



Kurier etyki

Nr 3/2023(25)

WYDANIE WYŁĄCZNIE ELEKTRONICZNE



prof. dr hab. Anna Karmańska, przewodnicząca Komisji Etyki

- Proszę posłuchać - powiedziałem, pochylając się do przodu i spokojnie, z rozmysłem, kładąc dłoń na stole. - Jeśli ten biedny dzieciak po wszystkim, co przeszedł, chce myśleć, że jest Marsjaninem, to nie zamierzam z nim dyskutować. W gruncie rzeczy uważam, że to urocze. To dowód jego odporności, najbardziej racjonalne wyjaśnienie dla swojej irracjonalnej sytuacji. Zapewne czuje się wyobcowany, porzucony, inny, a przede wszystkim samotny. To mu przynajmniej coś wyjaśnia. Pozwala mu ubrać jego sytuację w jakąś opowieść, żeby mógł sobie z tą sytuacją poradzić. Może to złe wyjaśnienie, ale jedyne jakie ma. Bylibyśmy głupi, gdybyśmy próbowali mu je odebrać.

David Gerrold, *Fantastyczne opowieści wigilijne*



ODPORNÓŚĆ

ODPORNÓŚĆ to mocne słowo. Kojarzy się przede wszystkim ze zdrowiem człowieka, fizycznym i psychicznym. Tymczasem przedsiębiorstwa także muszą być „odporne” (tak nakazuje zrównoważony rozwój). Muszą być również „zwinne”, bo taką konieczność narzucają im nie najłatwiejsze warunki prowadzenia działalności gospodarczej.

A czy rachunkowość tych przedsiębiorstw powinna być także odporna i zwinna? Jeśli tak, to na co i w jaki sposób? Pytanie nie jest niezasadne, w sytuacji, gdy boty sprawnie przejmują jej niektóre funkcje, a sztuczna inteligencja przygląda się rachunkowości jeszcze troszkę z boku, ale już niecierpliwie przebiera nogami (o ile można je sobie wyobrazić) i czeka na swój moment ekspansji.

Odporność w rachunkowości jako jej cecha ponadczasowa broni się tylko i wyłącznie na dwóch płaszczyznach: etyki i obserwowania działalności gospodarczej przez pryzmat genialnej koncepcji metody bilansowej. Zwinność, tu oznaczać może np. sprawność organizacyjną rachunkowości i jako ponadczasowo konieczny atrybut organizacyjny rachunkowości broni się bez dwóch zdań.

Poświęćmy więc odporności i zwinności rachunkowości chwilę refleksji, zarówno w odniesieniu do tego obszaru naszej aktywności zawodowej, jak i do nas samych. Dzięki nim bowiem rodzi się wreszcie możliwość stworzenia wokół siebie warunków dla równowagi życiowej, ładnie określanych mianem *life balance*.

Tymczasem, zażyjmy *life balance* w czasie Świąt Bożego Narodzenia. Poczujmy dobrą energię tych Świąt i naszych Rodzin, przy Wigilijnym Stole.

Okiem eksperta



Bartosz Jamroz

CZY CZŁOWIEK NIE BĘDZIE
JUŻ POTRZEBNY?

Ostatnio na łamach prasy czy w serwisach online często pojawiają się krzykliwe tytuły, w których autorzy straszą nas, że sztuczna inteligencja zabierze nam pracę. Czy rzeczywiście tak się stanie? Czy pracownicy branży finansowej skazani są na bezrobocie w najbliższych latach?

Dynamiczne zmiany technologiczne w branży finansowej mogą mieć wpływ na zatrudnienie, wprowadzając zarówno wyzwania, jak i możliwości. Ta transformacja jest napędzana przez szereg czynników, takich jak rozwój technologii cyfrowych, zmieniające się oczekiwania klientów oraz presja regulacyjna i konkurencyjna.

Wprowadzenie technologii takich jak sztuczna inteligencja (AI) czy też precyzyjnie mówiąc – uczenie maszynowe (ML) – przyczynia się do automatyzacji wielu rutynowych zadań. To może prowadzić do zmniejszenia liczby stanowisk pracy wymagających niskiego lub średniego poziomu kwalifikacji, zwłaszcza w obszarach takich jak obsługa klienta czy analiza danych. Jednocześnie zmiany technologiczne tworzą nowe role zawodowe, zwłaszcza dla osób z umiejętnościami w zakresie wspomnianej wcześniej analizy danych, cyberbezpieczeństwa, rozwoju oprogramowania i zarządzania zmianą. Dla pracowników branży finansowej istotne staje się ciągłe dokształcanie się i rozwój zawodowy.

Musimy pamiętać, że klienci będą coraz bardziej nastawieni na technologię cyfrową, a firmy, w szczególności finansowe, powinny dostosować swoje usługi tak, aby zaspokoić te zmieniające się potrzeby. To będzie obejmować inwestycje w technologie mobilne, platformy online i narzędzia oparte na AI, co z kolei wpływa na strukturę i kwalifikacje zespołów

Z drugiej strony automatyzacja i cyfryzacja procesów mogą prowadzić do wzrostu efektywności i produktywności, co może mieć pozytywny wpływ na rentowność firm. Pracownicy mogą skupić się na bardziej wartościowych zadaniach, takich jak doradztwo czy rozwój strategicznych projektów.

Ale często w dyskusji o technologii zapominamy o jednym czynniku - o ludzkich relacjach. Nie każdy klient, nie w każdej sytuacji, będzie zainteresowany załatwianiem sprawy online. Często będzie potrzebował rozmowy, wykorzystania wiedzy i doświadczenia eksperta, który latami zdobywał doświadczenie. Musimy pamiętać, że procesy oparte na uczeniu maszynowym, choć mogą usprawniać i przyspieszać procesy, nie są w stanie wyrażać emocji, nie nauczymy ich empatii w takim stopniu w jakim okazać może ją człowiek.

Nie możemy zapomnieć także o ludziach, którzy z wielu powodów dotknięci są tzw. wykluczeniem cyfrowym lub, z racji różnego rodzaju niepełnosprawności, nie mogą w pełni korzystać z technologii. W takich wypadkach niezawodna okaże się pomoc człowieka. Także nie bez znaczenia są tutaj zachodzące procesy demograficzne, m.in. starzenie się naszego społeczeństwa. **Dlatego głęboko wierzę, że zmiany jakie obserwujemy w branży finansowej sprawią, że zmieni się charakter naszej pracy, ale nie doświadczymy sytuacji, w której człowiek nie będzie już potrzebny.**

Popatrzmy na ten problem z nutką świątecznego optymizmu!





Anna Karmańska

MY SIĘ BOTÓW NIE BOIMY. ZMNIEJSZĄ NAM POZIOM STRESU

(Informacja z reklamy pewnego systemu IT)

Stres jest powszechną kwestią wśród wielu zawodów, a praca w rachunkowości nie jest tu wyjątkiem. Według ostatnich badań, księgowość znajduje się w pierwszej dziesiątce najbardziej stresujących zawodów na świecie. W styczniu 2023 r. księgowi muszą stawić czoła wielu stresorom, które mogą mieć znaczący wpływ na ich samopoczucie fizyczne i psychiczne. Jednym z głównych stresorów dla księgowych jest kontakt z klientami, ale także presja na dotrzymywanie terminów. Przy ciągłym napływie terminów podatkowych, raportów na koniec roku i innych zobowiązań finansowych, księgowi są pod dużą presją, aby wszystko zrobić na czas.

Może to prowadzić do długich godzin pracy, opuszczania przerw i braku równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a wszystko to może przyczyniać się do stresu. Problemy te wynikają głównie z braku dobrych procedur postępowania z klientami i związanego z tym obciążenia pracą. Innym poważnym czynnikiem stresogennym dla księgowych jest rosnąca złożoność przepisów księgowych i podatkowych. Wraz z regularnym wprowadzaniem nowych przepisów, regulacji i wymogów, księgowi muszą być na bieżąco z najnowszymi zmianami, aby zapewnić zgodność z przepisami.

