

Голов С.Ф., Голубка Я.В.,
Костюченко В.М., Кузіна Р.В., Чижевська Л.В.

Професійна етика бухгалтера

Підручник

Житомир –  – 2022

УДК 657:174(075.8)

К89

Рекомендовано до друку Вченою радою Одеського національного економічного університету (протокол № 7 від 24 травня 2022 р.)

Рецензенти:

Каменська Т.О., голова Аудиторської палати України, доктор економічних наук, професор.

Крупка Я.Д., професор кафедри обліку і оподаткування Західноукраїнського національного університету, доктор економічних наук, професор.

Лоханова Н.О., завідувачка кафедри бухгалтерського обліку та аудиту Одеського національного економічного університету ОНЕУ, доктор економічних наук, професор.

Професійна етика бухгалтера: підручник. С.Ф.Голов, Я.В.Голубка, В.М. Костюченко, Р.В. Кузіна, Л.В. Чижевська. – Житомир, ПП Рута 2022. – 260 с.

ISBN 978-617-581-550-2

У підручнику послідовно розглянуто: генезис і теорії етики; етику в контексті корпоративного управління і соціальної відповідальності бізнесу; призначення та зміст Міжнародного кодексу етики професійних бухгалтерів. Значну увагу приділено принципам етики, дотриманню їх бухгалтерами й аудиторами в процесі їх професійної діяльності. Окремий розділ присвячено етиці викладачів облікових дисциплін, особливостям викладання професійної етики, застосуванню моделей ухвалення етичних рішень. За кожним розділом наведено контрольні питання, тести та практичні завдання.

Підручник розрахований на студентів, аспірантів, викладачів закладів вищої освіти, практикуючих бухгалтерів і аудиторів.

Авторами окремих розділів є: С.Ф. Голов – розділ 1 (1.2, 1.3), розділ 3 (3.1, 3.2), розділ 6; Я.В. Голубка – розділ 5 (5.1, 5.3); В.М. Костюченко – розділ 2; Р.В. Кузіна – розділ 1 (1.1), розділ 3 (3.3), розділ 4 (4.2), розділ 6 (6.3); Л.В. Чижевська – розділ 4, розділ 5 (5.2).

УДК 657:174(075.8)

© Голов С.Ф., 2022

© Голубка Я.В., 2022

© Костюченко В.М., 2022

© Кузіна Р.В., 2022

© Чижевська Л.В., 2022

ПП «Рута», 2022

ISBN 978-617-581-550-2

Зміст

Передмова	5
Розділ 1. Теоретичні засади професійної етики	6
1.1. Генезис, предмет та основні категорії етики	6
1.2. Теорії етики та моральний облік	16
1.3. Концепції та моделі морального розвитку	28
Розділ 2. Корпоративна етика та соціальна відповідальність	42
2.1. Сутність і принципи корпоративної етики та соціальної відповідальності	42
2.2. Регламентація корпоративної етики та соціальної відповідальності	53
2.3. Кодекси етики та кодекси корпоративної поведінки	69
Розділ 3. Основи етики професійних бухгалтерів	99
3.1. Кодифікація професійної етики бухгалтерів	99
3.2. Основоположні принципи етики професійного бухгалтера	108
3.3. Концептуальна основа етики професійних бухгалтерів ...	117
Розділ 4. Професійна етика бухгалтера в бізнесі	135
4.1. Загрози дотриманню основоположних принципів та дії бухгалтерів	135
4.2. Реагування на недотримання законодавчих вимог	145
Розділ 5. Професійна етика бухгалтера в публічній практиці	160
5.1. Регулювання етики професійного бухгалтера в публічній практиці в Україні	160
5.2. Дотримання етичних принципів професійним бухгалтером у публічній практиці	173
5.3. Міжнародні стандарти незалежності	185

Розділ 6. Професійна етика в академічній сфері	205
6.1. Відповідальність та етика викладачів облікових дисциплін	205
6.2. Особливості викладання професійної етики	214
6.3. Моделювання етичного ухвалення рішень	226
Підсумкові кейси	255
Відповіді на тести	259
Рекомендована література	259

Передмова

Професійна етика бухгалтера і аудитора є питанням, яке привертає все більшу увагу не лише представників професії, а й власників підприємств, регулюючих органів, громадськості.

Сумнозвісні скандали, пов'язані з банкрутством корпорацій ENRON, World Com тощо та численними випадками перекручення показників фінансової звітності свідчать, що ця проблема є глобальною і створює недовіру до бухгалтерів і аудиторів.

Разом з тим, рівень соціально-економічного розвитку окремих країн, безумовно, загострює цю проблему.

Альтернатива залишитися чесним, етичним, але втратити клієнта, перспективу, погіршити власний добробут, кар'єру нерідко є реальною для вітчизняних аудиторів, бухгалтерів, викладачів.

Ця проблема є комплексною, оскільки стосується як середовища бізнесу, так і середовища, в якому формується майбутній професійний бухгалтер.

У зв'язку з цим, зростає відповідальність навчальних закладів, професійних організацій бухгалтерів і аудиторів за формування та дотримання етичної поведінки.

У березні 2021 року офіційний переклад Міжнародного кодексу етики професійних бухгалтерів українською мовою розміщено на сайті Міністерства фінансів України. Наразі в Україні дотримання положень Кодексу є обов'язковим передусім для членів ФПБАУ та усіх аудиторів і суб'єктів аудиторської діяльності. Підручник з професійної етики бухгалтера призначений для здійснення безперервної професійної освіти бухгалтерів і аудиторів, вдосконалення процесу викладання професійної етики, поширення моделювання етичних рішень.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ

1.1. Генезис, предмет та основні категорії етики

Етика належить до найдавніших наук і виникла на межі V – IV ст. до н.е. Її родоначальником вважається Арістотель, який для опису чеснот людини започаткував термін «етика». Чесноти людини або душевні якості, на думку філософа, є рисами характеру і темпераменту людини. У своїх працях («Нікомахова етика», «Евдомова етика» та ін.) Арістотель вивчає витoki моральних уявлень, звертаючи увагу на спосіб життя людей.

Слово «етика» походить від давньогрецького слова «етос» – будинок, вогнище. Етика – це наука про звичаї та поведінку людей. Явище, яке вивчає етика пізніше, – отримало назву «мораль». Започаткував це слово Гай Юлій Цезар, який утворив його від латинського слова «mos» – будинок, вогнище, звичай. У більшість мов поняття етика та мораль увійшли в первісному сенсі: етика – наука про мораль.

Чимало вчених вважають батьком етики Демокріта, який був родоначальником класичного етапу в античній філософії. У різних філософських творах він писав про етику першим спробував дати критерій поділу добра і зла – основних категорій етики¹.

Формування етики почалося в епоху розпаду родоплемінного ладу та формування раннього рабовласництва. Уявлення про добро, як позитивної категорії моралі та зла, як протистояння благу, тільки почало породжуватись у суспільстві. Можна знайти перші згадки про ці уявлення в стародавніх епосах (наприклад «Сказання про Гільгамеша»²), в інших творах, у стародавніх законах, міфології тощо. Основна проблема, що вивчається в епосі про Гільгамеша – це вічне питання смерті й безсмертя. В епосі

¹ Thomson, G. (1949-55). *Studies in Ancient Greek Society* (Vol. I-II). London: Lawrence & Wishart.

² Гейман Н. Скандинавська міфологія / Нил Гейман. – Київ: КМ Букс, 2017. – 256 с.

наголошується, що людина безсмертна, якщо залишила після себе добрі справи.

Спочатку вчені описували звичаї, що вже склалися. У період так званої «передетики» (V-VI ст. н.е.) виникають перші узагальнення щодо природи етичної поведінки людини, причини та наслідки такої поведінки, що було необхідно для становлення етичного знання.

Другий розділ етики сформувався разом із виникненням самої науки. Етика почала накопичувати практичний матеріал та осмислювати виникнення, розвиток, основні механізми приватних, специфічних, особливих етичних систем, таких як: осмислення професійної етики, етика релігійних груп тощо.

Третій розділ етики – осмислення пройденого наукою шляху та народження історії етичної науки.

Четверта частина – поділ моральної прогностики. Майже від народження науки вчені намагалися знайти ідеали, яких треба прагнути. Однак спочатку цей розділ не займав суттєвого місця в науці. Особливу роль він почав відігравати вже у ХХ столітті. Це було пов'язано з посиленням соціального тягаря і зі зміною динаміки соціальних процесів. Виявилось, що за цих умов людина може не встигати за цивілізаційними змінами. Як наслідок – значно розширюються механізми впливу на моральні процеси, регуляція формування моралі у світі.

Предмет етики

Великий німецький філософ Г. Гегель³ вважав, що мораль – це сфера, яка охоплює особистісні та приватні взаємовідносини, ґрунтується на суб'єктивній уяві про належне (те, як має бути), ідеал. По-перше, це звичаї та вдача, у яких індивід не відокремлює себе як особистість від стихійно сформованих у суспільстві та стихійно засвоєних ним звичних форм поведінки; по-друге,-

³ Pavlova, Tetiana. (2009). Вчення про право у філософії Гегеля. Науково-теоретичний і громадсько-політичний альманах «Грані». 4. 88-92.

конкретні обов'язки людини перед державою, корпораціями, родиною, що регулюються правом. Тобто, «мораль як визначеність особистості в стосунку до самої себе, а моральність як визначеність особистості у відношенні до суспільства і як форма організації самого суспільства. «Існують інші варіанти смислового розрізнення моралі та моральності.

Мораль визнається як певна форма свідомості, як сукупність усвідомлених принципів, правил, норм поведінки, а моральність – як практичне втілення цих принципів у наявних відносинах людей.

Підсумовуючи генезис основних понять, можемо зробити висновок стосовно **предмету етики**: етика – це наука про мораль. Вона вивчає джерела походження моралі та її розвиток в історії людства, аналізує її природу, внутрішню структуру, функції та роль у сукупній системі людських відносин, дає теоретичне обґрунтування тій чи іншій морально-нормативній системі.

Основні категорії етики

Основні категорії етики: добро, зло, обов'язок, відповідальність, честь, совість, гідність, рівність, справедливість.

Категорії етики – це фундаментальні поняття, які виражають специфіку моралі, моральних стосунків, моральних вчинків з точки зору співвідношення добра і зла. Категорії змінюють свою ієрархію залежно від сфери, що вивчається. Наприклад, Кант вважав за найголовніше – обов'язок, для Епікура головною категорією було щастя, в Арістотеля – добро, благо, для Спінози – мужність, великодушність, у Гегеля – совість. Сократ у своїх працях згадував про особливість етичних категорій, зміст яких не може бути залежним від якості речі або ситуації життя. Натомість вони є характеристиками людської діяльності. З огляду на це, дуже важко оперувати категоріями етики, що призводить до помилок: а) люди все ж ототожнюють зміст категорії етики із спостережуваними частковими явищами; б) стверджують, що етичним категоріям

ніщо не відповідає в дійсності, а тому вони цілком умовні та відносні⁴.

Етичні категорії добра й зла охоплюють сукупний зміст вимог і цінностей, слугують підставою моральної оцінки конкретних ситуацій, вони первинні, усі інші категорії етики пов'язані з категоріями добра як морального ідеалу. Це означає, що моральність визначається добром. Саме добро, ідеал визначають зміст усіх інших категорій етики, конкретизують їх.

Добро – це основна позитивна категорія моралі, що є повною протилежністю злу⁵, тобто добро і зло – загальні категорії, які не можуть існувати одне без одного.

Совість, честь, гідність – категорії, що характеризують рівень індивідуальної моральної свідомості.

Совість – категорія етики, яка характеризує моральну діяльність особистості через здатність здійснювати моральний самоконтроль. «Совіслива людина» порівнює суспільно визнане розуміння добра з конкретним вчинком та бере на себе тягар вибору між добром і злом. Природа совісті така, що вона може неодноразово турбувати нас через роки після здійснення вчинку. Іноді внутрішній суд набагато суворіший, ніж суд людський. Цей стан людини зафіксувала релігія. Тому передсмертна сповідь у багатьох країнах – безумовне свідчення чогось важливого. Прийняти передсмертну сповідь може священник будь-якої конфесії, це допускає церква. **Гідність** позначає загальнообов'язкове визнання самоцінності людини⁶, це досвід, у якому кристалізується попередній досвід людини у процесі формування особистості.

Честь, разом із категорією гідності, розкриває історичні фор-

⁴ Наріжний Ю. О. Конспект лекцій з дисципліни етика та естетика. Дніпро, 2016. 12 с.

⁵ Філософський енциклопедичний словник /НАН України, Ін – т філософії ім.Г.С. Сковороди. Київ:Абрис. 2002. VI. 742с.

⁶ Філософський енциклопедичний словник /НАН України, Ін – т філософії ім.Г.С. Сковороди. Київ: Абрис. 2002. VI. 742с.

ми ставлення людини до себе самої і ставлення до неї суспільства, це форма моральної самосвідомості. Це як кордони, які встановлює собі сама людина, у межах яких вона вважає, що не втрачає своєї гідності.

Обов'язок – це внутрішня настанова людини чинити відповідно до певних моральних норм та цінностей, які існують у суспільстві. Інакше кажучи, це соціальне замовлення від суспільства до людини, соціальні очікування, які відповідають уявленням про добро і зло в певному історичному періоді. З цими очікуваннями людина знайомиться все своє життя, але важливі тільки дії, а не мотиви людини. По суті, ми можемо усвідомити свій обов'язок тільки під час прямого зіткнення з конкретною ситуацією.

Відповідальність. Засвоюючи уявлення про обов'язок, ми проводимо відбір вимог, визнаємо якісь очікування правильними, а якісь – ні. Відповідальність – це частина обов'язку, яку людина приймає на себе, і за відступ від якої готова нести покарання.

Основні проблеми теорії моралі

Існує багато точок зору щодо причин виникнення моралі. Згідно з релігійною концепцією мораль була дана Богом, вона незмінна. Люди поступово прагнуть наблизитися до необхідного стандарту, і те, наскільки вони наблизяться, свідчитиме про їхнє прагнення до належного результату.

Інша думка щодо походження моралі висловлюється авторами, які тією чи іншою мірою поділяють природний погляд на походження моралі. Представники цієї школи вважають, що мораль – біологічний спадок людин. У світовій історії це: Тайлер – дослідник первісної культури та родоначальник анімістичної теорії, Петро Кропоткін – ідеолог анархізму та інші. На їхню думку, мораль як механізм регулювання спочатку властивий людині як біологічній істоті. Пояснюючи свій підхід, вони спираються на те, що у всіх розвинених тварин є складний механізм регуляції поведінки, пов'язаний із розподілом ролей у стаді, зграї тощо. Кро-

поткін підкреслює, що тварини здатні й до міжвидової (спільної) діяльності.

Є третя точка зору: головними при виникненні моралі були соціальні фактори – розкладання родоплемінного ладу, формування рабовласницького, розшарування людей за ознаками професій, місцем проживання, що змушувало підлаштовувати свою поведінку під умови життя, що змінюються.

Моральний вибір особистості

Моральний вибір особистості – це волевизначення людини на основі надання переваги власній системі моральних цінностей. Моральний вчинок можливий тоді, коли є альтернативні варіанти вибору, коли їх немає – говорити про чесноти абсолютно безглуздо, оскільки людина не здійснює вибір між добром та злом (Арістотель). За Кантом, моральний вибір – це слідування обов'язку. За Гегелем, здатність до вибору – загальна характеристика людини, як суб'єкта воління й вираження його свободи. У свободі вибору виявляється воля індивіда.

Ситуація морального вибору створюється лише тоді, коли йдеться про альтернативи вчинку. Ці варіанти надають людині об'єктивні обставини. Об'єктом морального вибору може бути окрема людина, колектив людей, що формує норми відносин своїх членів, соціальна група.

Для того щоб вибір відбувся, необхідно дотримуватись умов морального вибору: об'єктивні можливості вчинку і з іншого боку – суб'єктивна можливість обирати.

Якщо немає можливості порівнювати наслідки тих чи інших варіантів поведінки, свідомо визначити позицію та втілити їх у дію, то говорити про свободу вибору не доводиться. Людина повинна знати про всі можливі варіанти. Проте діапазон можливостей вибору обмежений, наприклад, фізичними можливостями людини, рівнем освіти тощо.

