovnih, poklicnih in/ali osebnih vrednotah,
- organizacijski kulturi,
- dobronamernemu ali zlonamernemu delovanju.

Pravica in dolžnost člana sveta delavcev je **zahtevati** ustrezne informacije. Pri tem pa mora biti sposoben kritične presoje dobljenih informacij. Zato si mora poslovodstvo podjetja prizadevati za dobro sodelovanje in vzpostavljanje ustreznega zaupanja. Pomemben pripomoček vzpostavljanja ustreznega sodelovanja je pisni dogovor med svetom delavcev in delodajalcem oziroma t. i. participacijski dogovor po 5. členu ZSDU.

Informiranje o računovodskih izkazih

Med najpomembnejšimi informacijami o poslovanju podjetja za svet delavcev so zagotovo **informacije v zvezi z računovodskimi izkazi**. Pri tem se lahko pojavljajo številne težave.

Najpogostejše so težave, ki izhajajo iz pomanjkljivega poznavanja vsebine in izrazne moči posameznih računovodskih kategorij tako pri uporabnikih kot tudi pri posredovalcih informacij. Te vrste težav je možno uspešno reševati z **ustreznim izobraževanjem**, za kar je odgovorno poslovodstvo podjetja. Pri tem je pomembna pobuda sveta delavcev za usmeritev in izvajanje takega izobraževanja.

Z zakonom je predvidena tudi pravica sveta delavcev, da povabi na svoje seje ustrezne **strokovnjake iz družbe ali izven nje** (ZSDU, člen 61), kar lahko olajša razumevanje nekaterih informacij. Ocenjujemo, da je praksa vabljenja, zlasti strokovnjakov zunaj podjetja, žal razmeroma redka.

Naslednja vrsta težav pri pojasnjevanju računovodskih izkazov je posledica okvira računovodskega poročanja in veljavnih računovodskih standardov. Le-ti namreč **ne upoštevajo vseh vidikov družbene odgovornosti**. Te težave so načeloma dvojne narave:

1. težave, ki izhajajo iz pomanjkljivega poznavanja družbene odgovornosti podjetja pri uporabnikih informacij;
2. težave pri pojasnjevanju računovodskih informacij, ki so pomanjkljive z vidika družbene odgovornosti podjetja.

Obe vrsti težav mora načeloma reševati **pojasnjevalec računovodskih izkazov**, ki je največkrat odgovorni vodja računovodstva podjetja. Pri tem se ne more nasloniti na revizorsko mnenje o računovodskih izkazih, ki je že vnaprej ozko usmerjeno samo v okvir računovodskih standardov in standardov revidiranja.

Zavedati se je treba, da veljavni računovodski informacijski sistem zaostaja za potrebami, skladnimi z načeli družbene odgovornosti. Računovodstvo namreč ni popolnoma nevtralno "bias free", saj ne more prispevati k enakopravnosti zaposlencev, dokler so le-ti **napačno obravnavani kot »strošek« poslovanja podjetja** (Ezzamel *et al.*, 2008), **ne pa kot tisti, ki prispevajo svoj (intelektualni) kapital podobno kot družbeniki ali delničarji** (Godowski *et al.*, 2019, 16).

Širši pogled – z vidika družbene odgovornosti podjetja – zahteva ne samo dodatna znanja, temveč tudi sposobnost razlage, zakaj računovodski izkazi ne povedo vsega, nekatere zadeve pa celo napačno. Uporabniki računovodskih informacij morajo namreč dobiti dvojno sliko, čeprav se pogosto z njo tudi ne strinjajo, zlasti, če so neoliberalistično usmerjeni. Kajti dejstvo je, da računovodstvo **ne more biti absolutno nevtralno**, kar pa bi načeloma lahko zahtevali od pojasnjevalcev računovodskih informacij.

Spoznati je namreč treba, da **veljavni računovodski sistem podpira veljavno kapitalistično doktrino**, saj še vedno spremlja dobiček kot cilj podjetja, z vidika družbene odgovornosti pa bi morali spremljati tudi ustvarjeno dodano vrednost.

"Pošten" prikaz, ki ga zahtevajo revizijski standardi, se nanaša samo na pravno veljavni računovodski okvir. Če pa razumemo poštenost v celotnem smislu, torej z vseh vidikov, v praksi praviloma umanjka vidik družbene odgovornosti podjetja.

Šele, ko pojasnjevalec računovodskih izkazov uspe prikazati položaj podjetja z obeh vidikov, lahko trdimo, da je pošteno opravil svojo nalogo. Tedaj bi lahko govorili o resnični ***kakovosti informiranja***, ki omogoča odločevalcem celovit pristop k sprejemanju poslovnih odločitev.

Sklep

Zgornje razmišljanje postavlja člane svetov delavcev dodatno v razmeroma zelo nehvaležno vlogo, saj so že sedaj **pogosto obravnavani neustrezno s strani poslovodstva podjetja**. Kljub temu pa se morajo zavedati svojega poslanstva, ki je zlasti v zahtevanju celovitih informacij o poslovanju podjetja, torej tudi z vidika njegove družbene odgovornosti. Uveljavljanja družbene odgovornosti podjetij namreč ni možno brez ustreznih **sprememb v informacijskem sistemu**. Pri tem naj se člani svetov delavcev ne zadovoljijo samo z informacijami skladno s priporočili o trajnostnem informiranju, ki so, kljub svoji pomembnosti, samo sredstvo za zakrivanje prave družbene odgovornosti podjetij. Pri tem jim lahko največ pomagajo zunanji strokovnjaki.

Literatura

ZDSU-UPB1 – Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Bergant, Živko (2018). Analitik v poslovni praksi. Ljubljana: Inštitut za poslovodno računovodstvo.

Ezzamel M., Willmott H., Worthington F. (2004). Accounting and management-labour relations: The politics of production in the "factory with a problem", Accounting, Organisations and Society, 29(3/4), 269–302.

Godowski Christophe, N?gre Emmanuelle, Verdier Marie-Anne (2019). Toward dialogic accounting? Public accountants' assistance to work councils – A tool between hope and illusion. Critical Perspectives on Accounting, https://www.researchgate.net/requests/r112947185.

Opombe

1. Več o poslovnem komuniciranju v Bergant (2018).

O tej bralni različici
Celoten izvirni prispevek s portretom in pripadajočimi izvirnimi elementi; nova bralna postavitev.
Avtorska strokovna in normativna razprava iz septembra 2024. Kritika računovodskega okvira, širši pojem poštenosti ter razlaga intelektualnega kapitala niso nove računovodske norme ali obstoječe individualne lastninske pravice. Izvirnik, vključno z bibliografskimi nedoslednostmi, ostaja ohranjen. Ločena omejena preverba pravice do povabila strokovnjakov ne pomeni potrditve vseh današnjih računovodskih standardov.