Może to stanowić wyzwanie, zwłaszcza dla mniejszych firm lub osób prowadzących samodzielną działalność, które mogą nie mieć zasobów, aby nadążyć za najnowszymi zmianami.

Praca zdalna stała się normą dla wielu osób, co doprowadziło do braku oddzielenia pracy od życia osobistego. Może to utrudniać księgowym oderwanie się od pracy, co może prowadzić do zwiększonego stresu i wypalenia zawodowego. Presja bycia stale dostępnym dla klientów, współpracowników i pracowników, z oczekiwaniem natychmiastowej reakcji, jest również czynnikiem stresogennym, który został zaostrzony przez technologię i potrzebę bycia zawsze w kontakcie.



Fot. Pikbest.com

Aby złagodzić stres, księgowi muszą przede wszystkim upewnić się, że posiadają procedury łagodzące stres spowodowany radzeniem sobie z trudnymi klientami, wieloma obciążeniami i terminami. Pozyskanie odpowiednich klientów w pierwszej kolejności i posiadanie systemu radzenia sobie z większością sytuacji związanych z klientami może znacznie zmniejszyć stres.

Ważne jest, aby księgowi podjęli kroki w celu zadbania o swoje dobre samopoczucie fizyczne i psychiczne. Może to obejmować regularne ćwiczenia, prawidłowe odżywianie i wystarczającą ilość snu. Ponadto ważne jest, aby księgowi wyznaczyli granice i znajdowali czas dla siebie poza pracą. Może to obejmować robienie regularnych przerw, przeznaczanie czasu na hobby i zainteresowania oraz odłączanie się od pracy, gdy nie jest to konieczne.

Podsumowując, stres jest istotną kwestią dla księgowych, ze względu na presję dotrzymywania terminów, złożoność przepisów księgowych

i podatkowych oraz presję bycia zawsze dostępnym. Aby złagodzić stres, księgowi powinni podjąć kroki w celu zadbania o swoje dobre samopoczucie fizyczne i psychiczne, wyznaczyć granice i znaleźć czas dla siebie poza pracą oraz szukać wsparcia w razie potrzeby.

Oprogramowanie IT, które pomaga księgowym w obsłudze baz księgowych, w przygotowywaniu i składaniu różnych deklaracji, usprawnia proces obliczania i raportowania, czyniąc go bardziej wydajnym i dokładnym, przyjaźnie i dobrze wpisuje się w codzienne zmagania księgowych. Różne interfejsy mogą bowiem zawierać takie funkcje, jak automatyczne obliczenia oraz możliwości importu/eksportu danych, śledzenia różnych zwrotów i terminów, upewniając się, że nic nie zostanie pominięte. Narzędzia zaprojektowane, aby pomóc księgowym zaoszczędzić czas i zmniejszyć ryzyko błędów lub przeoczeń są w rachunkowości mile widziane. Sprawiają bowiem, że księgowi będą mogli skoncentrować się nie na – konsumujących cenny profesjonalny czas – działaniach rutynowych, a na analizach finansowych oraz studiowaniu zmian w przepisach, na które zwykle mają za mało czasu.

Na podstawie:

<https://www.accountingweb.co.uk/community/industry-insights/stress-amongst-accountants-in-2023> (2023-12-14)



Fot. Pikbest.com



Foto.congee.pl



Grażyna Urbaniak

ŚWIĄTECZNE REFLEKSJE NAD ETYKĄ ŻYCIA CODZIENNEGO

Tytuł artykułu został (w części!) zaczerpnięty z tytułu książki prof. dr hab. Jana Hartmana¹ „*Etyka życia codziennego*”², która pojawiła się niedawno na rynku i mocno mnie osobiście zaintrygowała. Stała się także inspiracją do podzielenia się z Państwem, na łamach naszego „Kuriera Etyki”, niektórymi wnioskami i wskazówkami Autora, które mogą nam być pomocne w ocenie etycznej naszych dotychczasowych zachowań oraz w kształtowaniu i umacnianiu naszych postaw etycznych w przyszłości. Książka, jak wskazuje sam Autor, „*jest książką „kazuistyczną” w dobrym tego słowa znaczeniu, w której jest mowa o zwykłych ludzkich sprawach od strony etycznej*”³ i jest to jej niezaprzeczalnym walorem.

W mojej ocenie nadszedł właśnie teraz dobry na refleksje moment. Wchodzimy bowiem w ten szczególny czas, gdy staramy się być życzliwymi i lepszymi, chcemy dostrzegać i obdarzać miłością drugiego człowieka, czas licznych świątecznych spotkań, odnawiania starych relacji i nawiązywania nowych, podejmowania noworocznych zobowiązań, przyjmowania planów na przyszłość, zacieśniania więzów rodzinnych i towarzyskich, ale także czas rozrachunku — przed sobą — ze swoich dokonań w mijającym roku i czas ich oceny także od strony etycznej.

Dlatego, dla ułatwienia tej i kolejnych ocen, chcę Państwu przedstawić (zacytować!) zaprezentowaną w książce przez Pana prof. dr hab. Jana Hartmana propozycję katalogu formalnych i ogólnych zasad moralnych (wskazówek!), kierowanych do nas wszystkich. Czynię to z nadzieją, że każdy znajdzie czas na chwilę świątecznej refleksji, przede wszystkim nad sobą

jako człowiekiem, a także nad tym kim jesteśmy, występując we wszystkich rolach w jakich obsadza nas życie podczas całej naszej aktywności: prywatnej, publicznej, społecznej, gospodarczej, zawodowej, rodzinnej, towarzyskiej.

Zasady te — jak podkreśla Autor — „*nie mają charakteru prostych nakazów, których wykonanie bądź niewykonanie jest w naszej konkretnej sytuacji czymś dającym się łatwo i bezspornie stwierdzić. Są to raczej wskazówki, pomagające (ale tylko pomagające) odróżniać dobre postępowanie od złego — i to raczej w zastosowaniu do własnego postępowania niż do postępowania innych, których sytuacji oraz intencji nie znamy tak dobrze, jak swoich. Nie znaczy to, że cudzych postępów nie możemy i nie potrafimy oceniać. Musimy to robić, bo bez wzajemnego oceniania życie moralne szybko by zamarło*”⁴.

KATALOG formalnych i ogólnych zasad moralnych według Jana Hartmana

„**1.** Szanuj każdego człowieka jako wolny podmiot moralny, równy innym. Każdy odpowiada za swe czyny i ma moralne obowiązki, a jednocześnie każdy jest dla innych ludzi źródłem moralnych zobowiązań. Nie wszyscy ludzie mają te same możliwości poznawcze i psychiczne, te same zdolności do kierowania sobą i ponoszenia odpowiedzialności za swe czyny, niemniej jednak wszyscy ludzie mają prawo do poszanowania swej integralności, autonomii i podmiotowości — dlatego powinniśmy uważać wszystkich innych za swoich partnerów w ramach moralnej wspólnoty całej ludzkości, nie uzależniając praw uczestniczenia w tej wspólnocie od oceny kwalifikacji poszczególnych osób. Wspólnota moralna jest

¹ Jan Hartman-polski filozof, bioetyk, wydawca, publicysta, nauczyciel akademicki, polityk, prof. dr hab. Uniwersytetu Jagiellońskiego Zakład Filozofii I Bioetyki.

² Jan Hartman, „*Etyka życia codziennego*”, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, wydanie I, Warszawa 2022.

³ Jan Hartman, „*Etyka życia codziennego*”, s. 8.

⁴ Tamże, s. 32-33.

wspólnotą ludzi wolnych i równych, to znaczy taką, w której wzajemnie tę wolność i równość uznajemy, poświadczamy i podtrzymujemy.

2. Rozpoznawaj i wypełniaj swoje obowiązki moralne, a jednocześnie wymagaj tego od innych ludzi. Odpowiedzialność moralna jest powszechna — nikt nie stoi poza przestrzenią moralnych relacji. Przestrzeń moralna obejmuje wszystkich ludzi i wszelkie ich czyny mogące mieć dobre bądź złe skutki, czyny wynikające z dobrej lub złej woli, z przyjaznych bądź wrogich uczuć. Poprzez te intencje, czyny i ich skutki wszyscy łączymy się ze sobą rozmaitymi relacjami moralnymi, które zawsze związane są z odpowiedzialnością i różnego rodzaju zobowiązaniami.