Соціальна обумовленість морального вибору виявляється у

можливості вчинити так чи інакше. Зрештою, людина завжди обирає між обставинами, що входять до кола його життя. Формальна безліч варіантів вибору обмежується соціальними обставинами, місцем людини в системі суспільних відносин. Такими обставинами можуть бути: відсутність інформації про варіанти вибору, рівень матеріальної забезпеченості, фізичне здоров'я, належність до певних соціальних груп тощо. У міру розвитку людства діапазон вибору безперервно розширювався, а сучасний рівень розвитку суспільства, зростання інтелектуального рівня людей збільшили частку раціональних, логічних виборів.

Соціальна обумовленість обставин, що склалися в ситуації морального вибору, тісно пов'язана з морально-світоглядною визначеністю людини. Якими б не були різноманітні варіанти вибору, вони завжди відображають ціннісні орієнтації людини. Моральний вибір не може здійснюватися поза межами добра і зла. Існує два погляди на обумовленість морального вибору: моральний фаталізм та моральний волюнтаризм. Моральний фаталізм означає обумовленість морального вибору зовнішніми обставинами, а моральний волюнтаризм — винятково волею людини. Звідси виникає питання, яке обумовило суперечку різних етичних течій: або поведінка людини повністю обумовлюється біологічними особливостями, або особистість абсолютно автономна по відношенню до зовнішніх обставин. Інакше кажучи, чи виключає зовнішня зумовленість вибору — свободу вибору? Насправді, у ситуації морального вибору об'єктивні обставини та особисте рішення взаємозумовлені, і є системою об'єктивних та суб'єктивних сторін свободи. Вимога слідувати у своєму рішенні моральній необхідності виражається в одноосібному вчинку, одиничний вибір виявляє орієнтації на попередніх виборах й багато чому визначає наступну моральну діяльність. Тому часто трапляється ситуація, коли вибір, зумовлений попередніми вчинками та обставинами, буде лише один. Рішення «не можу інакше» — не допускає інших, формально можливих варіантів.

Пізнання моральної необхідності — це не заклик дотримувати

тися обставин, що склалися. Наявність об'єктивної можливості вибору, вчинити так чи інакше (можливість обирати), суб'єктивне знання альтернатив вчинку та можливість дотримуватися морального ідеалу – це здатність обирати.

У ситуації морального вибору виникає проблема активності суб'єкта, яка б відповідала певним обставинам – це завдання пошуку вчинку, що відповідав би цим обставинам. Дуже часто людина виявляє, що здійснення вчинку за законами добра, наслідуючи одну цінність, призводить до того, що цей вчинок суперечить розумінню добра в іншій цінності. Ситуація, коли в результаті вибору не може бути прямого добра, а вибір здійснюється між більшим і меншим злом, є **моральним конфліктом**. Вибір в умовах морального конфлікту залежить передусім від системи моральних цінностей людини, яка здійснює вибір. Іноді структура цінностей людини настільки жорстко закріплена, що вибір у ситуаціях морального конфлікту стає однотипним, а людина – передбачуваною.

Становлення та розвиток професійної моралі

Становлення норм професійної етики спостерігається ще в ранньому рабовласницькому суспільстві, коли почали формуватися перші масові професії. У ранніх письмових джерелах є свідчення того, що ще понад 4000 років тому люди усвідомили необхідність певних моральних заборон у низці професій, і те, що самі професії, тобто приналежність до них, можуть формувати в людей як позитивні, так і негативні моральні якості⁷.

Минуло чимало часу, поки в рабовласницькому суспільстві Стародавньої Греції почали складатися перші прообрази майбутніх професійних моральних кодексів.

Перша клятва на вірність професії з'явилася серед людей, покликаних служити людині. В обіцянці-клятві, яку давали в Ста-

⁷ Kramer, Samuel Noah. The Sumerians: Their History, Culture and Character. Chicago, IL: University of Chicago Press, 1963. ISBN 0-226-45238-7.

родавній Греції лікарі, що закінчували так звану школу асклепіадів, говорилося: «Спосіб життя хворих я буду в міру моїх сил і розуміння влаштовувати до їхньої користі й оберігатиму їх від будь-якої шкоди й пороку... Що б не довелося бачити й чути при моїй лікарській діяльності... про те я зберігатиму мовчання і вважатиму таємницею те, що не підлягає розголошенню». Положення, вироблені школою асклепіадів, перегукувалися з ідеями відомої клятви Гіппократа, яка не втратила свого значення й досі.

Професійна мораль спочатку складається серед фахівців, які безпосередньо у виконанні свого професійного обов'язку контактували з людьми (лікарі, вчителі, вихователі, політики) й мали можливість впливати на фізичний та моральний стан людей, завдати їм шкоди, дестабілізувати суспільний стан. Кількість норм у перших професійних кодексах була невелика і стосувалась загальних аспектів професійної діяльності. Другий етап у розвитку професійної моралі настає в епоху пізнього середньовіччя. Це було пов'язано передусім зі зміцненням державності та формуванням норм абсолютистської влади, що зумовило становлення та зміцнення таких соціальних інститутів, як армія, церква, державна служба. Крім того, бурхливе зростання міст у середньовічній Європі, що породило до життя відокремлення професій, які обслуговують населення й поставило людей у залежність від праці один одного. Норми всередині професійних моральних кодексів поступово поділяються на дві яскраво виражені групи: норми і принципи, що визначають спілкування й відносини всередині професії, та норми, які визначають відносини представників професії з рештою населення.

Подальший розвитку професійної етики спостерігається у ХХ столітті. Він відображає реалії сучасної цивілізації: найвищий рівень розвитку науки, формування єдиної світової системи господарства та світових систем комунікацій, найвищий рівень кооперації в процесі виробництва, дедалі зростаючий рівень техногенної небезпеки існуванню кожної окремої людини та Землі загалом.

Відмінною особливістю сучасного етапу розвитку професійної моралі є, по-перше, поглиблення диференціації норм моральності залежно вже не просто від професії, а за її окремими спеціалізаціями (наприклад, у медицині йдеться про етику хірурга, анестезіолога, домашнього лікаря). По-друге, триває процес об'єднання норм професійної моралі близьких за функціями професій чи груп професій, які спільно працюють на кінцевий результат.

Глобалізація світової економіки привела до формування єдності вимог у низці галузей людської діяльності, незалежно від традицій держави, специфіки освіти, етичних підходів до трудової діяльності, оскільки в глобальній економіці взаємодіють люди з дуже різними етичними системами.

Професійна етика

Оскільки мораль виступає найважливішим елементом людської діяльності, сама діяльність визначає специфіку морального регулювання. Кожна професія висуває відповідні моральні вимоги, породжує спеціальні моральні проблеми. Однак різні професії містять різні потреби щодо кореляції звичайних норм і правил поведінки. В окремих видах людської діяльності існують високі моральні вимоги до людей, які її здійснюють. Це стосується тих видів діяльності, де виникають гострі моральні колізії, що не притаманні іншим професіям. У деяких професіях здатність фахівця значною мірою залежить від його моральних якостей. Це стосується тих сфер діяльності, де об'єктом впливу є людина, зокрема праці лікаря, юриста, викладача, бухгалтера, дипломата, журналіста тощо. Відповідно йдеться про медичну, юридичну, педагогічну, бухгалтерську, дипломатичну, журналістську етику.

Головна ознака цих професій – можливість «вторгнення» в духовний світ людини, у її долю, що й породжує особливі моральні ситуації, які спричиняють зміну субординації моральних вимог. Для регуляції цих колізій, крім загальнолюдських моральних цінностей, необхідні ще додаткові спонуки у вигляді підви-

щених моральних вимог, що й викликає необхідність нових видів професійної етики.

Отже, **професійна етика** – це сукупність моральних правил, що визначають ставлення людини до свого професійного обов'язку. Професійна мораль поєднує людей за належністю до тієї чи іншої професії, пов'язаної з обмеженням свободи в поведінці оточуючих. Вимоги професійної моралі прямо не належать до людей інших професій, але мають бути відомі, оскільки припускають з їхнього боку особливе ставлення до представників подібних професійних груп.

Ситуації у професійному середовищі пов'язані з моральною поведінкою, яка охоплює вужче коло питань професійної етики, розглядаючи етичні характеристики кожної професії. Професія – це своєрідний «фільтр», який пропускає тільки те, що відповідає нормативним вимогам.

Професійна етика реалізується через систему кодексів поведінки, що визначають певний тип моральних відносин. Ці кодекси призначені забезпечувати сумлінне виконання професійної діяльності.

Професійна етика дуалістична. З філософської точки зору, професійна етика виходить із загальнолюдських морально-етичних принципів поведінки, а із соціальної – пов'язана з питаннями професійного саморегулювання.

Професія професійного бухгалтера – суспільно значуща й передбачає прийняття на себе обов'язку діяти в суспільних інтересах, а не лише в інтересах клієнтів, роботодавців або власних.

Питанням професійної етики бухгалтерів присвячені розділи 3-5.

1.2. Теорії етики та моральний облік

У процесі професійної діяльності бухгалтерів і аудиторів не рідко виникає етична дилема – проблема, коли вибір певної дії не є очевидним.

Часом така дилема пов'язана з вибором між моральним релятивізмом і моральним абсолютизмом. Моральний релятивізм означає, що етика визначена культурою або субкультурою, в якій вона існує.

Такий аргумент зазвичай використовують для виправдання хабарництва на підставі того, що це «прийнятна практика ділових стосунків». Прихильники абсолютизму дотримуються протилежних поглядів, вважаючи, що є універсальні стандарти етичної поведінки, які забороняють хабарництво. Обидві позиції є сумнівними. Проте потреба у принципах для вирішення етичних дилем залишається актуальною.

Тому важливу роль відіграють теорії етики, які визначають принципи етичної поведінки.

У працях зарубіжних вчених розглядаються різні теорії етики. Наприклад, Р.Ф. Дуска і Б.С. Дуска⁸ виокремлюють егоїзм, утилітаризм, деонтологію та доброчесність. К. Мак Фейл⁹ описує деонтологічну та телеологічну етику.

М. Гефікін¹⁰ розрізняє метаетику, нормативну етику та релятивізм.

Аналіз публікацій з питань етики дозволяє говорити про нормативні теорії етики, метаетику і теорію доброчесності (рис.1.1).

Нормативна етика

Нормативна етика стосується критеріїв того, що є морально правильним або неправильним. Тобто нормативна етика намагається забезпечити загальну теорію, яка говорить нам, як слід діяти. Нормативна етика охоплює два класи теорій: телеологію та деонтологію.

⁸ Duska R.F., Duska B.S. Accounting Ethics. Oxford: Blackwell Publishing, 2003. 277p.

⁹ McPhail K. Ethics and the individual Professional Accountant: A Literature review. McPhail. – Edinburgh: The Institute of Chartered Accountants, 2006. 117p.

¹⁰ Gaffikin M. Accounting Theory and Practice: the Ethical Dimension. Wollongong: School of Accounting & Finance University of Wollongong, 2007. 30p.

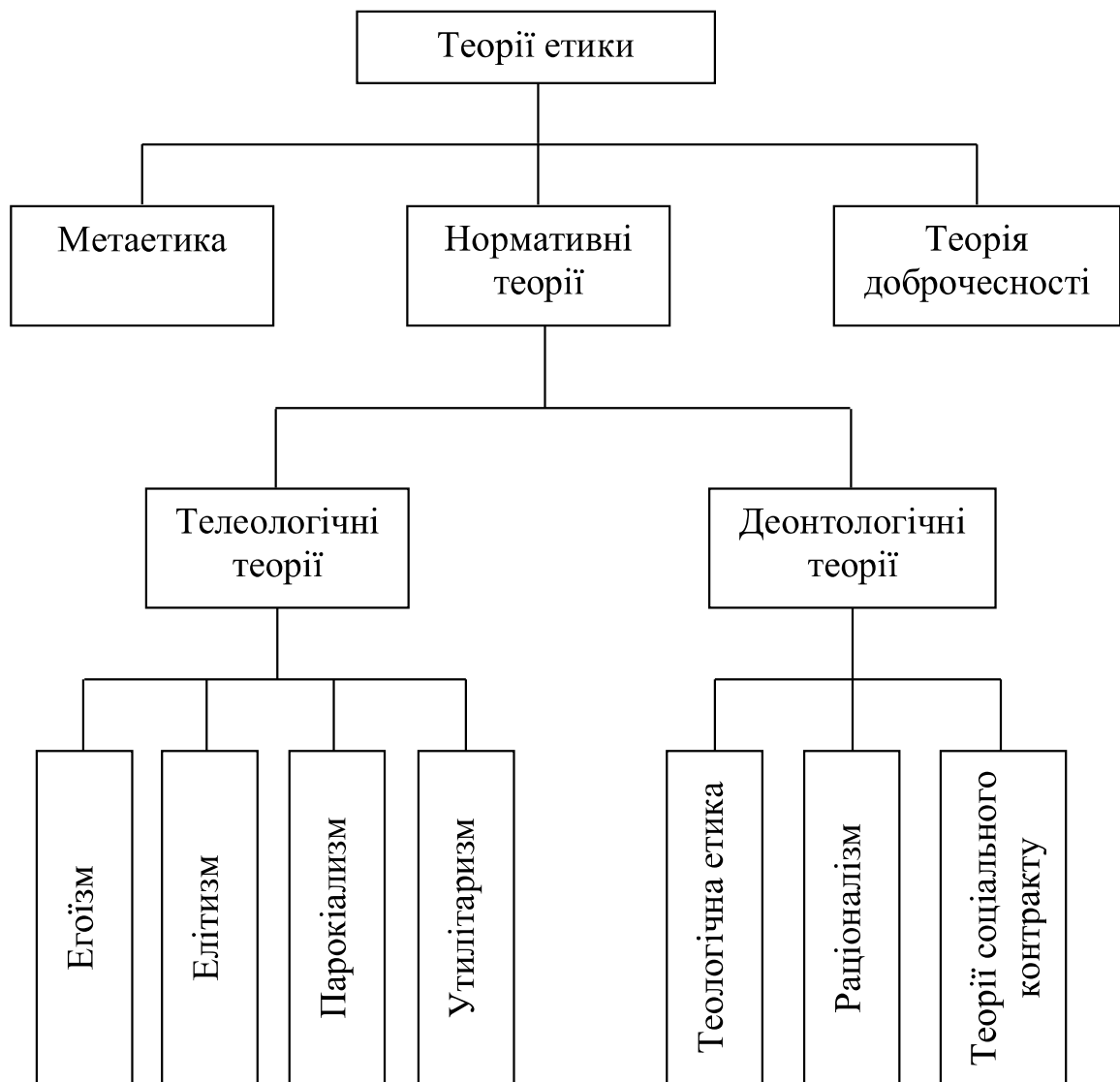


Рис. 1.1. Основні теорії етики

Джерело: узагальнено автором.

Телеологія

Телеологічні теорії (Teleological theories) встановлюють принципи для визначення того, чи є поведінка правильною чи ні, виходячи з наслідків такої поведінки. Тобто поведінка є етичною, якщо її результатом є привабливі наслідки.

Зазвичай виокремлюють такі телеологічні теорії: егоїзм, елітизм, парокіалізм та утилітаризм.

З етичної точки зору, **егоїзм** можна визначити як теорію, яка стверджує, що кожна особа завжди має діяти у власних найкращих інтересах. При цьому вплив поведінки на інших людей має набагато менші наслідки.

Розглядаючи етичний егоїзм, слід розрізняти рішення, що ґрунтуються на власному інтересі, та рішення, які ґрунтуються на егоїстичності, тобто нехтуванні інтересів інших. Останній випадок відомий як психологічний егоїзм, який є предметом психології.

Існує також поняття обмеженого егоїзму, коли дії особи, спрямовані на максимізацію власного інтересу, обмежені законом, конкурентною угодою або правилами «чесної гри».

Прикладом егоїзму є ситуація, коли аудитор, розуміючи недостатність ресурсів для якісного виконання роботи для клієнта, не пропонує залучення іншого аудитора, який спеціалізується на наданні таких послуг.

Згідно з теорією **елітизму** суспільство поділяється на верстви, і етична поведінка має максимізувати інтереси лише верхнього шару, так званої еліти. Отже, в суспільстві, яке притримується принципів елітизму, звільнення бухгалтера задля збереження репутації фінансового директора буде сприйматися як етична поведінка.

Парокіалізм припускає, що етична поведінка має захищати інтереси групи, до якої належить особа, яка ухвалює рішення. Такою групою може бути родина, друзі, професійна асоціація або культурна група. Зокрема, кодекс професійної етики ґрунтується на розумінні припущення етичного парокіалізму.

Утилітаризм послідовно розвивали британські філософи Джеремі Бентем і Джон Стюарт Мілл. За теорією утилітаризму, основним критерієм для виокремлення добра та зла є дія або рішення, що призводить до найбільшої користі для найбільшої кількості людей.

У теорії утилітаризму існує два напрями: утилітаризм дії та утилітаризм правила. Утилітаризм дії означає, що етика будь-якої

дії залежить від її наслідків. Утилітаризм правила стверджує, що утилітаризм дії може привести до негативних наслідків, якщо керуватись гаслом: «ціль виправдовує засоби». Тому утилітаризм правила визначає, що слід відмовитись від дотримання правила, якщо це призведе до негативних наслідків, навіть якщо це правило призвело б до позитивних наслідків у нашому випадку. Утилітаризм вважається найбільш прийнятною телеологічною теорією, оскільки відповідає місії бухгалтерів – служити громадським інтересам.

Проте утилітаризм часто критикують за те, що ця теорія по суті допускає можливість покарання невинних. Крім того практичне застосування цієї теорії пов'язане з низкою проблем, зокрема, як передбачити майбутнє та кількісно визначити добро.

Деонтологія

Деонтологічні теорії (Deontological theories) ґрунтуються на поняттях обов'язків та прав. Обов'язками є діяльність, яку, як очікується, має виконувати особа, а правами – поведінка особи, яку очікують інші. Обов'язки та права є двома боками однієї монети. Наприклад, обов'язком аудитора є турбуватися про інтереси клієнта, а правом клієнта - очікувати від аудитора найкращих зусиль.

Обов'язки часто встановлюють як правила, які слід виконувати незалежно від обставин та наслідків.

Згідно з деонтологією, намір діяти або рішення є важливішим за результати дії або рішення.

Найбільш розповсюдженими деонтологічними теоріями є: теологічна етика, раціоналізм та теорія соціального контракту (або правосуддя).

Теологічна етика покладається на релігію. Етичним вважається дотримання правил, встановлених Богом.

Джерелом таких правил є релігійна література, зокрема Біблія, Коран тощо.

Практичне застосування цієї теорії спостерігається у країнах зони поширення ісламу, де етика бухгалтерів ґрунтується на законах шаріату. Проте широке розповсюдження теологічної етики неможливе через те, що:

- існує багато різних релігій;
- існує різний ступінь віри людей в межах одної релігії;
- деякі люди є атеїстами.

Раціоналізм ґрунтується на поглядах Е. Канта, які суттєво вплинули на розвиток західної моральної думки. Кант вважав, що універсальний закон має забезпечити основу для кожної дії та що намір має більше значення ніж результат. Як такий універсальний закон він запропонував, так званий, категоричний імператив, що складається з двох принципів.

Перший принцип: завжди дійте так, щоб ваша дія могла стати універсальним законом.

Відповідно до другого принципу, ніколи не слід ставитись до іншого лише як до засобу.

Раціоналізм Канта є проявом абсолютизму, оскільки вимагає, щоб усі слідували єдиній моральній «правді».

Проте на практиці це не завжди виправдано.

Наприклад, вимога «завжди говорити правду» за певних обставин може бути загрозою для безпеки або добробуту інших.

Теорія соціального контракту припускає наявність соціальної угоди між особою та державою, яка вимагає від обох сторін виконувати певні обов'язки та надає їм певні права.

Поняття соціального контракту запровадив Томас Гоббс¹¹.

Під соціальним контрактом розуміють неписану угоду, яка ґрунтується на традицях або звичаях та приймається беззаперечною. Невиконання обов'язків, передбачених соціальним контрактом, розглядається як неетична поведінка.

Головним результатом соціального контракту є те, що особи

¹¹ Hobbes T. Leviathan. London, 1651.

поступаються певними правами заради вигоди, отриманої від інших сторін контракту.

Сучасний американський філософ Джон Роулз у книзі «Теорія правосуддя»¹² розвинув ідеї соціальної етики. Д.Роулз розглядає правосуддя як справедливість та рівність. Він визначає соціальний контракт як низку правил, які суспільство вважає необхідними для створення справедливого співтовариства.

Теорія правосуддя фокусує увагу на тому, наскільки справедливо наші дії розподіляють вигоди або тягар між членами групи. Нерівний розподіл вигід або тягара є несправедливою дією, а несправедлива дія є морально неправильною.

Згідно з теорією Роулза поведінка спрямована на забезпечення правосуддя, а досягнення співпраці означає етичну поведінку. Теорію Роулза піддали критиці з різних боків: одні стверджували, що він ігнорує окремі права власності, інші вважають, що він нехтує інтересами суспільства.

Теорія добродетності (Virtue Theory)

Американський філософ А.МакІнтайр¹³ звертає увагу на неможливість розв'язання суперечностей між утилітаризмом і деонтологією. На його думку, нормативні теорії етики занадто багато уваги приділяють приватним особам та їх приватним моральним рішенням. МакІнтайр пропонує зосередити увагу на тому, якими людьми ми повинні бути, а не на речах, які ми робимо. По суті, А. МакІнтайр відродив і поновив погляди Арістотеля. Його теорія добродетності зосереджує увагу на характері та моральних якостях особи. Основні положення теорії добродетності є такі:

- хороша людина знає правильне рішення;
- необхідно визначити якості, які є добродетними;
- джерелом соціальної добродетності є співтовариство, професія, традиції;

¹² Rawls J. A Theory of Justice, 1971.

¹³ McIntyre A. After Virtue: A Study in Moral theory. London, 1982.

- необхідно відрізняти зовнішні цінності, наприклад багатство, владу, статус, задоволення та внутрішні цінності, зокрема чесність і повагу.

Визнаючи перспективність теорії доброчесності, М.Гефікін¹⁴ зазначає, що залишається велика проблема, що вважати доброчесним, оскільки історично і культурно існує багато відмінностей щодо її визначення.

Метаетика

Сучасник Канта, Девід Юм започаткував тип моральної філософії, який відомий як метаетика.

Метаетика стосується:

- 1) семантичних питань, зокрема таких моральних термінів, як «добре», «правильно» тощо;
- 2) логічних питань, наприклад, обґрунтованість моральних аргументів;
- 3) онтологічних питань, зокрема існування моральних фактів;
- 4) епістемологічних питань: можливість та обсяги морального знання.

Для ілюстрації концепції метаетики приведемо такий вислів: «Бухгалтер, який порушує встановлені правила – неправий».

Виходячи з метаетики Юма таке твердження неможливо довести, оскільки це не емпіричне спостереження, а моральне переконання.

Отже, Д. Юм вважає, що моральні цінності є психологічними, а не логічними чи емпіричними.

Поряд з тим слабкістю метаетики є те, що етику неможливо відокремити від дії. Тому етичність поведінки особи завжди розглядатимуть у контексті конкретної ситуації та прийнятих норм професійної поведінки.

¹⁴ Gaffikin M. Accounting Theory and Practice: the Ethical Dimension. Wollongong: School of Accounting & Finance University of Wollongong, 2007. 30p

Моральний облік

Спираючись на теорії етики, різні автори намагаються визначити принципи та риси морального обліку (moral accounting).

При цьому деякі автори розглядають облік у суто філософському сенсі, а інші – як традиційний (бухгалтерський) облік.

До перших належать С.Джонсон і Дж.Ен¹⁵, які під моральним обліком розуміють визначення співвідношення (збалансованості) добра і зла. Виходячи з цього, вони сформулювали чотири принципи морального обліку: *часткове відшкодування* (хороші дії можуть частково компенсувати погані дії), *зменшення чутливості* (міра доброї дії мінімально впливає на його компенсуючу силу), *тимчасова асиметрія* (хороші дії заслуговують більшого схвалення, якщо їх здійснено після завдання шкоди), і *діяти узгоджено* (добрі справи заслуговують схвалення, оскільки вони компенсують аналогічну шкоду). Автори демонструють ці принципи, спираючись на три теорії етики: утилітаризм, деонтологію і етику добродетельності (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Передбачення різних теорій етики щодо принципів морального обліку

Принцип	Утилітаризм	Деонтологія	Етика добродетельності
Часткове відшкодування	Ні	Ні	Можливо
Зменшення чутливості	Ні	Так	Можливо
Тимчасова асиметрія	Ні	Ні	Можливо
Узгоджена дія	Ні	Ні	Можливо

Джерело: Johnson S.G.B., Ahn J. Principles of moral accounting: How our intuitive moral sense balances rights and wrongs. URL: <https://doi.org/10.1016/j.cognition.2020.104467>.

¹⁵ Johnson S.G.B., Ahn J. Principles of moral accounting: How our intuitive moral sense balances rights and wrongs.

URL: <https://doi.org/10.1016/j.cognition.2020.104467>.

Категорію морального бухгалтерського обліку розглядали вітчизняні (Ф.Бутинець) та зарубіжні (Д.Френсіс, Р.Блумфілд) автори.

Ф.Ф.Бутинець виклав своєрідний маніфест моральності бухгалтерського обліку, що наведено далі. Він пов'язує моральність обліку винятково з поведінкою бухгалтера і вважає, що застосування професійного судження суттєво збільшує ризик аморальності такої поведінки. Отже, Ф.Бутинець фактично спирається на моральний абсолютизм.

Д.Р. Френсіс¹⁶, розвиваючи ідеї А.МакІнтайера, виокремлює п'ять рис доброчесності в обліку: чесність, турботу про економічний статус інших, чутливість до цінності, як співробітництва так і конфлікту, комунікативний характер бухгалтерської практики, поширення економічної інформації. Загрозу дотриманню цих норм він вбачає у превалюванні зовнішніх винагород, розбещеності інститутів, змішуванні правил та доброчесності.

Моральність і бухгалтерський облік

«Облік є бухгалтерським лише тоді, коли він є справедливим, відображає порядність у відносинах між людьми. Ці фундаментальні засади визначають моральність обліку. Формуючи національну систему бухгалтерського обліку, держава повинна взяти на озброєння таку важливу категорію, як моральність бухгалтера, що передбачає формування та застосування професійного судження бухгалтера щодо відображення в обліку тих чи інших господарських операцій з дотриманням моральних принципів. Про аморальність бухгалтера, що визначає його правовий статус, говорити можна тоді, коли порушено кримінальну справу або коли посадова особа звинувачується у вчиненні злочину шляхом фальсифікації облікових даних.»

¹⁶ Francis, J.R. After Virtue? Accounting as a Moral and Discursive Practice. Accounting, Auditing & Accountability Journal.1990. Vol. 3 No. 3.

Отже, моральність обліку – це цілком актуальна, реальна категорія, яка, наче лакмусовий папірець, перевіряє нову українську систему обліку на її об'єктивність і справедливість. Свобода бухгалтера у прийнятті рішень на основі сформованого професійного судження може призвести до викривлення фінансової звітності, що негативно позначається на забезпеченні користувачів достовірною інформацією. Застосування професійного судження повністю усунути неможливо, незважаючи на можливі негативні наслідки прийнятих на його основі рішень, оскільки чинним законодавством не закріплено чіткого регулювання облікового відображення фактів господарського життя. Моральні принципи порушуються внаслідок діяльності або бездіяльності облікових працівників на усіх етапах облікового процесу: на етапі документування – викривлення фактів господарського життя за певним замовленням, внаслідок необізнаності, низької кваліфікації бухгалтерів, зловживання ними службовим становищем тощо; на етапі реєстрації шляхом фальсифікації бухгалтерських проводок, неправильного рознесення даних в облікові регістри; на етапі узагальнення – шляхом фальсифікації звітності за замовленням власника (керівника) або з ініціативи бухгалтера. Можливі зловживання бухгалтером професійним судженням можна стримати шляхом розробки правил, які сприятимуть зменшенню необхідності застосування професійного судження, та контролю дотримання принципу послідовності застосування обраної облікової політики».

Джерело: Бухгалтерський фінансовий облік [текст]: підручник для студентів спеціальності «Облік і аудит» вищих навчальних закладів [Ф.Ф. Бутинець та ін.]; під заг. ред. [і з передм.] Ф.Ф. Бутинця. – 8-ме вид., доп. і перероб./ Житомир: ПП «Рута», 2009. URL:<https://studfile.net/preview/9338800/page:5>

Найбільш цілісну теорію морального обліку створив Р.Блумфілд¹⁷, який запропонував концептуальну основу та принципи такого обліку. Р.Блумфілд визначає моральний облік як забезпечення системи підзвітності, що поліпшує моральні результати моральним шляхом. Важливим у теорії Блумфілда є зосередження на розподілі праці: моральні стандарти встановлюють особи (моралісти), що уповноважені суспільством, а бухгалтери тлумачать і застосовують ці стандарти та, відповідно, створюють систему підзвітності. Система морального обліку Блумфілда ґрунтується на сімох принципах (табл.1.2).

Таблиця 1.2

Принципи морального обліку за Р.Блумфілдом

Принцип	Зміст
Судження	У судженнях щодо підзвітності спирайся на доброчесність і знання.
Результативність	Будь дійовим у заохоченні доброго та не підтримці поганого
Підзвітність	Забезпечуйте підзвітність учасників лише за все те, що вони роблять, заохочують або не заохочують
Книговедення	Оцінюй моральні результати на основі моральних облікових реєстрів (книг), в яких збалансовані активи та вимоги.
Пропорційність	Забезпечуйте підзвітність учасника щодо моральних результатів, дотримуючись пропорційності їх ступеню та добра
Соціальне визнання	Визнання активів і вимог в облікових книгах особи згідно із стандартами усього суспільства, в якому діє ця особа.
Додатковий	Додаткова підзвітність виправдана, якщо вона неминуча, або дозволяє особі діяти більш морально, ніж очікується.

Джерело: Bloomfield R. *The MAP: Moral Accountability Principles for Moral Accounting Engagements*. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3812505

¹⁷ Bloomfield R. *The MAP: Moral Accountability Principles for Moral Accounting Engagements*. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3812505

Із теорії Р.Блумфілда випливає, що відповідність обліку потребам суспільства значною мірою залежить від рівня морального розвитку тих хто встановлюють професійні стандарти та практично застосовують їх.

1.3. Концепції та моделі морального розвитку

Процес розвитку або засвоєння моральних норм поведінки називають моральним розвитком. Моделі морального розвитку ілюструють, як люди зростають в розумінні моральних проблем і ухваленні моральних рішень.

Дослідженням психології моралі та створенню моделей морального розвитку присвячені праці відомих психологів, зокрема: Ж. Піаже, Л. Кольберга, Дж. Реста, А. Колбі, У. Деймона, А. Блазі, Р. Бергмана та інших.

Найпоширеними в практиці є моделі поетапного та моделі компонентного морального розвитку.

Концепцію поетапного морального розвитку започаткував швейцарський психолог Жан Піаже¹⁸, який досліджував розвиток когнітивних здібностей дітей. На думку Піаже усі діти проходять через певні стадії розвитку, що формують їх інтелект та здатність сприймати зрілі відносини. При цьому розвиток усіх дітей здійснюється послідовно незалежно від раси або країни. Піаже розглядав такі стадії розвитку моральної свідомості дитини:

- стадія гетерономної моралі (етика примусу);
- стадія автономної моралі (етика співпраці).

На першій стадії (вікова категорія 2-7 років) дітей не хвилює моральне міркування, оскільки вони віддають перевагу іншим навичкам, таким як соціальний розвиток і спритність. Характерною рисою є егоцентризм, коли дитина беззаперечно сприймає норми поведінки, за порушення яких передбачено покарання. На початку другої стадії (8-11 років) зароджується моральний релятивізм, усвідомлення того, що норми поведінки не є догмою.