3. Staraj się traktować siebie i innych w ten sam sposób, to znaczy stosować się do tego, czego wymagasz od innych. Ja sam dla siebie oraz moi bliscy będę dla mnie ważniejsi od innych ludzi i będę w stosunku do nich bardziej pobłażliwy, lecz sprawiedliwość wymaga ograniczenia i kontrolowania tej stronniczości.

4. Nie osiągaj swoich celów i nie przysparzaj sobie korzyści i dóbr z krzywdą dla innych, to znaczy kosztem cierpienia, szkód i strat innych osób. Bywa, że dostaje się nam coś, co w przeciwnym razie przypadłoby komuś innemu, kto bardziej na to zasługiwał. Bywa też, że czyjś nadmierny i niedoceniony przez nas wysiłek był warunkiem uzyskania przez nas jakiegoś dobra. Nie tylko kradzież czy nieuczciwa rywalizacja są niesprawiedliwością, poprzez którą przysparzamy sobie nienależne nam dobra — niesprawiedliwość ma różne oblicza.

5. Unikaj działania z pobudek wrogości i nienawiści, a za to staraj się, aby twe działania motywowane były przez uczucia przyjazne, dobrą wolę, poczucie obowiązku i chęć przewyciężenia własnego egoizmu. Nie da się wprawdzie całkowicie wyeliminować złej woli, niechęci do innych i egoizmu, lecz zawsze należy przedkładać postępowanie wynikające z miłości i dobrej woli nad działanie egoistyczne, złośliwe bądź wyrachowane.

6. Staraj się naprawiać zło, a zwłaszcza staraj się zadośćuczynić za szkody i wszelkie negatywne skutki swoich postępów, nawet jeśli nie były zamierzone. Odpowiadamy nie tylko za to, do czego wykonania się zobowiązaliśmy i nie tylko

za spodziewane lub przewidywalne skutki naszych czynów, lecz w ogóle za zło, które zjawia się w polu naszej świadomości i naszego działania. Zło stanowi dla człowieka moralne wyzwanie — szczególnie wtedy, kiedy jest przez niego zawinione, lecz niewyłącznie wtedy.



Fot. Temu

7. Przestrzegaj zasad. Wszystkie obszary życia i działania są w rozmaity sposób unormowane, a nasze działanie prawie zawsze wymaga stosowania się do rozmaitych zasad, norm, procedur: obyczajowych, prawnych bądź wynikających z powziętych przez nas zobowiązań i umów. Bywa tak, że jakaś wyższa konieczność wymaga od nas bądź wręcz wymusza na nas złamanie jakiejś zasady lub normy postępowania. Bywa też i tak, że w danej sytuacji mają zastosowanie różne normy, których nie da się ze sobą pogodzić, przez co jednej z nich musimy przyznać pierwszeństwo i wyższość nad pozostałymi. Zdarzają się rozmaite sytuacje wyjątkowe, a także niejednoznaczne, gdy nie wiadomo dokładnie, jak konkretnie miałoby wyglądać zastosowanie pewnej zasady. Jednak zasadą nadrzędną względem wszystkich zasad, zasadą, której przestrzeganie umożliwia w ogóle uczestniczenie w przestrzeni moralnej jako przestrzeni stosunków międzyludzkich określonych przez zasady, jest właśnie to: co do zasady przestrzegaj zasad! Mamy obowiązek być osobami obliczalnymi i zdyscyplinowanymi społecznie.

Nie wyklucza to kontestowania norm, zasad i obyczajów, które są niegodziwe, niesprawiedliwe i szkodliwe. Walka o lepsze zasady nie jest jednak tym samym, co ich lekceważenie.

8. *Dotrzymuj umów i obietnic. Tylko w wyjątkowych sytuacjach możemy nie wywiązywać się z tego, do czego zobowiązaliśmy się umową lub obietnicą. Umowy i zobowiązania ciąży na nas, aż zostaną wykonane. Rozwiązanie umowy bądź wycofanie danej obietnicy musi być uzasadnione przez szczególne okoliczności i bardzo często wymaga od nas zadośćuczynienia.*

9. *Unikaj przemocy. Stosunki oparte na sile i groźbie zastosowania przemocy w fundamentalny sposób różnią się od stosunków moralnych. Stosunki moralne wykluczają, aby ktoś znajdował się w gorszej pozycji z racji mniejszych możliwości stosowania siły fizycznej lub wykorzystywania przewagi psychicznej. Stosowanie przemocy wobec innych ludzi i istot czujących w ogólności musi być zawsze środkiem ostatecznym*⁵.

Podsumowując ten wątek Autor wskazuje, że „odczytywanie obowiązków moralnych przez okulary zasad jest może najłatwiejsze i najbardziej naturalne. Tym bardziej, że ogólne zasady etyczne sprzęgają się z niektórymi przynajmniej zasadami obyczaju i dobrego wychowania. Jednak ludzie mający bardzo głęboką świadomość moralną nie muszą tak często myśleć o zasadach, bo mają je we krwi. (...) Człowiek o wysokim morale pewnych rzeczy nie czyni (bądź właśnie czyni), nawet jeśli jego emocje i stan psychiczny, a także uwarunkowania charakterologiczne predestynują go do pewnych niemoralnych działań (względnie zaniechań). (...) To na ile jesteśmy zdolni przewyciężyć własne skłonności i słabości, aby zachować się etycznie, jest dobrą miarą naszego poziomu moralnego”⁶.

Uzupełniając temat etyki życia (działalności) człowieka, chcę jeszcze wrócić pamięcią do zasad i wyzwań etycznych stawianych człowiekowi oraz wskazówek, które zawarte są w nauczaniu Jana Pawła II. Dla Karola Wojtyły „etyka nie jest, a przynajmniej nie jest tylko czystą teorią. Tak jak ludzka praxis, ludzkie działanie jest ukazywane zarazem jako życiowe i egzystencjalne, a nie tylko teoretyczne zadanie człowieka. Wyzwaniem etycznym, wymagającym od człowieka doskonałości etycznej, jest służenie innym i kierowanie sobą dla dobra innych. Nasze czyny są moralnie wartościowe o tyle ile tę prawdę wyrażają. Musimy

wytworzyć moralną i społeczną strukturę odpowiedzialności nad całością naszej pracy, bo tylko wtedy będzie ona wartościowa moralnie i zapewni rozwój i pomyślność naszej działalności zarówno w wymiarze jednostkowym, jak i społecznym”⁷. Musimy pamiętać, że „bez przyjęcia zasad etycznych do siebie, bez przekonania się do nich, bez wolnego ich uznania, nakłanianie czy tym bardziej przymuszanie do ich przestrzegania będzie jedynie tworzeniem konformizmu, czyli pozornego i zewnętrznego ich przyjęcia przy jednoczesnym wewnętrznym sprzeciwie.”⁸

Na koniec z okazji nadchodzących świąt chcę złożyć Wszystkim Państwu serdeczne życzenia: **dobrych, spokojnych świąt, pełnych miłości i ciepła, wzajemnej życzliwości i zrozumienia, szacunku i dobroci dla drugiego człowieka, wewnętrznego spokoju i wielu okazji do drobnych radości i zasłużonego odpoczynku w gronie wam bliskich.**



Fot. Temu

⁵ Tamże, s. 33-36.

⁶ Tamże, s. 36-37.

⁷ Jerzy W. Gałkowski, „Osoba jako dar w nauczaniu Jana Pawła II”, Studia Philosophiae Christianae. r1989-t25-n2-s29-41.

⁸ Tamże.



Anna Karmańska

O ETYCE Z KANAŁU LA MANCHE

Do dziś niewiele jest badań dotyczących presji etycznej, z jaką borykają się osoby zajmujące się rachunkowością. Jednakże pierwszym z nich, i to zauważonym przez IFAC, jest badanie przeprowadzone w 2015 r. wspólnie przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce oraz EFAA (European Federation of Accountants and Auditors for SMEs). To może napawać nas – jako organizację zawodową – prawdziwą dumą.