¹⁸ Piaget J. The Moral Judgment of the Child. London, 1932.

Формується автономна мораль, але діти ще не застосовують абстрактне мислення. Пізніше (12-15 років), діти, застосовуючи логічне мислення, вже можуть робити припущення та формулювати гіпотези. Вони визнають гнучкість правил і враховують намір кожної дії, коли вирішують, є вона моральною чи ні.

Спираючись на концепцію Ж.Піаже, американський вчений Лоуренс Кольберг¹⁹ розробив модель когнітивного морального розвитку (Model of Cognitive Moral Development), яка містить три рівні, а кожний з рівнів має дві стадії (табл.1.3).

Таблиця 1.3

Модель когнітивного морального розвитку Л.Кольберга

Рівень	Стадія	Соціальна орієнтація
Пост конвенційний	6	Універсальні моральні принципи
	5	Соціальна угода
Конвенційний	4	Підтримка громадського устрою
	3	Узгодження з нормами групи
До конвенційний	2	Власний інтерес та винагорода
	1	Уникнення покарання

Джерело: McPhail K. Ethics and the individual Professional Accountant: A Literature review. McPhail. – Edinburgh: The Institute of Chartered Accountants, 2006. p.11.

На доконвенційному рівні морального розвитку (вікова категорія до 9 років) людина ще не має почуття моралі. Норми моралі встановлюють дорослі. На стадії 1 діти вважають, що поведуться добре, якщо дотримуються правил. Порушення правил означає погану поведінку, за яку передбачене покарання. На стадії 2 діти усвідомлюють, що не існує одної правильної точки зору, а люди можуть мати різні погляди.

На конвенційному рівні люди починають сприймати мо-

¹⁹ Kohlberg L. The cognitive-developmental approach to moral development. PhiDelta Kappan, 1975.

ральні норми, але не завжди критично ставляться до них. Для стадії 3 характерні добрі міжособистісні стосунки. Зазвичай мораль визначають стандарти соціальної групи, до якої людина належить (родини, громади тощо). Для індивіда важливо, щоб інші сприймали його як хорошу людину. На стадії 4 людина стає обізнаною із ширшими правилами (законами) суспільства і усвідомлює важливість підтримання соціального порядку.

Постконвенційний рівень передбачає, що людина спирається на самостійно обрані принципи, а її моральні міркування ґрунтуються на індивідуальних правах і справедливості. На стадії 5 людина усвідомлює, що, хоча закони існують в інтересах більшості членів суспільства, можливі ситуації, коли вони порушують інтереси окремої особи. Зокрема, врятування життя людини або збереження почуття гідності іноді змушують порушувати норми права. На стадії 6 людина формує власний набір моральних принципів, які незавжди співпадають із законодавчими нормами та застосовуються до всіх однаково. Людина відстоює ці принципи, навіть наражаючись на несхвалення суспільства або утиски з боку влади.

На думку Кольберга небагато людей досягають третьої стадії морального розвитку, оскільки лише 10-15% людей здатні до абстрактного мислення, необхідного для стадій 5 і 6.

Модель Кольберга була застосована для вивчення поведінки студентів та практикуючих бухгалтерів на різних стадіях їх кар'єри. Цю модель використовували також для порівняння етики національних культур та впливу організаційної культури на індивідуальну поведінку.

Критики моделі Кольберга стверджують, що цю модель не можна вважати універсальною, оскільки вона ігнорує культурні та гендерні питання. Такими критиками були зокрема його учні Керол Гілліган²⁰ та Еліот Туріель²¹.

²⁰ Gilligan C. In a Different Voice: Psychological Theory and Women Development. Cambridge: Harvard University Press, 1982. 324 p.

²¹ Turiel E. The development of social knowledge: Morality and convention. New York: Cambridge University Press, 1983.

Е.Туріель довів, що Кольберг плутав мораль і соціальні умовності. Розуміння дітьми соціальних умовностей може розвиватися інакше, ніж етапи моральності Кольберга. Це підтвердило дослідження, під час якого дітей запитували що гірше: порушення норм моралі (брехня, крадіжка, збройний напад тощо) чи соціальних норм (фамільярне звернення учня до вчителя, поїдання ланчу без використання столових приборів тощо). Діти різного віку вважали моральні порушення більш неправильними в порівнянні з порушенням соціальних угод.

Керол Гілліган як феміністку обурило те, що за тестами Кольберга жінки виглядали менш розвинутими ніж чоловіки та загалом не виходили за межі третього ступеня. Вона вважає, що модель Кольберга була розроблена у результаті опитування чоловіків, і пропонує власну модель морального розвитку (табл.1.4).

Таблиця 1.4

Ієрархія морального розвитку К.Гілліган

Третій фокус	Динамічний взаємозв'язок між собою та іншими
Запитування щодо логічної різниці між власними потребами та потребами інших	
Другий фокус	Турбота про інших, включаючи самопожертвування
Перехід: Фокус на самоогляді як неприйнятті егоїзму	
Перший фокус	Турбота про себе, включаючи виживання

Джерело: McPhail K. Ethics and the individual Professional Accountant: A Literature review. McPhail. – Edinburgh: The Institute of Chartered Accountants, 2006. P.12.

На думку Гілліган, моральний розвиток жінки є функцією етики турботи, тоді як чоловічий моральний розвиток є функцією етики справедливості.

Моделі Кольберга і Гілліган доповнюють одна одну, але пропонують різні шляхи для розуміння моральної зрілості. У моделі Кольберга особа рухається до більшої незалежності та само-

стійності, а Гілліган стверджує, що ідеал зацікавленості та турботи більш відповідає справедливому суспільству. Водночас етику турботи пов'язують із жіночими особливостями. Це дає підставу говорити про гендерний аспект етичної поведінки. Це важливо, зокрема для бухгалтерської професії, де питома вага жінок є досить значною, а тому гендерні особливості етичної поведінки вкрай актуальні.

Незважаючи на критичні зауваження, модель Кольберга залишається популярною і корисною структурною основою для досліджень та навчання, зокрема у сфері обліку та аудиту. Наприклад, незалежність аудиторів вимагає досягнення ними високого морального розвитку для уникнення конфлікту інтересів.

Теорія Кольберга отримала подальший розвиток у дослідженнях інших учених, зокрема, Моше Блатта і Джеймса Реста.

Як аспірант Кольберга, М.Блатт висунув гіпотезу, якщо систематично демонструвати дітям моральні судження більш високого рівня, вони поступово перейдуть на цей рівень. Під час групового обговорення моральних дилем діти з різним рівнем морального розвитку прислухаються до думок інших учасників дискусії з вищим рівнем морального розвитку.

Результати дослідження М. Блатта²² підтвердили його гіпотезу та засвідчили можливість застосування теорії Кольберга в навчальному процесі.

На відміну від моделей поетапного морального розвитку (Ж. Піаже, Л.Кольберга та інших), Джеймс Рест²³ застосував компонентний підхід. Він розробив модель з чотирьох елементів, що визначають моральну поведінку:

- 1) моральне визнання – чутливість до етичних питань;
- 2) моральне судження – вміння вирішувати проблеми;
- 3) моральна мотивація – намір зробити моральний вибір;
- 4) моральний характер – здійснення морального вибору етичними діями.

²² Blatt M. Studies of the effect of classroom discussions upon children's moral development. Toronto, 1971.

²³ Rest J. Development in Judging Moral Issues. University of Minnesota Press, 1979.

Моральна чутливість вимагає від людини дивитись на ситуацію очима інших людей. Вона повинна вміти визначати, на кого може вплинути кожна дія, і розуміти, як інша сторона тлумачить наслідки цих дій. Важливим є вміння слухати та розуміти етичну проблему. Водночас слід уникати нотацій, порад або коментарів. Це дозволить іншим сторонам вільно висловлювати власні думки та наближатися до рішення. Наприклад, коли аудитор отримує можливість безкоштовно харчуватись у клієнта під час проведення аудиту, він може вважати це виправданим. На його думку, це дозволяє більш продуктивно використовувати робочий час та зберігати кислотно – лужний баланс. Проте хтось інший може вважати це порушенням незалежності аудитора.

Моральне судження передбачає, що людина здатна оцінити, яка з наявних альтернатив забезпечить ухвалення правильного рішення. Це вимагає знання концепцій, кодексів поведінки та етичних принципів, що дозволяє надати рекомендації та настанови для ухвалення етичного рішення. Наприклад, якщо бухгалтери під час підготовки звітності змушені залишатися в офісі протягом тривалого часу, використання ними оргтехніки підприємства для особистих потреб може вважатися прийнятним з огляду на обставини.

Моральна мотивація відображає прогалину між розумінням того, як слід діяти в певній ситуації, та важливістю альтернативних дій. Нестача моральної мотивації виникає, коли особисті цінності людини переважають над бажанням здійснити правильну дію. Наприклад, бухгалтери, які отримують преміальні виплати залежно від фінансових результатів підприємства, можуть мати спокусу штучно максимізувати прибуток шляхом застосування методів креативного обліку.

Моральний характер вимагає від людини наполегливості та сміливості, щоб здійснити свої наміри. Фахівець може бути етично чутливим та обізнаним щодо професійної етики, але цього недостатньо для того, щоб діяти етично. Людині не вистачає морального характеру, якщо вона слабовольна або легко зневірюється.

ся. Наприклад, головний бухгалтер виявив порушення з боку підлеглої, яка є родичкою керівника фірми. Якщо головний бухгалтер не реагує на це порушення, йому бракує морального характеру.

Модель Реста визначає шлях від ідентифікації етичних питань через виконання етичних рішень етичними діями. Спираючись на свою модель, Д.Рест розробив спеціальний тест на визначення проблем (Defining Issues Test – DIT), який дає можливість оцінити здатність суб'єкта до моральних міркувань.

Модель Реста свідчить, що моральна поведінка залежить не лише від морального розвитку, але й від інших факторів.

Л.Торн²⁴ вважає, що моральна поведінка визначає моральну чутливість та моральне судження, а моральна мотивація і моральний характер є наслідком добродітності.

Т.Шоувер та Л.Клементс²⁵ звертають увагу на вплив емоцій бухгалтера на моральне судження.

Так само моральна мотивація залежить від особистих цінностей того, хто ухвалює етичні рішення.

Соціальний психолог Мілтон Рокіч використовує два набори людських цінностей: кінцеві та інструментальні. Кінцеві значення відносяться до бажаних кінцевих станів існування. Це цілі, яких людина хотіла б досягти протягом свого життя. Ці цінності відрізняються у різних груп людей у різних культурах. До кінцевих значень Рокіч відносить: справжню дружбу, зрілу любов, самоповагу, щастя, внутрішню гармонію, рівність, свободу, задоволення, соціальне визнання, мудрість, спасіння, безпеку родини, національну безпеку, почуття виконаного завдання, світ краси, світ у мирі, комфортне життя, захоплююче життя.

Інструментальні цінності стосуються бажаних способів поведінки. Це переважаючі способи поведінки або засоби досягнення

²⁴ Thorne L. The role of virtue in auditors' ethical decision making: An integration of cognitive-developmental and virtue-ethics perspectives. *Research on Accounting Ethics*. Volume 4. P.291 – 308.

²⁵ How Do Emotions Affect Ethical Evaluations for Accountants? *Journal of Forensic & Investigative Accounting* Vol. 4, Issue 1, 2012

кінцевих цінностей. Такими цінностями, на думку Рокіча, є бадьорість, амбіції, любов, чистота, самоконтроль, можливість, сміливість, ввічливість, чесність, уява, незалежність, інтелект, логіка, слухняність, корисність, відповідальність, прощення, широкий світогляд.

На думку Аугусто Блазі²⁶, особисті цінності формують моральну ідентичність людини та визначають моральний характер як сукупність чеснот і пороків.

Виходячи з цього, модель моральної поведінки бухгалтера можна зобразити так (рис.1.2)

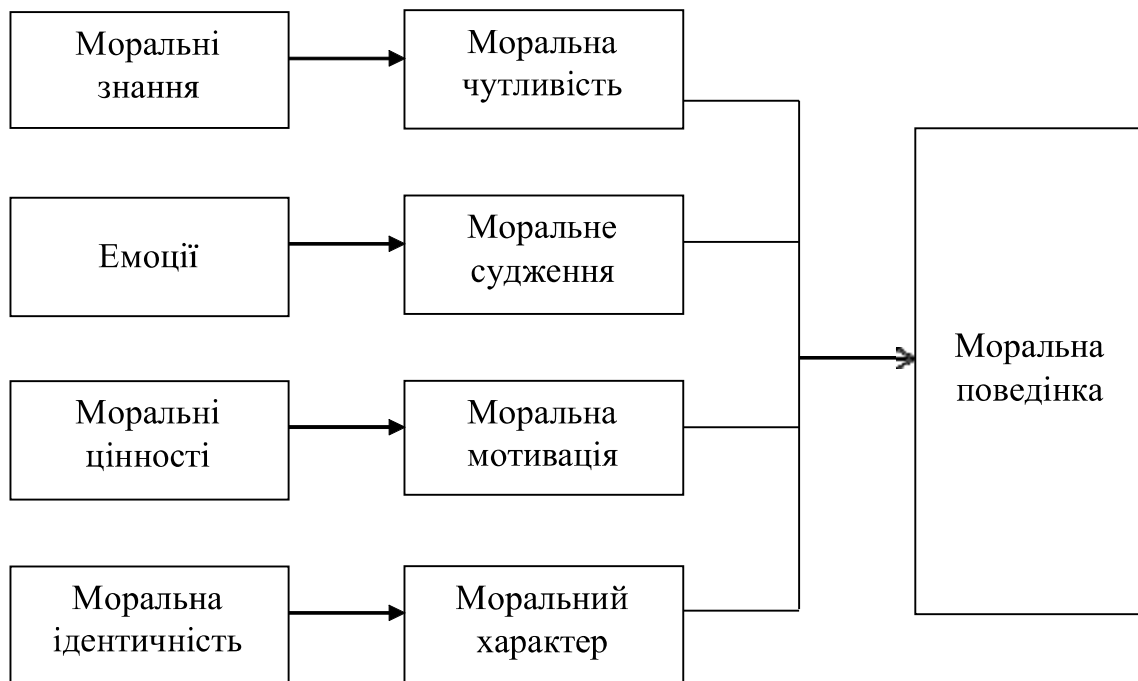


Рис. 1.2. Модель моральної поведінки бухгалтера

Джерело: складено автором на основі моделі Д.Реста..

Розглянуті моделі морального розвитку покладено в основу навчання професійній етиці та створення моделей ухвалення етичних рішень, що розглянуто в розділі 6.

²⁶ Blasi A. Bridging moral cognition and moral action: A critical review of the literature. Psychological Bulletin. 1988, v. 88. P. 1– 45.

Контрольні запитання

1. Що таке етика? Як вона формувалась?
2. Що є предметом етики?
3. Дайте визначення основних категорій етики?
4. Які існують погляди на моральний вибір?
5. Опишіть генезис професійної моралі.
6. Що таке професійна етика? У чому її особливість?
7. Які існують теорії етики?
8. У чому відмінність між моральним абсолютизмом і моральним релятивізмом?
9. На чому ґрунтуються деонтологічні теорії етики? Опишіть їх.
10. Які теорії етики вважають телеологічними? Опишіть їх.
11. Що таке метаетика?
12. У чому сутність теорії добродесності?
13. Що означає моральність обліку?
14. За яких умов бухгалтерський облік можна вважати моральним? Наведіть аргументи.
15. Що таке моральний розвиток?
16. Що відображають моделі морального розвитку?
17. Які моделі морального розвитку є найпоширенішими?
18. Опишіть модель морального розвитку Д.Кольберга.
19. Яка ієрархія морального розвитку за К.Гілліган?
20. У чому подібність та розбіжності моделей Кольберга і Гілліган?
21. У чому сутність моделі Д.Реста? З яких елементів вона складається?
22. Які фактори впливають на моральну поведінку бухгалтера?
23. У чому практичне значення моделей морального розвитку?

Тести для самоконтролю

1. Предметом етики є:
 - а) етос;
 - б) добро;
 - в) мораль;
 - г) совість.

2. Родоначальником слова мораль є:
 - а) Арістотель;
 - б) Демокріт;
 - в) Цезар;
 - г) Гомер.

3. Залежність етики від наслідків дії є ознакою:
 - а) метаетики;
 - б) егоїзму;
 - в) телеології;
 - г) деонтології.

4. Коли етична поведінка захищає інтереси групи, це є ознакою:
 - а) елітизму;
 - б) парокіалізму;
 - в) соціального контракту;
 - г) утилітаризму.

5. Вислів «бухгалтер, який порушує встановлені правила – неправий» ілюструє:
 - а) метаетику;
 - б) теорію доброчесності;
 - в) утилітаризм;
 - г) немає правильної відповіді.

6. Цілісну систему морального обліку створив:

- а) Ф.Бутинець;
- б) Р.Блумфілд;
- в) С.Джонсон;
- г) Д.Френсіс.

7. Модель Л.Кольберга ілюструє моральну поведінку:

- а) чоловіків;
- б) жінок;
- в) чоловіків і жінок;
- г) лише дітей.

8. За моделлю Кольберга узгодження з нормами групи характеризує рівень морального розвитку:

- а) доконвенційний;
- б) конвенційний;
- в) постконвенційний;
- г) немає правильної відповіді.

9. Що з наведеного далі не є елементом моделі Д.Реста:

- а) моральна активація;
- б) моральна мотивація;
- в) моральний вибір;
- г) моральна чутливість.

10. Моральне судження – це:

- а) намір зробити моральний вибір;
- б) вміння вирішувати проблеми;
- в) здійснення морального вибору;
- г) немає правильної відповіді.

Практичні завдання

Вправа 1.1

Необхідно для кожної ситуації визначити відповідну теорію етики, що характеризує цю ситуацію

Ситуація	Теорія етики
1. Президент компанії дозволяє палити в приміщеннях лише керівникам підрозділів	
2. Аудитори, які є членами Ради з стандартів обліку, пролобіювали норми, що відповідають винятково інтересам аудиторських фірм	
3. Бухгалтер формально притримувався положення стандарту обліку, хоча в конкретній ситуації це не забезпечувало правдиве подання	
4. Здійснюючи професійне судження, бухгалтер спирається на біблейські настанови	
5. Бухгалтер порушив норми законодавства, щоб працівники отримали премію	

Вправа 1.2

Власник та головний бухгалтер фірми спільно систематично практикують ухилення від сплати частини податку на прибуток. Натомість суму несплаченого податку вони спрямовують на благодійність, зокрема на фінансування дитячого будинку.

Необхідно: оцінити цю ситуацію, спираючись на різні теорії етики.

Вправа 1.3

На балансі Запорізької дитячої залізниці знайшли двох ведмедів, тепер Укрзалізниця передасть їх зоопарку у Нідерландах. За словами місцевого мешканця Івана Сірка, ведмедів утримували в зоопарку при дитячій залізниці. Зоопарк загалом непога ний,

але деякі тварини, і в першу чергу ведмеді, перебували у жахливих умовах.

Джерело: <https://shpalta.media/2021/06/05/na-balansi-ukrзалiznici-viyavili-dvox-vedmediv-yak-ce-trapilosya/>

Необхідно: визначити, чи є моральним облік ведмедів на балансі Укрзалізниці. Наведіть аргументи на підтримку вашої точки зору.

Вправа 1.4

Далі наведено фрагмент з книги Я.В.Соколова «Бухгалтерський облік – весела наука»: *«Подивіться на чоловіка і жінку в бухгалтерії. Це різні люди. Вона часто запізнюється, часто забуває, що їй потрібно раніше піти, в неї багато справ: неві прана білизна, чоловік захворів, донька засмучує, свекруха нервує тощо. Свою поточну бухгалтерську роботу вона виконує автоматично швидко і, як правило, технічно добре. Водночас любові до накладних, фактур і журналів – ордерів вона не відчуває. Не те що чоловік. Він, прийшовши на роботу, довго думає: «Навіщо? За що?» Потім починає розкладати папери і повільно міркувати, що з ними робити. У порівнянні з жіночою продуктивністю чоловіка незначна і результати праці ненайкращі, але є у них свої переваги. Тут варто зауважити головне: вміння зрозуміти, що важливо, що суттєво».*

Необхідно: обговорити гендерний аспект професії бухгалтера, зокрема відмінності морального розвитку та моральної поведінки жінок і чоловіків.

Наведіть власні аргументи.

Вправа 1.5

Керівник аудиторської фірми розмірковує, кому з працівників доручити аудит звітності нового клієнта. Є дві кандидатури: Орест і Антін. Обидва є сертифікованими аудиторами. Орест має гар-

ний зовнішній вигляд, може приємно вразити, але не дуже уважний та запопадливий. Антін прискіпливо та уважно вивчає усі документи, але не слідкує за своїм зовнішнім виглядом та манерами.

Необхідно: надати пораду керівнику щодо вибору аудитора.

Вправа 1.6

Необхідно прочитати роман І.Штемлера «Універмаг» та написати есе на тему «Моральні дилеми головного бухгалтера Лисовського». Для аналізу моральної поведінки головбуха використати модель Д.Реста.

РОЗДІЛ 2. КОРПОРАТИВНА ЕТИКА ТА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

2.1. Сутність і принципи корпоративної етики та соціальної відповідальності

Однією з важливих професійних сфер діяльності є бізнес-діяльність або підприємницька діяльність, метою якої є отримання прибутку. Відповідно, сформована й розвивається специфічна етика бізнес-діяльності – корпоративна етика.

Поняття «етика», що грецькою мовою означає «звичай», «моральний характер», на думку О.М. Невелєва і В.В. Іващенко *«являє собою філософське вчення щодо моральної поведінки окремої людини або групи людей, об'єднаних у певні соціальні групи, у процесі їхньої професійної діяльності або особистого спілкування... Можна сказати, що етика – це принципи, які відрізняють моральну (етичну) поведінку від аморальної, або неправильної (нетичної)»*²⁷.

Ідея про те, що підприємства мають певну відповідальність перед суспільством, крім отримання прибутку для власників та акціонерів, існувала століттями. Враховуючи, що економічна мета бізнесу полягає у виробництві товарів і послуг, необхідних ринку, за ціною, яка може продовжувати існування бізнесу, а також виконувати свої зобов'язання перед інвесторами, етична відповідальність обумовлена поведінкою або діяльністю, яку суспільство та інші зацікавлені сторони, наприклад, працівники або постачальники, очікують від бізнесу²⁸.

У процесі здійснення бізнес-діяльності, усі особи, що залучені у цей процес (працівники, службовці, менеджери, CEO) вступають між собою у ділові та особисті відносини. Ефективність або результативність цих взаємовідносин залежить від поведінки

²⁷ Невелєв О.М. Етика та етикет у зовнішньоекономічній діяльності: навч. пос./ О.М. Невелєв, В.В. Іващенко.-К.: Центр учбової літератури, 2009.- С.37.

²⁸ Ferrell, O.C. & Fraedrich, J. Business Ethics. Boston: Houghton Mifflin. 1997.

партнерів у процесі їх формування та здійснення. Між бізнес-партнерами (учасниками професійної групи, зокрема) виробляються і затверджуються деякі правила, норми поведінки, яких у той чи інший спосіб, дотримуються усі учасники бізнес-діяльності. У бізнес-колективі та бізнес-середовищі створюється певний моральний клімат, в якому відбувається бізнес-діяльність. Цей моральний клімат визначається як корпоративна етика (етика бізнес-діяльності або ділова етика).

Корпорації є юридичними особами, а отже, як і люди, підлягають оцінюванню у контексті дотримання моральних засад. Отже, з етичного погляду їхні заходи повинні виходити за межі звичайного дотримання юридичних норм і мати легітимність в очах широкої спільноти. Така легітимність лежить в основі громадської ліцензії на ведення бізнесу, і її необхідно заробляти та утверджувати щодня²⁹.

В економічній літературі зустрічаються дещо відмінні підходи до визначення поняття корпоративна етика («етика бізнесу», «ділова етика»).

О. Малиновський розкриває сутність поняття «ділова етика» так: *«Ділова етика в широкому сенсі – це сукупність етичних принципів і норм, якими повинна керуватися діяльність організацій і їх членів у сфері керування і підприємництва. Вона охоплює явища різних порядків: етичне оцінювання як внутрішньої, так і зовнішньої політики організації в цілому; моральні принципи членів організації, тобто професійну мораль; моральний клімат в організації; зразки моральної поведінки; норми ділового етикету – регульовані зовнішні норми поведінки»*³⁰. В Економічній Енциклопедії ділову етику визначають як *«правила й норми службової пове-*

²⁹ Управління Організації Об'єднаних Націй з наркотиків і злочинності. Освіта заради справедливості. Серія університетських модулів. Добročесність та етика. Організація Об'єднаних націй, Відень, 2021.- С. 3.

³⁰ Підприємництво: організація, ефективність, бізнес-культура: навч. посіб./ Колот В.М., Рєпіна І.М., Щербина О.В.- [2-ге вид., перероб. та доп.] – К.: КНЕУ, 2009. – С. 232-233

дінки»³¹. Під етикою підприємництва (бізнесу) розуміють «ділову етику, що ґрунтується на відкритості, чесності, дотриманні слова, повазі до законів, вмінні провадити бізнес; повазі до працівників (їх інтересів, мети, цінностей, особистості тощо)»³². На думку Колот В.М., Репіної І.М., Щербини О. В. «етика бізнесу – це сукупність моральних норм, правил та уявлень, які регулюють ставлення, поведінку і взаємостосунки людей у процесі їх виробничої діяльності. ... Етика бізнесу – ділова етика, що базується на чесності, відкритості, вірності даному слову, здібності ефективно функціонувати на ринку відповідно до чинного законодавства, встановлених правил і традицій»³³. У зарубіжних джерелах поняття «етика бізнесу», «ділова етика» ототожнюються з поняттям «корпоративна етика». Так, Стенвік П. і Стенвік С. (Stanwick P. & Stanwick S.) зазначають, що ділова або корпоративна етика – це форма прикладної етики або професійної етики, яка вивчає етичні принципи та моральні чи етичні проблеми, що виникають у бізнес-середовищі³⁴. Сексті Р. (Sexty R.) вважає, що це загальний термін, який охоплює всі питання, пов'язані з етикою, які виникають у контексті ведення бізнесу. Ділова етика визначається як правила, стандарти, кодекси або принципи, які забезпечують вказівки щодо морально відповідної поведінки в управлінських рішеннях, що стосуються діяльності корпорації та ділових відносин із суспільством³⁵. Застосування етики в бізнес-середовищі ґрунтується на різних теоріях та підходах. Наприклад, Елегі-

³¹ Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т.1 / Редкол.: В. Мочерний (відп. ред.) та ін.- К.: Академія, 2000, – С.353.

³² Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т.1 / Редкол.: В. Мочерний (відп. ред.) та ін.- К.: Академія, 2000, – С.505.

³³ Підприємництво: організація, ефективність, бізнес-культура: навч. посіб./ Колот В.М., Репіна І.М., Щербина О.В.- [2-ге вид., перероб. та доп.] – К.: КНЕУ, 2009. – С. 232.

³⁴ Stanwick P., Stanwick, S. (2009). Understanding business ethics, International Edition, Prentice Hall

³⁵ Sextus R. (2011). Canadian Business and Society: Ethics and Responsibility (2nd Edition). Toronto. McGraw Hill Ryerson.

до Х. (Elegido J.) посилається на шість основних етичних принципів, які можна застосовувати до бізнесу. Це такі принципи: солідарність, ефективність, раціональність, справедливість, утримання від навмисного заподіяння шкоди іншим, рольової відповідальності³⁶. Ці принципи було визначено у спосіб, представлений у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Етичні принципи ведення бізнесу

Принцип	Характеристика
Солідарність	виникає, коли людина проявляє активний інтерес до блага інших і веде бізнес задля загального блага суспільства, у якому вона працює. Такий активний інтерес може привести до розробки товарів, які дійсно становлять цінність для клієнтів, замість спроб продати їм усе що завгодно, незалежно від справжньої якості цих товарів.
Ефективність	означає оптимальне використання ресурсів для ведення відповідального бізнесу. Деякі з можливих способів реалізувати таку практику охоплюють відмову від марної трати часу та інших ресурсів або забезпечення належної адаптації, навчання та розвитку працівників, щоб вони могли добре виконувати свою роботу.

³⁶ Elegido, J.M. *Fundamentals of Business Ethics: A Developing World Perspective*. Ibadan, Nigeria: Spectrum Books Limited, 1996.

Продовження таблиці 2.1

Раціональність	передбачає здійснення дій у цілковито раціональний спосіб, за якого бізнес-рішення ґрунтуються не на примхах, забаганках чи упередженнях або лише на емоціях, а радше на добре продуманих міркуваннях. Раціональність передбачає усвідомлення цінності емоцій і почуттів, але враховують їх у такий спосіб, аби мати можливість приймати об'єктивні рішення.
Справедливість	вимагає, щоб людина ставилася до інших людей так, як вона хотіла б, аби вони ставилися до неї; це означає недопущення таких форм прихильності, як фаворитизм, під час прийняття рішень, просування кар'єрними сходами, у системах винагороди та наймання. Компанія не повинна продавати своїм клієнтам товари або послуги шляхом введення в оману, оскільки її представники також не хотіли б, аби їх вводили в оману під час таких закупівель.
Утримання від навмисного заподіяння шкоди іншим	тягне за собою повне усвідомлення наслідків дій, які пропонують у ділових операціях і подіях. Якщо наслідки виявляються явно шкідливими, наприклад, продаж прострочених ліків, то такої дії не слід вчиняти. Коли шкода є лише ненавмисним побічним ефектом передбачуваного позитивного ефекту, компанію можна виправдати у вживанні таких заходів, якщо позитивний ефект переважає шкідливий ефект, немає розумних альтернативних способів дій, а шкода пом'якшується максимально можливо.

Закінчення таблиці 2.1

Рольова відповідальність	визнає, що бізнес не має однакових зобов'язань перед усіма зацікавленими сторонами. Скажімо, після дотримання всіх згаданих вище принципів компанії необхідно буде забезпечити розумний прибуток акціонерам, перш ніж робити внесок у поліпшення суспільства.
---------------------------------	---

Джерело: складено на основі Управління Організації Об'єднаних Націй з наркотиків і злочинності. Освіта заради справедливості. Серія університетських модулів. Доброчесність та етика. Організація Об'єднаних націй, Відень, 2021. С. 5.

Поняття «корпоративна етика» часто використовується як тотожне поняттю «соціальна відповідальність», хоча кожне з них має окреме значення. Оскільки корпоративна етика включає моральні принципи та стандарти, якими визначається поведінка у світі бізнесу, корпоративна соціальна відповідальність – це інтегративна концепція управління, яка визначає відповідальну поведінку в компанії, її цілі, цінності та компетенції, а також інтереси зацікавлених сторін³⁷. Відповідно до тлумачення Європейської Комісії корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) є концепцією, яка відображає добровільне рішення компаній брати участь у поліпшенні суспільства і захисту навколишнього середовища. Вона стосується дій з боку компаній, що перевищують їхні юридичні зобов'язання відносно суспільства і навколишнього середовища. Деякі заходи регулювання створюють більш сприятливі умови для підприємств, які добровільно приймають на себе со-

³⁷ Meffert, H. & Mynstermann, M. (2005). Corporate Social Responsibility in Wissenschaft und Praxis – eine Bestandsaufnahme. In H. Meffert, K. Backhaus & J. Becker (Eds.), Corporate Social Responsibility – gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen.

ціальну відповідальність³⁸. Компанії у сучасному світі стикаються зі зростаючими вимогами стосовно збереження балансу між публічним і приватним інтересом. Це пояснюється тим, що підприємства здійснюють свою діяльність у суспільстві, а натомість воно очікує, що бізнес проявить відповідальність за свої дії. Для компаній більше неприпустимою є ситуація економічного піднесення в ізоляції від зацікавлених сторін у своєму внутрішньому та зовнішньому оточенні³⁹. Таким чином, корпоративна соціальна відповідальність стосується бізнес-системи, яка дозволяє виробляти та розподіляти багатства для покращення становища зацікавлених сторін шляхом впровадження та інтеграції етичних систем та практик сталого управління⁴⁰.