Wyniki tego badania zebrane w raporcie *Accounting and Ethics: Pressure Experienced by the Professional Accountant* (Marie Lang, Anna Karmańska, Robin Jarvis) komentowane były w publikatorach nie tylko IFAC (<https://www.ifac.org/knowledge-gateway/building-trust-ethics/discussion/under-pressure>). Były prezentowane także w Brukseli, na forum specjalnego posiedzenia z udziałem parlamentarzystów UE i etyków o renomie światowej.

Miło jest mi dziś zauważyć, że idea tego badania ma swoją kontynuację w badaniach analogicznych, podejmowanych przez inne renomowane organizacje, które jednak – co stwierdzam z zadziwieniem – nawiązując do wyników badania z 2015 r., przywołują tylko jednego organizatora badania. Pomijają nasze SKwP. (To skłania do refleksji, które mogą popsuć nieco świąteczny nastrój....) A przecież – jak same informują – każda z nich posiada kodeksy etyki oparte na *Międzynarodowych Standardach Etycznych dla Księgowych*, opracowanych przez IESBA – *International Ethics Standards Board for Accountants*, i których członkowie są zobowiązani do przestrzegania pięciu podstawowych zasad etyki zawartych

w tym *Kodeksie*, a mianowicie: uczciwości, obiektywizmu, kompetencji zawodowych i należytej staranności, poufności oraz profesjonalnego zachowania. No cóż, przy okazji poinformujemy ich o tym *faux-pas*.

Natomiast w tym miejscu pragnę syntetycznie przedstawić (za publikacją *CCAB Ethics Survey*) wyniki interesującego badania z 2021 r. Przeprowadziła je CCAB – *Consultative Committee of Accountancy Bodies*, organizacja skupiająca w sobie pięć, liczących się w świecie rachunkowości, brytyjskich i irlandzkich organizacji: *ICAEW*, *ACCA*, *CIPFA*, *ICAS*, *Chartered Accountants Ireland*).

Warto tu zauważyć, że 2021 r. to okres szczególny. Pandemia wywierała duży wpływ na wyniki przedsiębiorstw. Powodowała wyzwania dla księgowych w zakresie ustalania pewnych kompromisowych rozwiązań lub wystawiała na próbę podstawowe zasady etyki.



Fot. Temu

Respondenci

Badanie koncentrowało się na respondentach z Wielkiej Brytanii i Irlandii. Pozyskano znaczącą próbę, 445 respondentów, którzy w ankietach zamieścili aż 300 opisowych komentarzy.

Rozkład płci był następujący: 63% mężczyzn, 33% kobiet, 1% innych osób i 3% osób wołających o swojej płci nie informować. Jeśli chodzi o przekrój wiekowy to: 11% respondentów było w wieku poniżej 34 lat, 21% od 35 do 44 lat, 27% od 45 do 54 lat, 32% od 55 to 64 lat, oraz 9% w wieku powyżej 65 lat.

Największa grupa respondentów (o różnych funkcjach związanych z rachunkowością i różnych lokalizacjach działania) wywodziła się z firm rachunkowych (36%), z sektora publicznego

(33%), handlowego (21%), organizacji „not for profit” (8%).

Wyniki ankiety

- ❖ 27% respondentów wskazało, że w ciągu ostatnich trzech lat czuli się pod presją, by działać w sposób zawodowo nieetyczny. Nie było istotnej różnicy w odsetku odpowiedzi na to pytanie w zależności od sektora. Średnia odpowiedź brzmiała, że taka sytuacja miała miejsce 4 razy, a maksymalnie 20.
- ❖ Jako osobę, która wywierała presję, 28% respondentów wskazało "dyrektora finansowego/dyrektora finansowego/CEO lub innego dyrektora", a 27% swojego bezpośredniego przełożonego lub jego bezpośredniego przełożonego.
- ❖ 18% stwierdziło, że był to "klient", a 10% wskazało na "zarząd/gabinet/radę".
- ❖ Zachęty do nieetycznego działania zostały podobno zaoferowane 6% respondentów. W kilku komentarzach respondenci wskazywali na: premie, promocje, uprzywilejowane traktowanie, a nawet wakacje i gotówkę.
- ❖ W jakiś sposób zagrożonych czuło się 54% respondentów. Nieco ponad 60 respondentów zamieściło komentarze podkreślające wpływ na zdrowie psychiczne i dobrobyt ekonomiczny sytuacji trudnych takich jak: poczucie izolacji, zwolnienie, konieczność stawiania czoła fałszywym zarzutom, utratę klienta, "gaslighting" (czyli manipulowanie emocjami), słabe oceny wyników, ostracyzm i zagrożenie perspektyw na przyszłość.

W ankiecie poproszono respondentów o wybranie – z listy dwudziestu pięciu opcji – rodzaju presji, jakiej byli poddawani.

Cztery najczęstsze odpowiedzi to:

- (1) nadmierny optymizm w budżetach, uzasadnieniach biznesowych, prognozach przepływów pieniężnych i planach,
- (2) nieuzasadnione bagatelizowanie ryzyka w czasie tworzenia budżetów,
- (3) kwalifikowanie wydatków osobistych ponoszonych przez pracowników, dyrektorów lub udziałowców jako wydatków firmy,
- (4) "obchodzenie" lokalnych polityk, stałych zleceń, stałych instrukcji finansowych, regulacji dotyczących zamówień.

Komentarze w odpowiedziach wskazywały także na: zmiany opinii z badania, nieuzyskanie wystarczających odpowiednich dowodów badania; ignorowanie standardów etycznych dotyczących usług nie audytowych, opłaty warunkowe, korzystne raportowanie słabych kontroli wewnętrznych, manipulowanie wynikami sprawozdawczości, zmienianie danych liczbowych, aby wynik finansowy wyglądał gorzej (w celu jego zwiększenia), niezgłaszanie nieetycznego zachowania współpracownika, zmniejszanie funduszy dostępnych dla wierzycieli w celu maksymalizacji zysków dla dyrektora (sytuacja niewypłacalności), nieprawidłowe traktowanie pozycji do celów podatkowych.

- ❖ Pozytywnym zjawiskiem jest to, że prawie 80% osób poddanych presji zabierało głos, aby zapobiec wywieraniu na nich presji.
- ❖ 65% nie wykonało nieetycznego zadania, do którego byli zmuszani.
- ❖ Jednak 10% wykonało zadanie w pełni, a 25% wykonało je "częściowo".
- ❖ Jeśli chodzi o poniesione konsekwencje, to prawie jedna trzecia respondentów doświadczyła lęku, stresu i depresji.
- ❖ 13% nie doświadczyło żadnych konsekwencji, a dla 7% relacje/szacunek z osobą trzecią poprawiły się.



Fot. Temu

- ❖ Jednak wielu respondentów zrezygnowało, albo zostało poddanych procesom dyscyplinarnym, zostało odsuniętych od pracy lub zwolnionych. Niewielka liczba respondentów popadła w nałogi (np. nadużywania alkoholu, narkotyków).
- ❖ Około dwie trzecie respondentów szukało wsparcia. 73% wskazało, że otrzymane wsparcie było pomocne lub bardzo pomocne.