Напрямки і форми соціальної діяльності підприємства залежать від його розміру, виду основної діяльності, фінансового стану, зовнішньої кон'юнктури, сформованих традицій, цінностей, власників та акціонерів, вимог суспільства. Узагальнюючи найбільш популярні сфери соціальної діяльності підприємств, можна виділити основні напрями, форми щодо реалізації корпоративної соціальної відповідальності⁴¹:

- відповідальність компанії у взаєминах з партнерами;
- відповідальність щодо споживачів;
- відповідальність стосовно працівників;
- екологічна відповідальність;
- відповідальність компанії перед суспільством в цілому.

³⁸ The Challenges of Corporate Social Responsibility. Towards Constructive Partnership // The Phillip Morris Institute for Public Policy Research ASBL. – Brussels, Belgium, 2000.

³⁹ D'Amato, A., Henderson, S., & Sue, F. (2009). Corporate social responsibility and sustainable business. A guide to leadership task and functions. North Carolina: Center for Creative Leadership, CCL Press.

⁴⁰ Ferrell, O.C. & Fraedrich, J. (1997). Business Ethics. Boston: Houghton Mifflin.

⁴¹ Напрямки і форми соціальної діяльності підприємства. URL: https://studme.com.ua/13150910/ekonomika/napravleniya_formy_sotsialnoy_deyatelnosti_predpriyatiya.htm.

Суб'єктами корпоративної соціальної відповідальності є:

- відповідальний роботодавець;
- відповідальний виробник;
- відповідальний учасник соціальних відносин;
- відповідальний діловий партнер;
- відповідальний учасник економічних та політичних відносин з державою.

Відповідальний роботодавець передбачає, що корпорація діє згідно з нормами трудового права (найчастіше перевищує їх, надаючи працівникам додаткові соціальні блага), дбає про умови праці, розвиток та соціальний добробут своїх працівників.

Відповідальний виробник передбачає, що корпорація виробляє якісну, нешкідливу для споживачів продукцію, не завищує ціну на неї, надає про неї правдиву інформацію споживачам, діє згідно з нормами екологічного права, турбується про навколишнє середовище, запроваджує новітні технології для зниження негативного впливу або ліквідації шкідливих відходів, запобігання їх викидам.

Відповідальний учасник корпоративних соціальних відносин передбачає, що корпорація бере участь у підтриманні благополуччя суспільства, що найчастіше проявляється у благодійності щодо сиріт, людей з інвалідністю та інших соціально вразливих груп населення, у підтримці духовності, освіти, науки, культури, сприянні розвитку свого регіону.

Відповідальний діловий партнер передбачає, що корпорація формує свої відносини з партнерами на принципах дотримання договорів, угод і професійних стандартів діяльності, фінансової відповідальності. Власники корпорації відомі й пишаються нею, фінансова звітність прозора, благодійність не показова, а щира, репутація стабільна.

Відповідальний учасник економічних і політичних відносин з державою передбачає, що корпорація сумлінно сплачує податки та внески на соціальне страхування, веде діяльність згідно з норма-

ми чинного законодавства, уникає корупції, ефективно веде бізнес без пільг і дотацій від держави, забезпечує прозорість корпоративних фінансів і вимагає прозорості щодо державних фінансів, підтримує законність, незалежне правосуддя й політичну конкуренцію.

Соціально відповідальну поведінку корпорація може забезпечувати через різні форми:

- організація виробляє якісну, нешкідливу для споживачів продукцію, яка має економічно та соціально обґрунтовану ціну, прозору інформацію про її споживчі характеристики та функціонує згідно з нормами законодавства;

- організація проваджує свою діяльність, керуючись нормами трудового законодавства та перевищує їх, надаючи працівникам додаткові соціальні блага;

- організація бере участь у підтриманні благополуччя суспільства;

- організація вчасно та у повному обсязі сплачує податки, інші законодавчо встановлені платежі, уникає корупції;

- організація формує свої відносини із контрагентами ринку на принципах дотримання договорів та професійних стандартів діяльності⁴²

Корпоративна соціальна відповідальність передбачає три форми прояву:

- соціальне зобов'язання;
- соціальне реагування;
- соціальну чутливість.

Соціальна відповідальність як *соціальне зобов'язання* передбачає основним вектором поведінки корпорації її економічну та правову відповідальність перед суспільством. Вважається, що корпорація включається у соціально відповідальну діяльність, коли

⁴² Овсянюк-Берладіна О. Ф. Опорний конспект лекцій з дисципліни «Соціальна відповідальність бізнесу». 2016. С. 6.

прагне до максимізації прибутку і діє відповідно до законів, вироблених суспільством.

Соціальна відповідальність як *реагування на соціальні норми та очікування* визначає соціальну відповідальність як реакцію корпорації на очікування суспільства. Цей розповсюджений погляд передбачає формування поведінки корпорації у сферах безпосередньо не пов'язаних з продуктом діяльності корпорації і передбачає її участь у суспільно корисних заходах.

Соціальна відповідальність як *соціальна чутливість* визначає поведінку корпорації як попереджувальну, профілактичну, запобіжну. За цією точкою зору соціально відповідальна корпорація, крім перерахованих вище дій та обов'язків, активно шукає шляхи вирішення соціальних проблем своїх працівників чи окремих суспільних груп⁴³. Основними принципами корпоративної соціальної відповідальності є:

1) налагодження тісних та довгострокових відносин зі споживачами, робітниками, постачальниками та іншими діловими партнерами;

2) отримання репутації надійної організації, яка відповідально ставиться до соціальних та екологічних проблем;

3) орієнтація на споживача, лідерство у якості, сервісному обслуговуванні та надійності;

4) прискорення розробки високоякісних товарів і послуг та скорочення термінів їх просування на світовий ринок;

5) новаторство, безперервне удосконалення;

6) формування банку кваліфікованої та мотивованої на високу продуктивність робочої сили⁴⁴. Дотримання принципів корпо-

⁴³ Овсянюк-Бердадіна О. Ф. Опорний конспект лекцій з дисципліни «Соціальна відповідальність бізнесу». 2016. С. 6-7.

⁴⁴ Бібік Н. В. Соціальна відповідальність: конспект лекцій для студентів усіх форм навчання за спеціальностями 051 – Економіка та 071 – Облік і оподаткування / Н. В. Бібік ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2019. С.20.

ративної соціальної відповідальності забезпечує переваги для організації^{45, 46}:

1) це допомагає уникнути надмірної експлуатації праці та корупції;

2) компанії будуть знати, чого від них очікують, тим самим створюючи рівні умови для конкуренції;

3) багато аспектів поведінки корпоративної соціальної відповідальності корисні для бізнесу (наприклад, репутація, людські ресурси, брендинг і законодавство), що може допомогти підвищити прибутковість та стійкість;

4) у деяких сферах, наприклад, скорочення штату, це могло б допомогти відновити баланс між керівництвом та їхніми працівниками;

5) недобросовісним компаніям було б складніше конкурувати через нижчі стандарти.

Крім того, спільнота виграє, якщо компанії вирішують ключові проблеми, що гальмують розвиток у всьому світі.

На сьогодні існує набір інструментів, пов'язаних із корпоративною соціальною відповідальністю, які можуть мати позитивний вплив на корпорацію. До них можна віднести благодійні пожертви та спонсорство у формі адресної допомоги як у грошовій, так і в натуральній формі (продукція, транспорт, обладнання, призові фонди, оплата рахунків організацій отримувачів допомоги тощо), грошові гранти на підтримку розробки та/або впровадження соціальних програм з метою покращення здоров'я, безпеки чи добробуту суспільства або місцевих громад. Дієвим інструментом є створення корпоративного фонду, який має на меті реалізацію соціальної діяльності корпорації та впровадження програм

⁴⁵ Carroll, A. B. & Shabana, K. M. (2010). The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice. *International Journal of Management Reviews*, 85- 105, DOI: 10.1111/j.1468-2370.2009.00275.xmr.

⁴⁶ Cavico, F. J. & Mujtaba, B. G. (2012). National and global perspectives of corporate social responsibility. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 1(3), 1-24.

корпоративного спонсорства, тобто надання різних ресурсів для створення об'єктів, підтримки організацій або заходів, які носять публічний характер.

У 2018 році Forbes назвав найкращі соціально відповідальні корпорації світу. Перше місце в списку посідає технологічний гігант «Google».

За ним йдуть «The Walt Disney Company» і «Lego», які в березні 2018 року оголосили про початок виготовлення своїх виробів із заводських джерел⁴⁷. У топ українських компаній з корпоративною соціальною відповідальністю, за рейтингом Forbes 2018 р., входили «WOG», яка реалізує проект «Дорога до серця» і забезпечує покупку устаткування в лікувальні заклади України,

«ДТЕК», яка допомагає в навчанні та підвищенні кваліфікації співробітників державних органів і установ України, а також «Київстар», яка проводить освітні мовні програми та надає своїм абонентам не тарифікований доступ до додатка Prometheus – платформи відкритих онлайн-курсів, яка пропонує безкоштовну добірку освітніх програм від кращих українських та закордонних викладачів⁴⁸.

2.2. Регламентация корпоративної етики та соціальної відповідальності

Основу будь-якої професійної діяльності складають моральні принципи, які зобов'язують учасників бізнес-діяльності відрізняти правильну поведінку від неправильної. Розуміння ділової етики та соціальної відповідальності залежать від:

- 1) правових законодавчих норм;
- 2) системи етики взаємовідносин усередині організації та етики взаємовідносин організації з навколишнім середовищем;

⁴⁷ Соціальна відповідальність бізнесу: що це означає та чому важливо. URL: <https://mainbusinesspartner.ua/sotsialna-vidpovidalnist-bisnesu>.

⁴⁸ Соціальна відповідальність бізнесу: що це означає та чому важливо. URL: <https://mainbusinesspartner.ua/sotsialna-vidpovidalnist-bisnesu>.

3) системи загальних та особистих норм моралі менеджерів і виконавців.

Регламентація корпоративної етики та соціальної відповідальності здійснюється на трьох рівнях, представлених на рис. 2.1.



Рис. 2.1. Рівні в системі регулювання корпоративної етики та соціальної відповідальності

Джерело: авторська розробка

Перший рівень корпоративної етики та соціальної відповідальності – це нормативно-правові акти. Він складається із моральних норм, обумовлених чинним законодавством, положень і вимог, яких необхідно дотримуватися для того, щоб суб'єкти не порушували норм правової моралі у процесі здійснення професій-

ної діяльності. Дотримання нормативних положень законодавства обумовлюють етичне виконання юридичних зобов'язань підприємством. Добровільні (конструктивні) зобов'язання, які беруть на себе підприємства, асоціації, групи щодо дотримання моральних принципів, правил і норм узагальнені в кодексах, стандартах, глобальних принципах міжнародних організацій.

У табл. 2.2 узагальнено інформацію про групи правових актів, кодексів та стандартів, що регламентують корпоративну поведінку. В основу даних табл. 2.2 покладено класифікацію П. Мазуркевича, який пропонує виділення трьох груп. Перша група правових актів, міжнародних кодексів та стандартів, які вказують, що має бути зроблено (їх також називають «кодексами-прагненнями»); друга група включає правові акти, міжнародні кодекси і стандарти, що визначають, як саме це зробити, і третя група містить міжнародні кодекси і стандарти, що надають інструменти вимірювання результатів діяльності.

Міжнародні кодекси і стандарти першої групи носять рекомендаційний характер та складаються для впливу на процес прийняття корпоративних рішень. Міжнародні кодекси і стандарти другої групи пропонують нормативи діяльності. Дотримання стандартів управління та якості управління має допомогти уникнути проблем, що потенційно можуть вплинути на дотримання прав людини та норми охорони навколишнього середовища. Міжнародні кодекси і стандарти третьої групи регламентують інструменти для кількісного та якісного вимірювання прогресу, визначення ефективності політики соціальної відповідальності.

У 2017 році Україна приєдналася до Декларації Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) про міжнародні інвестиції та багатонаціональні підприємства.

Таблиця 2.2

**Правові акти, кодекси та стандарти
корпоративної поведінки**

Група 1	Вид 2	Характеристика 3
Мета діяльності (Кодекси прагнення)	Рекомендації Організації з економічного співробітництва та розвитку щодо діяльності багатонаціональних корпорацій ⁴⁹ (The OECD Guidelines for MNEs)	Роз'яснює права і обов'язки урядів і приватних компаній у сфері міжнародного бізнесу. Рекомендації спрямовані на прозорість інформації, виробничі відносини, охорону навколишнього середовища, хабарництво, конкуренцію, інтереси споживачів, застосування досягнень науково-технічного процесу. Контроль за виконанням на національному та міжнародному рівнях.
	Глобальний Договір ООН ⁵⁰ (UN Global Compact)	Рекомендації спрямовані на поєднання зусиль приватних компаній і корпорацій, міжнародних організацій, представницьких органів, робітників, організацій громадянського суспільства для впровадження десяти принципів у галузі прав людини, стандартів праці, екології і боротьби з корупцією.

⁴⁹ <https://www.oecd.org/corporate/mne/>

⁵⁰ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

Продовження таблиці 2.2

	<p>Декларація Міжнародної організації праці (МОП) основних принципів та прав у світі праці⁵¹</p>	<p>Усі члени організації МОН мають зобов'язання реалізовувати принципи, що стосуються основних прав: свободи асоціацій та реального визнання права на ведення колективних переговорів; скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; реальної заборони дитячої праці; недопущення дискримінації в області праці та занять</p>
	<p>Принципи ділової активності, прийняті на Коському круглому столі⁵² (Caux Round Table Principles)</p>	<p>Регулюють вплив діяльності компаній на соціальну сферу і життя місцевих, сприяють впровадженню принципів міжнародних торговельних угод, що стосуються «справедливої лібералізації торгівлі», ґрунтуються на бережливому ставленні до навколишнього середовища і «запобіганні незаконної діяльності» (хабарництва, відмивання грошей тощо)</p>

⁵¹ https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text.

⁵² <http://hrlibrary.umn.edu/instree/cauxrndtbl.htm>.

Продовження таблиці 2.2

	<p>Глобальні принципи Саллівана⁵³ (The Global Sullivan Principles)</p>	<p>Цілі: дотримання прав людини, рівних можливостей для обох статей та усіх рас і національностей на усіх рівнях зайнятості, запобігання дискримінації на основі расових і статевих ознак, забезпечення професійної підготовки для некваліфікованих робітників, дотримання толерантності в ділових стосунках</p>
	<p>Хартія чемної корпоративної поведінки «Кейдахан» (The Keindahan Chartered for Good Corporate Behavior)</p>	<p>Цілі: добровільно брати на себе соціальні зобов'язання щодо своїх працівників; свобода думок та підходів; дотримання прав людини; запобігання дитячої та примусової праці; сприяння ліквідації бідності; право на захист особистої інформації і формування вікового складу власних кадрів згідно з умовами демографічного старіння розвинутих націй</p>

⁵³ <http://hrlibrary.umn.edu/links/sullivanprinciples.htm>.

Продовження таблиці 2.2

	Цілі сталого розвитку ООН ⁵⁴	17 цілей і 169 завдань спрямовані на реалізацію прав людини для всіх, досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок і дівчат. Вони забезпечують зрівноваження трьох вимірів сталого розвитку: економічного, соціального та екологічного.
2.Норматив и діяльності	Стандарти серії ISO 9000 ⁵⁵ (кодекси Міжнародної організації стандартизації)	Містять вимоги до менеджменту підприємства, яке виходить на ринок
	Стандарти серії ISO 14000 ⁵⁶ (кодекси Міжнародної організації стандартизації)	Містять вимоги до екологічного менеджменту та нормативи якості продукції.
	Міжнародний стандарт OHSAS 18000 ⁵⁷	Регламентує процедуру створення системи управління охороною праці та технікою безпеки на виробництві, складається з оцінки ризиків та управління ними.

⁵⁴ <https://globalcompact.org.ua/pro-nas/tsili-stijkogo-rozvytku>.

⁵⁵ <https://iso-management.com/wp-content/uploads/2018/09/ISO-9000-2015.pdf>.

⁵⁶ <https://www.ecolabel.org.ua/korisna-informatsiya/mizhnarodni-standarti>.