- ❖ Spośród tych, którzy szukali wsparcia, 32% zwróciło się do rodziny, przyjaciół, kolegów. Tylko 8% zwróciło się do organizacji zawodowej.
- ❖ Na pytanie, czy czują większą czy mniejszą presję niż trzy lata temu, dwie trzecie uznało, że czują problem mniej więcej tak samo.
- ❖ Na pytanie, czy przeczytali *Kodeks Etyczny* swojego instytutu w ciągu ostatnich 3 lat, 82% respondentów odpowiedziało, że przeczytało go "w całości" lub "częściowo". 18% *Kodeksu* w ogóle nie przeczytało.
- ❖ Pozytywne jest to, że 88% respondentów stwierdziło, że osobiście zachęca i promuje kulturę etyczną w swojej organizacji, a kolejne 9%, że "czasami" to robi.
- ❖ Jednak odsetek ten spadł do 45%, gdy zapytano respondentów, czy ich własna organizacja promuje etykę, dodatkowe 34% odpowiedziało "czasami".
- ❖ Na pytanie, czy ich organizacja promowała, nagłaśniała i rozmawiała z członkami zarządu o obowiązkach związanych z etyką zawodową, 65% odpowiedziało pozytywnie ("tak" lub "czasami").
- ❖ Na pytanie, czy szkolenie z etyki zawodowej powinno być obowiązkowym elementem ustawicznego doskonalenia zawodowego dla księgowych, 88% odpowiedziało twierdząco.
- ❖ I wreszcie, nieco ponad połowa wszystkich respondentów zgłosiła, że odbyła formalne szkolenie z zakresu etyki, w tym e-learning, webinaria, samodzielne studia lub szkolenia bezpośrednie.
- ❖ Zapytani o preferencje dotyczące szkoleń z zakresu etyki, respondenci wskazali na następujące sposoby: e-learning, webinaria, samodzielne studiowanie *Kodeksu* i odpowiednich artykułów, szkolenia „twarzą w twarz”.

Podsumowanie ważne dla każdego z nas:

Warto zauważyć, że:

- ✓ odpowiedzi świadczą o dojrzałości etycznej respondentów, wskazują na ich wrażliwość etyczną, ale także
- ✓ na konieczność pracy nad kondycją psychiczną, co uzmysławiać może spostrzeżenie, że wywierana presja w wielu przypadkach odbiła się na zdrowiu psychicznym,

- ✓ badanie wskazuje na poważne podejście respondentów do kwestii etycznych, co oznacza, że rozumieją zasady etyki i znają swoje granice etyczne, przed przekroczeniem których będą się bronić w obliczu wywieranej na nich presji,
- ✓ generalnie i dobitnie wypowiadać się powinniśmy przeciwko nieetycznym zachowaniom i osobiście promować kulturę funkcjonowania opartą na etyce.

Podsumowanie ważne dla SKwP:

SKwP, podobnie jak mówi o tym brytyjsko-irlandzka organizacja CCAB, powinno:

- ✓ poszukiwać różnych dróg i mechanizmów promowania swojego *Kodeksu Etyki*, a także informować o rolach, obowiązkach i odpowiedzialności swoich członków w tym zakresie,
- ✓ dyskutować o tym, w jaki sposób zapewnić, żeby członkowie SKwP znali dobrze i dobrze rozumieli swoje zawodowe obowiązki etyczne, w jakim zakresie, i w jakim trybie etyka powinna być obowiązkowym elementem ustawicznego doskonalenia zawodowego,
- ✓ zwracać się, z uargumentowanym apelem, w kierunku firm, pracodawców i klientów firm księgowych, aby byli świadomi kanonu wartości etycznych, obowiązującego osoby zajmujące się rachunkowością, i aby je szanowali, promowali w miejscu pracy, wespół z zasadami etyki w biznesie,
- ✓ ocenić, czy dysponuje odpowiednim wsparciem dla tych członków, którzy zmagają się z dylematami etycznymi lub znajdują się pod presją.

Konkluzja i apel

Wiele z tych obszarów pokrywa Komisja Etyki naszego Stowarzyszenia. Jednakże ciągle mogą one być niewystarczające. Dlatego zwracamy się do Państwa z apelem o współpracę z nami i aktywne włączanie się w promowanie zasad *Kodeksu etyki zawodowej w rachunkowości* na każdym polu Państwa działalności zawodowej. Róbmy to w interesie nas – rachunkowców i innych – użytkowników efektów naszej pracy.

Na podstawie: <https://www.icas.com/news/one-in-four-accountants-under-pressure-to-act-unethically-ccab-survey-finds> (2023-12-14)



Rozmowy o etyce

ZMIANY W KODEKSIE A STAŁOŚĆ ZASAD ETYKI

Doznałem miłego wyróżnienia, będąc zaproszonym na spotkanie członków Klubu Biur Rachunkowych w jednym z oddziałów Stowarzyszenia Księgowych w Polsce. To spotkanie osób powiązanych zainteresowaniami zawodowymi miało charakter dyskusyjny, a mój udział nie wiązał się ze szczególnymi obowiązkami. Proszono mnie tylko, jako starszego księgowego (wiekiem, a nie stopniem w hierarchii stanowisk zawodowych) o ewentualne uwagi w toku dyskusji, zwłaszcza o podzielenie się doświadczeniami adekwatnymi do omawianych problemów. Dyskusja była ciekawa i od początku ożywiona po interesującym (a nawet „zaczeptym”) wprowadzeniu, wygłoszonym przez Panią Katarzynę, sprawującą funkcję organizatora i moderatora tego spotkania. We wprowadzeniu i w dyskusji pojawiły się sprawy organizacji usług księgowych, nowych wyzwań wynikających z wprowadzanych nowych regulacji, w tym o krajowym systemie e-faktur, licznych trudności wynikających z nadmiernej zmienności przepisów, a także nie zawsze odpowiedniej ich jasności. Wystąpiły również zagadnienia z obszaru zakresu i form współpracy ze zlecającymi, treści umów o usługi księgowe oraz praktycznej ich realizacji, w tym wzajemnego poszanowania praw i spełniania obowiązków.

Moją uwagę w toku dyskusji zwrócił szczególnie wątek etyki zawodowej księgowych, w tym przypadku zarówno w aspekcie pracowników, jak i usługodawców. Podawano przykłady niełatwych sytuacji oraz pojawiających się w nich nierzadko dylematów etycznych. Były też wystąpienia niepozbawione emocjonalnej tonacji i artykułowanych pretensji do różnych decydentów. Jedną z charakterystycznych była wypowiedź pana Marcina, który wyrażając krytyczne zdanie o niektórych zmianach przepisów podatkowych zastanawiał się czy dojdzie kiedyś do racjonalnej stabilności przepisów. Podając przykłady nieoczekiwanych zmian regulacji powołał się na postanowienie ostatniego Krajowego Zjazdu Delegatów Stowarzyszenia Księgowych w Polsce w sprawie etyki zawodowej mówiąc: „Zapewniano nas o stabilności zasad etyki zawodowej ujętych w Kodeksie Zawodowej Etyki w Rachunkowości, a na ostatnim Zjeździe dokonano zmiany Kodeksu”. Słyszając takie stwierdzenie poprosiła o głos Pani Maria i zwracając się głównie do Pana Marcina powiedziała: „Pragnę uściślić informację o zmianie naszego Kodeksu Etyki, gdyż byłam delegatem na Krajowy Zjazd i uczestniczyłam w podejmowaniu decyzji o wprowadzeniu zmian, o których z pewnym oburzeniem wypowiedział się Pan Marcin. Otóż pragnę przede wszystkim wyjaśnić, że zasady etyki zawodowej w rachunkowości, określone w Kodeksie, pozostają niezmiennicze. Zmiany wprowadzone w Kodeksie dotyczą innych spraw i są uzasadnione aktualizacją kilku postanowień. Jeżeli życzeniem Koleżanek i Kolegów byłoby szczegółowe poznanie tych zmian, to mogę je przedstawić na kolejnym naszym spotkaniu”.



Okazało się, że ten wątek dyskusji wzbudził zainteresowanie, a Pani Alicja wyraziła to następująco: „Oczywiście, że jesteśmy zainteresowani poznaniem wszystkich zmian i tych szczegółowych, gdyż jak wiemy problemy w naszej pracy tkwią niekiedy w szczegółach przepisów, zwłaszcza po ich rzekomo niewielkich zmianach”. Po takim mocnym akcencie dyskusji zdecydowałem się przyjść w sukurs Pani Marii, która starała się przekazać tylko najistotniejszą wiadomość o stabilności zasad zawodowej etyki w rachunkowości. Postanowiłem w swojej wypowiedzi przybliżyć charakter zmian wprowadzonych w Kodeksie i zobrazować to kilkoma przykładami. Mogłem się tego zadania podjąć, gdyż także uczestniczyłem w Krajowym Zjeździe Delegatów, o czym poinformowałem na wstępie wystąpienia. Byłem do tego przygotowany również z uwagi na moje wieloletnie już zainteresowanie etyką zawodową i w związku z tym dokładne zapoznanie się z projektem oraz uzasadnieniem zmian Kodeksu, które zostały przedłożone delegatom, a następnie przez Zjazd przyjęte. Wyjaśniłem więc, że od czasu uchwalenia naszego Kodeksu Etyki w 2007 roku upłynęło wiele lat i w tym okresie nastąpiły zmiany niektórych przepisów wpływających na treść Kodeksu, a także nagromadziły się doświadczenia w praktycznym stosowaniu części zawartych w nim postanowień. W związku z tym konieczna stała się aktualizacja treści niektórych postanowień Kodeksu.

Jako pierwszy przypadek można wskazać fakt, że w wyniku zmian ustawowych należało zmodyfikować definicję pojęcia jednostki usługowo prowadzącej rachunkowość, gdyż zgodnie z ustawą z 2013 roku o deregulacji zawodów zniesiony został wymóg posiadania specjalnych uprawnień do świadczenia usług w zakresie księgowości. Pamiętamy, że takim dokumentem był przede wszystkim certyfikat wydawany przez Ministerstwo Finansów. Należało zatem zmodyfikować ten fragment treści definicji jednostki usługowo prowadzącej rachunkowość, który wskazywał obowiązek posiadania uprawnień do świadczenia takich usług i wprowadzić sformułowanie odpowiadające aktualnemu stanowi prawnemu.

Kolejna zmiana dostosowująca treść Kodeksu do przepisów prawa dotyczy określenia zawodu księgowego mianem „zawodu zaufania społecznego” a nie „zaufania publicznego”,

gdyż zawód księgowego nie jest regulowany ustawowo, a taki jest wymóg odnoszący się do zawodów zaufania publicznego, np. zawód biegłego rewidenta czy doradcy podatkowego.

Do tej grupy zmian należy także uzupełnienie wymienionych w Kodeksie przyczyn wpływających na szczególne ograniczenie w wykonywaniu zawodu księgowego, a mianowicie wskazanie, że jest nim przestępstwo popełnione w związku z wykonywaniem zawodu związanego z rachunkowością.

Odmienny charakter mają zmiany wprowadzone w wyniku innych regulacji uchwalonych przez władze Stowarzyszenia Księgowych w Polsce, w okresie jaki upłynął od przyjęcia Kodeksu, a skutkującymi potrzebą zmodyfikowania treści niektórych postanowień zawartych w Kodeksie. Nowa treść ustalona w tych przypadkach nie powoduje zmian w zasadach etyki, bowiem dotyczy ona trybu prowadzenia postępowań w razie wystąpienia naruszeń zasad etyki zawodowej oraz w tym obszarze rozgranicza właściwość Komisji Etyki oraz organów władz Stowarzyszenia.

Ponadto zmodyfikowana i uściślona została treść Kodeksu opisująca cele działania Komisji Etyki, ale tylko w takim zakresie aby zapewnić spójność z postanowieniami zawartymi w innych dokumentach formalnych Stowarzyszenia.



Foto. Temu.com

Tak więc można skonkludować, że treść Kodeksu uległa modyfikacji, ale zasady zawodowej etyki w rachunkowości pozostały stabilne, jest bowiem oczywiste, że mają one charakter ponadczasowy.

Ponieważ w swoim wystąpieniu nie mogłem omówić wszystkich zmian, w tym niektóre mają charakter typowo redakcyjny, zachęcałem uczestników spotkania do zapoznania się z treścią Kodeksu po zmianach, ogłoszoną na stronie internetowej Stowarzyszenia.

Po miłym skwitowaniu mojej wypowiedzi przez prowadzącą spotkanie Panią Katarzynę nadal dyskutowano nad innymi tematami. Jakże żywa i ważna to była wymiana informacji oraz opinii i poglądów na zawodowe problemy, pomiędzy ludźmi mającymi na co dzień niejedną dylemat do rozstrzygnięcia, aby efekt ich pracy był wysokiej jakości – zgodny z przepisami prawa, zasadami etyki i uzyskany we właściwym terminie. Przysłuchując się z zainteresowaniem tej debacie miałem satysfakcję, będąc świadkiem dysputy ludzi zaangażowanych w dobro swej profesji, troskliwych o jej poziom jakościowy i sprawność wykonywania zadań, często niełatwych.



Foto. Congee.pl

Było to dla mnie pokrzepiające, gdyż obok oczywistej troski uczestników o pozyskanie korzyści z tej debaty dla siebie, ich postawy miały jednocześnie cechy prospołeczne – dzielenia się swoją wiedzą i doświadczeniem z innymi osobami ze środowiska zawodowego. Miałem bowiem na uwadze również to, że uczestnicy spotkania niekiedy rywalizują na rynku o pozyskanie klientów, więc bywają wzajemnie także konkurentami. Odczuwało się jednak solidarność tej grupy zawodowej. To piękne postawy ze społecznego i etycznego punktu widzenia.

Zapiski ze spotkania, w tym o rozmowach dotyczących zmian w Kodeksie Zawodowej Etyki w Rachunkowości poczynione zostały przez

Starszego księgowego (FW)

PS. W czasach studenckich starszego księgowego krążyła taka opowieść na temat „starszego ekonomisty”. Pewna studentka studiów zaocznych zdawała egzamin z ekonomii. Przebieg egzaminu nie rokował jednoznacznie pozytywnej oceny. Doceniając jednak wysiłek studiowania przez tą młodą, pracującą osobę, profesor zapytał czym się zawodowo zajmuje. Po usłyszeniu, że jest „starszym ekonomistą” powiedział: „Jeżeli w tak młodym wieku jest pani już starszym ekonomistą, a stary Marks do końca życia był tylko ekonomistą to zasługuje pani na zaliczenie egzaminu” i wpisał w indeksie pozytywną ocenę.



Foto. Pracowniamilosz.pl



Wyciągnięte z teki Kuriera Etyki
(2014 r., a historie z 1967 i 1998 r.):

MOJA ETYKA: JEZYKA DO AKT SIĘ NIE WKŁADA, DWA GROSZE I OBROTY MUSZĄ ZAGRAĆ

Pierwsze kroki w zawodzie księgowej stawiałam jako nastolatka. Kiedy przyszedłam do pracy pierwszego dnia główny księgowy, były nauczyciel rachunkowości, najpierw ze mną rozmawiał, pouczył mnie o dokumentach, księgowości opartej o metodę przebitkową i uprzedził: „**Jezyka do akt się nie wkłada i dokument nie potrzebuje adwokata, on ma się sam obronić**”. Tych słów nie zapomnę do końca życia. Stały się moim mottem w pracy księgowego, wykładowcy i biegłego rewidenta.

Zawód księgowego wymaga bardzo dużej dyscypliny, sumienności i uczciwości. Księgowy oprócz profesjonalizmu musi wykazywać się także bezstronnością. Księgowy pracuje dla swoich zwierzchników, jest ich doradcą, ale też strażnikiem. Pilnuje, aby pomysły jego szefów były realizowane zgodnie z obowiązującym prawem i zasadami rachunkowości. To księgowy jako pierwszy zna wyniki przedsiębiorstwa i to on tłumaczy szefom co wynika ze sprawozdań finansowych.

I ta szczególna pozycja księgowego w firmie stawia niezwykle wysokie wymagania etyczne. Zwłaszcza w dzisiejszych czasach jasno widać jak ważna jest etyka w tym zawodzie i co się dzieje, gdy puszczają hamulce w zagadnieniu etyki.