⁵⁷ <https://iso-management.com/wp-content/uploads/2013/12/OHSAS-18001-2007-.pdf>

Продовження таблиці 2.2

	Стандарт серії ISO 26000 ⁵⁸ (кодекси Міжнародної організації стандартизації)	Регламентує культивування соціальної відповідальності бізнесу в локальному вимірі на користь заінтересованих сторін
	Кодекс «Соціальна відповідальність 8000» (SA 8000) ⁵⁹	Інструмент контролю за дотриманням гідних умов праці робітників комерційних компаній, їхніх партнерів і постачальників.
	Індекс стійкого розвитку Доу Джонса	Показник, що демонструє здатність підприємств створювати довгострокову акціонерну вартість шляхом оптимізації соціальних та екологічних результатів діяльності та управління нефінансовими ризиками.
	Індекси FTSE4Good	Серія індексів із соціально відповідального інвестування
3. Показники результативності діяльності	Стандарти звітності зі сталого розвитку Глобальної ініціативи зі звітності ⁶⁰ (GRI Sustainability Reporting Standards)	Регламентує універсальні вимоги до складання соціально-екологічних звітів на рівні підприємств.

⁵⁸ <https://aop.nmu.org.ua/ua/metodicki/specialist/opg/lzi/zakon>.

⁵⁹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0015697-07#Text>.

⁶⁰ <https://www.globalreporting.org/standards>.

Продовження таблиці 2.2

	Стандарт перевірки звітності AA1000 ⁶¹ (The AA1000 Reporting Assurance Standard)	Мета: підвищення надійності і об'єктивності звітування з питань соціальної, етичної та екологічної політики компаній.
	Принципи – критерії Всесвітньої корпоративної відповідальності ⁶² (The Principles for Global Corporate Responsibility – Bench Marks)	Ряд критеріїв для незалежного зовнішнього моніторингу екологічного менеджменту, впливу на міжнародне співробітництво, місцеві громади, умови праці, політики підприємства стосовно жінок, меншин, людей з обмеженими фізичними можливостями, дитячої та примусової праці, співпраці з постачальниками, акціонерами, створення спільних підприємств, встановлення партнерських відносин, стосунків із субсидіаріями, клієнтами та споживачами, чемність фінансової політики
	Акт Сарбейнса-Окслі ⁶³	Зобов'язання для публічних компаній, акції яких котируються у США, дотримуватися стандартів корпоративної звітності, що містять також нефінансові аспекти управління ризиками

⁶¹ <https://www.accountability.org/standards/aa1000-assurance-standard>.

⁶² <https://www.jussemper.org/Resources/Corporate%20Activity/principlesforglobalcorpora.html>.

⁶³ <https://www.investopedia.com/terms/s/sarbanesoxleyact.asp>.

Закінчення таблиці 2.2

	<p>Концептуальні основи інтегрованого звітування⁶⁴ (Integrated Reporting Framework)</p>	<p>Встановлення принципів та елементів, які визначають загальний зміст інтегрованого звіту, а також пояснення фундаментальних концепцій, які лежать в основі. Основа для приватного сектора, комерційних компаній будь-якого розміру, але вона також може застосовуватися, за необхідності, як адаптована, державними та некомерційними організаціями.</p>
--	--	--

Джерело: Підприємництво: організація, ефективність, бізнес-культура: навч. посіб./ Колот В.М., Репіна І.М., Щербина О.В.- [2-ге вид., перероб. та доп.] – К.: КНЕУ, 2009. – С. 244-245; Цілі сталого розвитку. Global Compact. URL: <https://globalcompact.org.ua/pro-nas/tsili-stijkogo-rozvytku>; Integrated Reporting Framework. Deloitte. IAS Plus. URL: <https://www.iasplus.com/en/resources/sustainability/iirc>.

Невід’ємною частиною Декларації ОЕСР є Керівні принципи щодо відповідального ведення бізнесу, що визначають принципи добровільної дії та стандарти відповідальної ділової поведінки відповідно до законодавства і є визнаними у світі⁶⁵.

Другий рівень регулювання ділової етики – це організаційні політики і процедури, які служать конкретними вказівками для

⁶⁴ <https://www.integratedreporting.org/wp-content/uploads/2021/01/InternationalIntegratedReportingFramework.pdf>.

⁶⁵ Концепція реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року [Електронний ресурс] / / Відомості Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/66-2020-%D1%80#Text>.

людей або співробітників, коли вони приймають щоденні рішення. Залежно від специфіки бізнес-діяльності або етичних особливостей, у кожній групі людьми формуються моральні норми, встановлюються загальні правила поведінки між собою у внутрішньому (власному) та у зовнішньому середовищі при спілкуванні з усіма іншими учасниками бізнес-процесу, хто не належить до цієї специфічної бізнес-групи.

Важливо розрізнити етику всередині організації та етику взаємовідносин організації з навколишнім середовищем.

Щодо організаційної та зовнішньої етики взаємовідносин підприємства з навколишнім середовищем, то можна вказати на моральні принципи, яких дотримуються у своїй діяльності провідні міжнародні компанії (за оцінками Гарвардської школи бізнесу) (табл. 2.3).

Третій рівень регулювання ділової етики – це норми загальнолюдської моралі (тобто норми звичайної людської моральної поведінки, які повинні бути притаманні будь-якій вихованій людині, незалежно від її становища у суспільстві та професійної приналежності). На цьому рівні визначається моральна позиція, яку займають співробітники, коли вони стикаються з ситуацією, яка не регулюється законом або організаційними політиками та процедурами.

Таблиця 2.3

Організаційна та зовнішня етика взаємовідносин корпорації

Вид	Етичні вимоги
Етика відносин зі споживачами	безпеку товарів (послуг, робіт); надання інформації про товари і технологію їх виготовлення; право вибору покупцем товарів (послуг, робіт); урахування вимог споживачів; спонсорювання освітніх програм безпечного використання продукції; підвищення споживчої цінності продуктів; зменшення забрудненості продуктів.

Продовження таблиці 2.3

Етика відносин зі співробітниками	відсутність будь-якої дискримінації у сфері зайнятості; особливий статус працівників з обмеженою дієздатністю; охорона здоров'я і техніка безпеки; навчання і розвиток персоналу; обговорення кар'єри; програми оздоровлення і стрес-менеджменту
Етика довкілля	контроль забруднення; захист середовища; збереження природних ресурсів; утилізація (переробка) відходів
Екологічна етика	уникнення несприятливого впливу на природне середовище; дотримання екологічних стандартів; участь у поліпшенні екології
Етика відносин з партнерами	дотримання зобов'язань; недопущення маніпулювання інвестиціями; урахування інтересів партнерів під час розподілу прибутку
Етика взаємовідносин з конкурентами	запобігання таємних угод на ринках; використання соціально прийнятних пріоритетів і критеріїв для оцінки конкурентних стратегій; вихід із сумнівних ринків під час виникнення значних етичних проблем
Етика відносин із суспільством	збереження і розширення зайнятості; соціальна відповідальність; урахування місцевих традицій, звичаїв; дарування коштів, продуктів, послуг, робочого часу працівникам; спонсорування проєктів соціального добробуту; підтримка освіти і мистецтва; підтримка громадських рекреаційних програм; участь у громадських роботах, проєктах

Закінчення таблиці 2.3

Етика відносин з державою	дотримання законодавства; добросовісна звітність; виконання державних замовлень у визначені строки; уникнення хабарництва у взаємовідносинах з державними службовцями
---------------------------	--

Джерело: розроблено на основі Рокоча В.В. Міжнародний менеджмент: навчальний посібник / В.В. Рокоча, Б.М. Одягайло, В.І. Терехов. – К.: ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», 2016. – С. 112-113

Усі рівні в системі регулювання корпоративної етики та соціальної відповідальності взаємопов'язані й при здійсненні будь-якої діяльності повинні функціонувати в єдиному комплексі, спільно і злагоджено.

Культура корпорації може служити як підтримкою, так і підривом концепції її співробітників про те, що є етичною поведінкою. Рішення займатися етичною діяльністю є прикладом моральної поведінки. Усі корпорації повинні вирішити, що і як робити, щоб узгодити свою поведінку зі своїми етичними цінностями. Організація, яка ставить етику в центр усього, що вона робить, має етичну структуру. Щоб успішно впоратися з багатьма потенційними етичними рішеннями, з якими вони стикаються, корпорації, підприємства чи підприємці повинні розробити працездатну етичну систему, щоб керувати собою та організацією. Така структура гарантуватиме, що етичні проблеми не відкидаються як несуттєві, а вирішуються на рівні загальноприйнятих етичних норм.

У діловому середовищі етику можна застосовувати на чотирьох рівнях бізнесу як показано на рис.2.2.

Найвищий рівень застосування етики – **системний рівень**. Цей рівень передбачає наукові обговорення, дискусії (зокрема, щодо втручання держави).

Наприклад, під час глобальної фінансової кризи 2008 року деякі прихильники вільного ринку виступали за урядову допомогу для порятунку великих фінансових установ.



Рис. 2.2. Рівні застосування етики в бізнес-середовищі

Джерело: складено на основі *Доброчесність та етика. Організація Об'єднаних націй, Відень, 2021.* - С. 3-4. URL: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/E4J_Integrity_and_Ethics_Module_11_final_UKR.pdf.

Галузевий рівень стосується питань про суперечливі галузі в етичному плані, як наприклад, тютюнова, алкогольна галузі та галузь азартних ігор, але цей рівень був розширений із метою охопити ті галузі, які раніше вважали нейтральними. Зокрема, йдеться про їжу швидкого приготування, моду і фінансові послуги.

На *організаційному рівні* застосовують такі концепції, як доброчесність і етика в бізнесі, а також ретельно вивчатиметься значення ради директорів та вищого керівництва корпорації у питаннях етики.

На *індивідуальному рівні* вивчатиметься поведінка окремих працівників. Будь-яка особа може працювати в корпорації із доброю репутацією, що діє в галузі з доброю репутацією, але, як фізична особа може вчиняти неетичні дії. Наприклад, шельмувати у Звіті про відшкодування витрат на відрядження або проявляти неповагу до колег та клієнтів.

Організаційний та індивідуальний рівні пов'язані між собою та взаємно доповнюють один одного. Коли менеджмент корпорації діє етично, то розвивається культура доброчесності, яка мотивує працівників діяти етично на індивідуальному рівні. З іншого боку, неетичні працівники, які ведуть справи неетично, негативно впливають на організаційну культуру корпорації, призводячи до неетичного способу ведення бізнесу та погіршуючи її імідж.

Неетична поведінка становить ризик для бізнесу й може призвести до значних витрат на організаційному рівні. Подібні ризики та витрати включають⁶⁶:

- Юридичні санкції (штрафи, відшкодування збитків, конфіскація і навіть тюремне ув'язнення).
- Комерційні наслідки, скажімо, припинення ділових відно-

⁶⁶ Управління Організації Об'єднаних Націй з наркотиків і злочинності. Освіта заради справедливості. Серія університетських модулів. Доброчесність та етика. Організація Об'єднаних націй, Відень, 2021.-С. 7-8.

син і внесення в чорний список (скасування майбутніх можливостей).

- Збиток для репутації бренду.

- Пониження рівня задоволеності працівників та підвищення плинності кадрів.

- Зростання неетичної поведінки серед працівників, що завдає прямої шкоди корпорації (розкрадання, неналежне використання часу й ресурсів із боку працівників, порушення конфіденційності).

- Абсентеїзм (ухилення від участі у виборах, зборах тощо).

- Пониження рівня утримання клієнтів і лояльності серед них.

- Ризик негативної реакції з боку громади, в якій працює корпорація.

І навпаки, етичні методи ведення бізнесу можуть привести до таких відчутних бізнес-переваг:

1) *Формування лояльності клієнтів.* Якщо споживачі вважають, що з ними поводитися несправедливо, вони не будуть постійними клієнтами. Незадоволені споживачі можуть швидко поширювати інформацію про свій негативний досвід роботи з корпорацією.

2) *Формування позитивного іміджу компанії.* Етична поведінка персоналу корпорації може допомогти створити позитивний імідж на ринку, який сприятиме залученню нових клієнтів через рекомендації «з уст в уста». І навпаки: репутація неетичних відносин шкодить корпорації та зменшує можливості отримати нових клієнтів.

3) *Формування лояльності партнерів.* Етична поведінка по відношенню до постачальників та самих постачальників до корпорації сприяє отриманню пільгових умов, проведення лояльної політики щодо постачальників, які докладають значних зусиль задля забезпечення доброчесності, полегшує доступ до ринків.

4) *Збереження лояльних працівників.* Підприємства, які

справедливі та відкриті у відносинах зі співробітниками, мають більше шансів утримати найталановитіших людей.

5) *Позитивне робоче середовище.* Співробітники повинні чесно говорити про свої можливості та досвід: тоді їх сприйматимуть як командних гравців, а не як індивідів. Вони розвивають позитивні стосунки з колегами, а їхні керівники довіряють їм конфіденційну інформацію.

6) *Уникнення юридичних проблем.* Для керівництва корпорації може бути спокусою, наприклад, не дотримуватись у повній мірі екологічних норм чи законодавства про працю, ігнорувати загрози безпеці працівників або використовувати у своїй продукції неякісні матеріали. Покарання у разі виявлення таких порушень можуть бути дуже суворими, включаючи судові витрати або санкції з боку державних установ.

7) *Залучення інновацій у певну галузь.* Визначені на міжнародному або національному рівні однакові умови ведення бізнесу та чесна конкуренція створюють сприятливе середовище для інновацій у певній галузі, що є корисним як для бізнесу, так і для його клієнтів, а отже, може принести користь усьому суспільству.

8) *Розширення ділового партнерства.* Етичні методи ведення бізнесу також приваблюють інші корпорації та приводять до ділового партнерства, що так само істотно підвищує вигоду для обох сторін. Згодом можна збільшити прибутковість бізнесу.

2.3. Кодекси етики та кодекси корпоративної поведінки

Набір цінностей, ідей і вподобань, які сприймаються й поділяються членами організації як *корпоративна культура*, проявляються в етичних настановах, наведених в офіційних етичних (моральних) кодексах корпоративної поведінки.

Етичний кодекс корпоративної поведінки – це внутрішній документ підприємства, який складається з низки етичних принципів, формування яких має на меті створення певного образу

організації та відображає правила ділової поведінки організації у зовнішньому середовищі свого функціонування⁶⁷.

Зазвичай, *етичні кодекси корпоративної поведінки* спрямовані на:

- декларування засадничих принципів діяльності компанії, її бачення, місії та цінностей;

- формалізацію вимог до поведінки співробітників компанії в етично проблемних ситуаціях для попередження зловживань і зниження репутаційних ризиків;

- попередження конфліктів інтересів шляхом з'ясування ситуацій, у яких вони виникають, і відповідних дій, які вимагаються у таких випадках від співробітників;

- введення нових співробітників до етичної культури компанії та її цінностей.

Єдиного стандарту для таких документів, очевидно, бути не може, але є кілька найбільш загальних тем, яких він може торкатися. Серед них: політика конфіденційності всередині компанії; правила безпеки на робочому місці; процедури дотримання нормативно-правових актів; недопущення конфлікту інтересів; загальнолюдські гуманітарні та екологічні принципи; професійна етика тощо.

Як правило, етичні кодекси корпоративної поведінки складаються з:

- вступної частини, в якій окреслені місія, цілі, цінності організації;

- основної частини, в якій прописані стандарти поведінки різних груп працівників, норми їх спілкування і взаємодії із зовнішнім середовищем.

Наявність етичного кодексу ділової поведінки корпорації або працівника не гарантує етичної поведінки. Щоб корпоративний

⁶⁷ Овсянюк-Бердадіна О. Ф. Опорний конспект лекцій з дисципліни «Соціальна відповідальність бізнесу». 2016. С. 17.

кодекс реально працював, необхідно, щоб керівництво організації щодня його виконував, показуючи особистий приклад. Впровадження принципів пов'язується з матеріальною та моральною мотивацією працівників, тобто обрана філософія спочатку повинна стати реальністю в організації, а потім переноситися в зовнішнє середовище.