Przez ostatnie lata zmieniły się stosunki społeczno-gospodarcze. Przeszliśmy z gospodarki nakazowo-rozdzielczej na kapitalistyczną z dominującą prywatną formą własności. Spowodowało to zmiany w postrzeganiu kwestii finansów i rachunkowości prywatnych jednostek i wymusiło inne podejście do spraw finansowych i księgowych. Kwestie te nie pozostały bez wpływu na relacje pomiędzy szefami (właścicielami) jednostek a służbami finansowo-księgowymi. Przed księgowymi stanęły nowe zadania. Globalne zmiany, nie tylko w naszym kraju, Europie, ale i na świecie, trend w kierunku maksymalizacji zysku, globalne kryzysy i ujawnione afery mocno nadszarpnęły wiarę w uczciwość służb finansowo-księgowych i audytorów. Pamiętamy wszyscy wydarzenia związane z ENRONEM i ich następstwa. Ktoś mógłby powiedzieć, że moralność, uczciwość to dzisiaj wytarte slogany. „Uczciwości nie włożysz do garnka” słyszy się. Nie można się z tym zgodzić, zwłaszcza w kwestiach tak ważnych dla przedsiębiorców jak właściwie ustalone wyniki ich firm, które przekładają się na wyniki makroekonomiczne. Prawidłowo prowadzone księgi rachunkowe pozwalają na właściwe ustalenie podstaw opodatkowania i dobre wyliczenie podatków, które wpływają przecież do budżetu państwa.



Foto. Temu.com

Propagowanie tej wiedzy na kursach, szkoleniach i w mediach jest niezbędne. Dyskusja taka buduje prestiż zawodu księgowego, a także całej naszej organizacji – Stowarzyszenia Księgowych w Polsce – jako organizacji dbającej o wysoki poziom kwalifikacji merytorycznych i etycznych księgowych do niej należących. Należy poszukiwać przyjaznych mediów i za ich pomocą budować wizerunek księgowego należącego do SKwP, jako osoby o wysokich kwalifikacjach zawodowych i etycznych. Przedsiębiorcy powinni wiedzieć, że certyfikat SKwP to swoista polisa bezpieczeństwa ich rozliczeń tak finansowych, jak i podatkowych.

Miałam szczęście spotkania w pierwszej pracy bardzo dobrego nauczyciela, który nauczył mnie odpowiedzialności za pracę, którą mi powierzono. Oto przykład:

Zostałam zaproszona na wyjazd za granicę, związany z wymianą doświadczeń. Z pracownikami zostało uzgodnione, że sprawozdania będą zakończone na czas i mogę spokojnie wyjechać. Trzydniowa podróż miała rozpocząć się w ostatnią marcową sobotę po południu. Autokar przejeżdżał obok mojego zakładu pracy. Zauważyłam, że w oknach księgowości pali się światło. Zatrzymałam autokar z prośbą, by sprawdzić co tam się dzieje. Zostałam siedzący zespół pracowników księgowości (a był to rok 1967). Zdziwili się skąd się wzięłam, a ja na to: „jak wam zagrały obroty?”. W odpowiedzi usłyszałam, że nie grają o **dwa grosze**. Nic nie mówiąc pobiegłam do autokaru, przeprosiłam, że nie pojedę, zabrałam torbę podróżną i wróciłam do pracy. Pracownicy na pewno długo szukaliby błędu, ponieważ robiąc to kilkakrotnie nie wiedzieli, gdzie szukać. Świeże spojrzenie na dokumenty i zapisy dziennika ułatwiły szybkie odszukanie błędu.

Z perspektywy czasu wiem, że uczyniłam dobrze rezygnując z wyjazdu, ponieważ zmęczenie

pracowników i moja pomoc jako ich zwierzchnika, dodała im sił i wiary w swoją pracę oraz szacunek dla przełożonego. Każdy może popełnić błąd, ale wzajemny szacunek i pomoc utwierdza w przekonaniu, że warto być dobrym i dokładnym. Jak mówi porzekadło: ten się nie myli kto nie pracuje. A były to czasy rachunkowości „przebitkowej”, a nie prowadzonej komputerowo, stąd popełnienie takiego błędu było możliwe.

Z mojego doświadczenia zawodowego mogę przytoczyć kilka przypadków zagrożeń czyhających na księgowych i biegłych ze strony nie tylko obsługiwanych przedsiębiorców, ale też sytuacji.

Zdarzyło się, że zostałam poproszona o sprawdzenie poprawności prowadzonej dokumentacji księgowej w jednej z dużych spółek. W trakcie sprawdzania zauważyłam, że na jednej z faktur za usługi hotelowe brakuje w numerze NIP jednej cyfry. Poleciałam księgową, żeby zadzwoniła do tego hotelu i poprosiła o skorygowanie tej faktury. Faktura była obojętna z tytułu odliczenia podatku VAT, ale stanowiła koszt przedsiębiorstwa. Okazało się, że hotel nie wystawiał takiej faktury. Sprawdziłam więc wszystkie faktury za usługi hotelowe i okazało się, że związane są one z wyjazdami służbowymi jednego z dyrektorów tej spółki. Prezes był mocno zaskoczony, gdy okazało się, że jego najlepszy dyrektor oszukał spółkę na grube tysiące złotych. Odbyla się sprawa karna, dyrektor zwrócił wszystkie pieniądze. I myślałam, że na tym koniec. Po kilku miesiącach prezes tej spółki zaprosił mnie na spotkanie w celu opowiedzenia mi jak została zakończona ta sprawa. W pewnym momencie do pokoju prezesa wchodzi ten właśnie dyrektor i prosi mnie o chwilę rozmowy. Nie chciałam się zgodzić, po prostu nawet się go trochę obawiałam. W końcu to ja przyczyniłam się do wykrycia jego matactw. A on uklęknął przede mną i podziękował mi za uratowanie go przed większymi kłopotami. Powiedział, że nie musiał kraść tych pieniędzy, ale było to tak proste, że wciągnęło go jak hazard. Powiedział, że robiliby to dalej, bo było takie proste i pewnie kiedyś by się to wydało, a wtedy jego kłopoty byłyby znacznie większe. Nie mogłam uwierzyć. Ten przykład pokazuje, że uczciwość i stosowanie zasad etycznych w naszej pracy jest nie tylko konieczne, ale ma sens.

Wykonując pracę jako biegły rewident, przed rozpoczęciem badania finansowego poświęcam sporo czasu na rozmowę z kierownictwem jednostki w celu ustalenia priorytetów badania.

W jednej z takich rozmów zostałam poproszona o „przyjrzenie się” wskazanej przez kierownika osobie, którą planuje na stanowisko głównego księgowego. Nadmienię, że osoba ta posiadała odpowiedni staż w księgowości, chętnie pomagała koleżankom na każdym stanowisku w księgowości. W skrócie opiszę tą sytuację:

Znając perfekcyjność kierownika jednostki i wymagania stawiane poszczególnym pracownikom, dokładność sprawdzania podpisów akceptujących dane dokumenty i ich pieczętowanie (każdy pracownik miał swoją pieczęć), pobrałam dokumenty kasowe, kosztowe, rozrachunki. Badanie dokumentów – z uwzględnieniem wymagań kierownika jednostki – pozwoliło mi wyselekcjonować dokumenty, które tych cech nie spełniały, a mianowicie dokumenty szczególnie kasowe, które miały wszystkie podpisy, ale pieczęć była tylko głównego księgowego, brak było pieczęci przy sprawdzeniu pod względem formalnym i merytorycznym oraz akceptacji do wypłaty.

Ponieważ wskazana osoba chętnie pełniła zastępstwa w kasie i jednocześnie wprowadzała dokumenty kasowe do ksiąg rachunkowych, wzbudziło to we mnie niepokój.

Zebrałam dwa pełne segregatory takich dokumentów i z nimi podeszłam do kierownika jednostki, aby pokazać, że wprowadzone przez kierownika zasady nie są respektowane. Jakież było jego zdziwienie po ich obejrzeniu. W mojej obecności poprosił pracowników, którzy złożyli swoje podpisy, a nie przyłożyli pieczęci, celem obejrzenia tych dokumentów i wyjaśnienia zaistniałej sytuacji. Konfrontacja z dokumentami „nieopieczętowanymi” była zaskakująca. Co się okazało: każda osoba, która akceptowała daną czynność pozostawiała sobie kserokopię dokumentu, który podpisała. Ich okazanie i skonfrontowanie było szokiem. Okazało się, że były to dokumenty świetnie podrobione, zarówno druki, jak i podpisy, a brak pieczęci zdradził, że są faktycznie podrobione, ponieważ były tylko pieczęć głównego księgowego – wskazana osoba miała do niej bezpośredni dostęp. W tych dwóch segregatorach znalazły się dokumenty podrobione, wypłacone, zaksięgowane na łączną kwotę 59 tys. zł. Kierownik jednostki wspólnie z głównym księgowym i radcą prawnym przeprowadzili rozmowę z pracownikiem, który okradł firmę na taką kwotę. Kwota ta została zwrócona, a pracownik zwolniony. Po moim odejściu przeprowadzono kontrolę wcześniejszych lat i też znaleziono sfałszowane dokumenty. O czym to świadczy? O braku kontroli wewnętrznej w zakresie obowiązujących zarządzeń

wewnętrznych oraz o braku rozdzielenia funkcji dyspozycyjnej od wykonawczej.

Kolejny przykład pochodzi z roku 1998. Podpisałam umowę na badanie sprawozdania finansowego z firmą handlową. Firma posiadała znaczne ilości towaru w różnych magazynach. Zgodnie z przyjętymi zasadami rachunkowości prowadzono w tych magazynach ewidencję ilościowo – wartościową. A zatem był obowiązek ich inwentaryzowania nie rzadziej niż raz na dwa lata. Ponieważ umowa na badanie sprawozdania finansowego była podpisana już po dokonanych inwentaryzacjach, ustaliłam z kierownictwem firmy i głównym księgowym przeprowadzenie inwentaryzacji jednego magazynu na określony dzień, z zachowaniem pełnych wymagań w tym zakresie. Zrządzeniem losu akurat w tym dniu nie mogłam być obecna podczas inwentaryzacji, którą przeprowadzono, rozliczono i różnic nie stwierdzono. Poprosiłam kierownictwo, aby właśnie w tym magazynie dokonać inwentaryzacji kilku wybranych pozycji w określonym dniu. Kiedy wszystkie dokumenty obrotu magazynowego ze wskazanego dnia zostały złożone do księgowości, księgowane były nazajutrz rano.



Foto. Ingloria.pl

Przed otwarciem magazynu komisja inwentaryzacyjna, posiadając pełną dokumentację uprawniającą do przeprowadzenia wrywkowej inwentaryzacji, poprosiła osobę materialnie odpowiedzialną o wpuszczenie nas i zamknięcie magazynu na czas inwentaryzacji. Zauważyłam ogromne zaskoczenie magazynierów, ale oporów żadnych, choć komentarzy wiele. Po zakończeniu spisu z natury i uzyskaniu pełnej dokumentacji związanej z tą czynnością, w księgach rachunkowych dokonano rozliczenia, w wyniku którego stwierdzono znaczne różnice w stosunku do stanu faktycznego – niedobory.

Wyjaśnienia udzielone na tę okoliczność były niewystarczające i budziły podejrzenia. Kierownictwo po konsultacji ze mną jako biegłym rewidentem, podjęło decyzję o ponownej inwentaryzacji we wszystkich magazynach. Efektem tego było skierowanie sprawy do organów ścigania, które w toku prowadzonego postępowania ustaliły, że w firmie działała grupa przestępcza, która sprzedawała na własny rachunek atrakcyjne towary. Kiedy dowiadawali się o zamiarze przeprowadzenia inwentaryzacji, braki uzupełniali do stanów wynikających z kartotek.

Zawierzenie ludziom, którym powierzono składniki majątkowe z obowiązkiem rozliczenia się z nich oraz braki w funkcjonowaniu kontroli wewnętrznej doprowadzają do takich sytuacji. Stąd wniosek, jak ważna jest umiejętność wykorzystania przez księgowych, posiadanej wiedzy do sygnalizowania kierownictwu niebezpieczeństw wynikających z oszczędzania czasu i pieniędzy na wrywkowe kontrole, które mogą w konsekwencji doprowadzić do wykrycia niebezpiecznych sytuacji i zapobieżenia kłopotom firmy, z jej likwidacją włącznie.

Aby firma mogła odnieść sukces konieczna jest dobra organizacja pracy wszystkich służb, a finansowo-księgowych w szczególności. Pracownicy działów finansowo-księgowych powinni odznaczać się profesjonalizmem, a to oznacza, że powinni być odpowiedzialni, uczciwi, posiadać wysokie kwalifikacje zawodowe i etyczne.

Planując wykonywanie czynności księgowych w ramach przyjętych zasad (polityki) rachunkowości szczególną uwagę należy zwrócić na:

- bezwzględne rozdzielenie funkcji dyspozycyjnych od wykonawczych,
- sposób sprawowania kontroli wewnętrznej: funkcjonalnej i instytucjonalnej,
- doszkalanie pracowników w działach księgowych i kadrowych.

Tym bardziej cenne wydaje się być uchwalenie 23 czerwca 2007 roku *Kodeksu Zawodowej Etyki*

w *Rachunkowości*, tak wysoko cenionego w międzynarodowych organizacjach księgowych. Jego wdrożenie było niezwykle ważne dla wszystkich ogniw SKwP i jego członków. Musimy zrobić wszystko, aby odbudować rangę i prestiż zawodu księgowego tak, aby dziś wyrażano się o nim tylko pozytywnie, i żeby w opinii społecznej był to zawód zaufania publicznego. Trzeba dołożyć wszelkich starań, aby zapisy Kodeksu nie stały się „martwym prawem”, a ich stosowanie przez księgowych było wymagane i egzekwowane.

Trzeba doprowadzić do sytuacji kiedy uchybienia przepisom *Kodeksu* będą piętnowane i karane. Mamy dobre zapisy i dobre zasady postępowania, a determinacja i konsekwencja ich stosowania wpłynie znacząco na podniesienie rangi świadczonych usług naszego zawodu.

[M.P.]



Foto. Temu.com



**STOWARZYSZENIE
KSIĘGOWYCH
W POLSCE**

Stowarzyszenie Księgowych w Polsce (SKWP) jest, posiadającą osobowość prawną, najstarszą i największą polską organizacją skupiającą przedstawicieli środowiska zawodowego związanego z rachunkowością i finansami. Stowarzyszenie kontynuuje tradycje społeczno-zawodowych organizacji księgowych, działających na terenie ziem polskich od 1907 roku. Od 1989 roku Stowarzyszenie Księgowych w Polsce jest członkiem Międzynarodowej Federacji Księgowych (IFAC). Stowarzyszenie nieustannie dokłada starań, by jego członkowie odznaczyli się wysokimi kompetencjami zawodowymi oraz postępowali zgodnie z zasadami etyki. W 2007 roku Stowarzyszenie uchwaliło *KODEKS ZAWODOWEJ ETYKI W RACHUNKOWOŚCI*, którego sygnatariuszami są wszyscy członkowie SKWP, jak również ponad 2 tys. przedsiębiorstw i innych organizacji oraz osoby indywidualne. W 2009 roku Stowarzyszenie wprowadziło czterostopniową certyfikację zawodu księgowego i tytuł zawodowy dyplomowanego księgowego, w 2013 roku tytuł certyfikowanego eksperta usług księgowych, w 2015 roku zawodowy tytuł certyfikowanego specjalisty usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych i podatkowych. Do Stowarzyszenia należy ponad 24 tys. członków zwyczajnych i 2 tys. członków wspierających. W Stowarzyszeniu działa 25 Oddziałów Okręgowych. Od 2010 roku 9 czerwca obchodzony jest Dzień Księgowego.

www.skwp.pl

**PREZYDIUM ZARZĄDU
GŁÓWNEGO**

PREZES: dr hab. Stanisław
Hońko, prof. US

WICEPREZESI: dr hab.
Grażyna Voss, prof. PBŚ,
dr Paweł Zieniuk

SEKRETARZ: Leszek
Lewandowicz

SKARBNIK: Ewa Komorowska

Kurier Etyki redaguje

KOMISJA ETYKI:

prof. dr hab. Anna
Karmańska

przewodnicząca,

Franciszek Wala

wiceprzewodniczący,

Małgorzata Małowińska

sekretarz,

Stanisław Kozłowski,

Sebastian Kuś, dr Jan Piątek,

Grażyna Urbaniak.

Wszystkim naszym Drogim Czytelnikom i Sympatykom składamy życzenia



Foto. Canva.com



Foto. Temu.com