Прикладом кодексу корпоративної поведінки можна навести кодекс корпоративної етики Національної Акціонерної Компанії Нафтогаз України. На сайті НАК Нафтогаз України надана така коротка інформація про значення Кодексу корпоративної етики: *«Впровадження сучасних стандартів корпоративного управління є одним з найголовніших пріоритетів реформи національної компанії. Керівництво Нафтогазу вважає правила корпоративної етики невід'ємною частиною якісного корпоративного управління. Ці правила встановлюють рамкові умови для ділової поведінки. Сучасна корпоративна етика допомагає компанії бути ефективнішою в досягненні своїх результатів, а працівникам – впевненими у рівних можливостях для самореалізації, що зрештою повинно впливати як на мотивацію, так і на продуктивність праці».*

Громадяни, партнери, органи влади і місцевого самоврядування, засоби масової інформації та інші зовнішні контрагенти мають право очікувати від Нафтогазу етичного ведення бізнесу. Попри складну історію, теперішня команда Нафтогазу прагне будувати відносини зі своїми контрагентами на принципах законності, професіоналізму, добросовісності, взаємної довіри і непохитності зобов'язань.

Впроваджуючи сучасні норми корпоративної етики, Нафтогаз прагне змінити репутацію компанії так, аби її працівники могли пишатися як своїми успіхами, так і шляхами їх досягнення. Для збереження унікальних компетенцій та залучення нових якісних фахівців важливо бути компанією, яку поважають і в якій прагнуть працювати.

У 2017 році Нафтогаз розробив і затвердив нову редакцію Кодексу корпоративної етики (Кодекс). Цей кодекс ґрунтується на загальноновизнаних принципах, нормах українського та міжнародного права і впроваджує найкращу європейську практику. Головними цінностями взаємодії Кодекс визначає, такі як: сумлінність та довіра, прозорість, професіоналізм, справедливість, зосередженість на навчанні.

За новим Кодексом у Нафтогазі поважаються особиста свобода, права та гідність людини, не допускаються будь-які форми утисків на робочому місці та поведінка, яка б розглядалася як образлива і неприйнятна. Керівники не повинні допускати в своїй управлінській практиці методів, які принижують особисту гідність працівників.

Неприпустимою є дискримінація або надання переваг залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, віку, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, сексуальної орієнтації, місця проживання та інших обставин.

Основними критеріями для прийняття рішень стосовно персоналу є кваліфікація працівника, професійні здібності, фактичні досягнення та інші критерії, пов'язані з роботою фахівця. Нафтогаз підтримує та заохочує ініціативність і винахідливість працівників, сприяє розвитку та реалізації умінь і здібностей персоналу. *Важливим елементом взаємодії держави, бізнесу та суспільства компанія вважає також корпоративну соціальну відповідальність перед своїми співробітниками та членами їх родин, перед мешканцями населених пунктів, де вона здійснює свою діяльність, та перед суспільством у цілому»⁶⁸.*

Структуру Кодексу корпоративної етики НАК «Нафтогаз України» представлено у табл. 2.4.

⁶⁸ Кодекс корпоративної етики НАК «Нафтогаз України». URL: <https://www.naftogaz.com/compliance>.

Таблиця 2.4

**Структура Кодексу корпоративної етики
НАК «Нафтогаз України»**

№	Зміст	Стр.
	Звернення голови правління	4
1	Місія	6
2	Наші корпоративні цінності	7
3	Правила та принципи нашої бізнес-етики	8
4	Політика з охорони навколишнього середовища	10
5	Політика у сфері охорони здоров'я	12
6	Політика у сфері безпеки	14
7	Політика з охорони праці	17
8	Політика у сфері прав людини	18
9	Політика щодо взаємодії зі співробітниками	20
10	Політика щодо конфлікту інтересів	25
11	Взаємодія з підприємствами Компанії	28
12	Політика протидії корупції та відмиванню коштів	31
13	Політика щодо подарунків і гостинності	32
14	Політика щодо взаємодії з конкурентами	35
15	Політика щодо взаємодії з контрагентами	36
16	Політика щодо взаємодії з органами державної влади	39
17	Політика щодо взаємодії з представниками засобів масової інформації	41
18	Політика щодо захисту інформації	43
19	Політика використання активів Компанії	44
20	Відповідальність за дотримання положень Кодексу	47
21	Прикінцеві положення	48
	Додаток 1. Глосарій	50

Закінчення таблиці 2.4

Додаток 2. Зобов'язання	52
Додаток 3. Декларація щодо конфлікту інтересів	53
Додаток 4. Декларація про отримання/надання подарунка	55

Джерело: НАК "Нафтогаз України". URL: <https://www.naftogaz.com/compliance>.

Наразі у багатьох міжнародних корпораціях є два документи, що стосуються корпоративної етики – це Кодекс етики (Code of ethics) та Кодекс поведінки (Code of conduct). Ці два поняття варто розрізняти⁶⁹. Кодекс етики вважається стандартом моралі, за яким компанія приймає рішення про те, що є правильним або неправильним, тоді як Кодекс поведінки – це набір правил і положень, які пояснюють належну поведінку в конкретних випадках та ситуаціях. Тобто Кодекс етики пояснює, як приймаються рішення, а Кодекс поведінки диктує, як працівники повинні діяти. Фактично Кодекс поведінки (Code of conduct) формується безпосередньо з Кодексу етики (Code of ethics) і відображає основні цінності компанії.

Приклади дотримання корпоративної етики в різних корпораціях

Корпоративна етика корпорації будується на загальних цінностях, традиціях та нормах поведінки працівників. Її основу складають:

- цінності корпорації, які поділяє кожен працівник;
- спільна місія корпорації;
- віра у успіх корпорації;
- продуктивне співробітництво між працівниками, яке дозволяє досягати спільних цілей;

⁶⁹ Difference Between Code of Ethics and Code of Conduct, Режим доступу: <https://keydifferences.com/difference-between-code-of-ethics-and-code-of-conduct.html>.

- кар'єрний розвиток: тренінги, курси, підвищення кваліфікації;

- мотивація, оцінка роботи, винагорода;

- норми ділової поведінки, стиль одягу.

Не менш важливим у корпоративній етиці є питання конфлікту інтересів. Конфлікт інтересів – це наявність у співробітника приватного інтересу у сфері, в якій він/вона виконує свої функціональні обов'язки, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття ним/нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених обов'язків⁷⁰.

Політика організації у сфері запобігання конфлікту інтересів полягає в наступних основних принципах:

- ефективна система корпоративного управління передбачає чіткий поділ обов'язків працівників та посадових осіб, що виключає ситуації, за яких відбувається конфлікт інтересів;

- сфери потенційних конфліктів інтересів мають бути виявлені, мінімізовані та поставлені під суворий та незалежний контроль;

- працівники та посадові особи компанії повинні приймати рішення з ділових питань виключно в її інтересах, вміти своєчасно розпізнавати ситуації, що загрожує виникненням конфлікту інтересів, та уникати їх.

Так, наприклад, НАК «Нафтогаз України» у своєму Кодексі корпоративної етики визначає поширені ситуації, що можуть призвести до конфлікту інтересів:

- друга робота, якщо вона заважає виконанню функціональних обов'язків у Компанії;

- надання консультаційних та інших послуг діловим партнерам чи конкурентам Компанії;

- володіння співробітником або членом сім'ї співробітника

⁷⁰ Кодекс корпоративної етики Нафтогаз Україна. URL: <https://www.naftogaz.com/files/HR/Naftogaz-Code-Ethics.pdf>.

корпоративними правами в іншій компанії, яка є діловим партнером або конкурентом Компанії;

- робота співробітника чи членів його сім'ї у компанії, яка є діловим партнером або конкурентом Компанії;

- наймання на роботу членів сім'ї співробітника або інших родичів у своє пряме підпорядкування⁷¹.

На сьогодні корпорації також все частіше створюють політики щодо використання соціальних мереж. Такі дії прямо належать до регулювання корпоративної етики. Співробітники використовують соціальні мережі в особистому житті, і іноді особисті публікації можуть відображати бізнес, в якому вони працюють. Незалежно від того, попередньо задумано це було чи ні, наприклад, пост, який співробітник публікує на своїй особистій сторінці, може розглядатися як відображення точки зору компанії. Таким чином, співробітники повинні бути завжди розсудливими, коли користуються соціальними мережами навіть в особистому житті.

Корпорація «P&G» виділяє наступні рекомендації щодо користування соціальними мережами в особистих цілях⁷²:

1. Будьте відкритими та повідомляйте, що ви працюєте в P&G, коли публікуєте щось в соціальних мережах про наш бізнес. P&G заохочує співробітників розповідати або публікувати матеріали, пов'язані з Компанією та нашими брендами в соціальних мережах.

2. Не надсилайте неправдиві або оманливі відгуки споживачів про продукти Компанії або конкурентоспроможні продукти.

3. Використовуйте свою особисту електронну пошту.

4. Захист конфіденційної інформації P&G: якщо ви говорите про свої посадові обов'язки або робочі проєкти в соціальних мере-

⁷¹ Кодекс корпоративної етики Нафтогаз Україна. URL: <https://www.naftogaz.com/files/HR/Naftogaz-Code-Ethics.pdf>.

⁷² P&G Global Social Media Policy. URL: https://assets.ctfassets.net/oggad6svuzkv/65NT2Ax1xxQPvgZtfFOvSJ/3d3c4b7fb30f14ccede44a0cdb33dc9a/Global_Social_Media_Policy_Updated_FEB_21_EXT-2-.pdf.

жах, не розголошуйте конфіденційну інформацію, навіть якщо ви вважаєте, що це приватна розмова. Треба пам'ятати, що матеріали, розміщені на зовнішніх сайтах соціальних мереж, які не належать компанії, можуть більше бути не під контролем.

Компанія «Ернст енд Янг» (EY), також має свій Глобальний кодекс поведінки (EY Global Code of Conduct), в якому говориться про те, що він забезпечує етичну основу поведінки співробітників. Він спирається на їхні спільні цінності, мету та амбіції. Кармін Ді Сібіо, CEO компанії говорить: «Глобальний кодекс поведінки EY встановлює чіткий набір стандартів відносно того, як ми ведемо бізнес. Він надає кожному з нас етичну основу, яка керуватиме нами, коли ми стикаємося зі складним і непростим вибором»⁷³. У даному випадку Кодекс допомагає керувати поведінкою співробітників, але не може охопити усі ситуації, а тому в ньому говориться: «Якщо ви не впевнені в правильності своїх дій або зіткнулись зі складною проблемою, поставте собі наступні запитання, щоб визначити правильні дії:

- Чи правильно я порадився з колегами?
- Чи законні мої дії та чи відповідають вони стандартам нашої професії?
- Чи ставлю я під загрозу свою репутацію, репутацію EY чи репутацію клієнтів EY?
- Чи підтримую я цінності EY?
- Чи поважаю я різні точки зору та досвід інших?
- Чи є мій вибір найбільш етичним серед можливих альтернатив?
- Чи зашкодять мої дії репутації EY?».

При цьому даний Кодекс поведінки, що містить керівні принципи, якими повинен керуватися кожен в компанії, розділений на

⁷³ EY Global Code of Conduct. URL: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_gl/home-index/ey-global-code-of-conduct-english-september-2020.pdf.

п'ять категорій: робота один з одним; робота з клієнтами; професійна чесність; збереження об'єктивності та незалежності; захист даних, інформації та інтелектуального капіталу.

Кодекси не мають статусу нормативного правового документу і за їх порушення не можна застосовувати юридичні санкції, заходи дисциплінарної відповідальності. Засобом захисту Кодексів етики слугує суспільна думка.

Етичні кодекси покращують відносини бізнесу з громадськістю, а також виступають ефективним механізмом саморегулювання, який дозволяє корпорації уникати надмірного втручання з боку держави.

Контрольні запитання

1. У чому полягає сутність ділової етики?
2. Які основні переваги запровадження концепції соціальної відповідальності у бізнес-діяльність?
3. Які основні принципи корпоративної етики?
4. Чи є розбіжності у визначенні сутності корпоративної етики та соціальної відповідальності?
5. Які основні напрями, форми реалізації корпоративної соціальної відповідальності?
6. Які форми прояву корпоративної соціальної відповідальності?
7. Які основні принципи корпоративної соціальної відповідальності?
8. Які переваги для підприємства забезпечує дотримання принципів корпоративної соціальної відповідальності?
9. На яких рівнях здійснюється регламентація корпоративної етики та соціальної відповідальності?
10. Що складає основу першого рівня регулювання корпоративної етики та соціальної відповідальності?
11. Що складає основу другого рівня регулювання корпоративної етики та соціальної відповідальності?
12. Що складає основу третього рівня регулювання корпоративної етики та соціальної відповідальності?
13. На яких рівнях може застосовуватися корпоративна етика?
14. Які ризики та втрати можуть виникнути у зв'язку з неетичною поведінкою підприємства? Які бізнес-переваги отримує підприємство від етичних методів ведення бізнесу?
15. Розкрийте сутність етичних кодексів корпоративної поведінки.
16. Які напрями спрямування положень етичних кодексів корпоративної поведінки?
17. З яких частин складаються етичні кодекси корпоративної поведінки?

18. У чому полягає різниця між Кодексом етики та Кодексом поведінки, які застосовуються у міжнародних корпораціях?

19. На вирішення яких етичних проблем спрямовані Кодекси корпоративної етики? Наведіть приклади.

20. Чи мають Кодекси корпоративної етики статус нормативно правового документа? Чи застосовуються юридичні санкції у випадку недотримання положень Кодексу корпоративної етики?

Тести для самоконтролю

1. Ділова етика охоплює:

- а) моральні принципи членів організації;
- б) етичне оцінювання внутрішньої і зовнішньої політики організації в цілому;
- в) зразки моральної поведінки та норми ділового етикету;
- г) усе перелічене вище.

2. Зарубіжні вчені поняття «корпоративна етика»:

- а) ототожнюють з поняттям «етика бізнесу»;
- б) ототожнюють з поняттям «ділова етика»;
- в) ототожнюють з поняттями «етика бізнесу» і «ділова етика»;
- г) відсутня правильна відповідь.

3. Хто із учених визначає ділову етику як правила, стандарти, кодекси або принципи, які забезпечують вказівки щодо морально відповідної поведінки в управлінських рішеннях, що стосуються діяльності корпорації та ділових відносин із суспільством?

- а) Колот В.М.;
- б) Сексті Р.;
- в) Стенвік П.;
- г) Малиновський О.

4. Застосування етики в бізнес-середовищі ґрунтується на різних теоріях та підходах. На які етичні принципи, що можна застосовувати до бізнесу, посилається Елегідо Дж.?

а) солідарність, ефективність, раціональність, справедливість, утримання від навмисного заподіяння шкоди іншим, рольова відповідальність;

б) солідарність, ефективність, раціональність, справедливість;

в) справедливість, утримання від навмисного заподіяння шкоди іншим, солідарність;

г) відсутня правильна відповідь.

5. Справедливість, як один із етичних принципів ведення бізнесу:

а) виникає, коли людина проявляє активний інтерес до блага інших і веде бізнес задля загального блага суспільства, у якому вона працює;

б) тягне за собою повне усвідомлення наслідків дій, які пропонують у ділових операціях і подіях;

в) вимагає, щоб людина ставилася до інших людей так, як вона хотіла б, аби вони ставилися до неї;

г) визнає, що бізнес не має однакових зобов'язань перед усіма зацікавленими сторонами.

6. Солідарність, як один із етичних принципів ведення бізнесу:

а) виникає, коли людина проявляє активний інтерес до блага інших і веде бізнес задля загального блага суспільства, у якому вона працює;

б) тягне за собою повне усвідомлення наслідків дій, які пропонують у ділових операціях і подіях;

в) вимагає, щоб людина ставилася до інших людей так, як вона хотіла б, аби вони ставилися до неї;

г) визнає, що бізнес не має однакових зобов'язань перед усіма зацікавленими сторонами.

7. Відповідно до тлумачення Європейської Комісії корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) – це:

а) концепція, яка відображає добровільне рішення компаній брати участь у поліпшенні суспільства і захисту навколишнього середовища;

б) інтегративна концепція управління, яка визначає відповідальну поведінку в компанії, її цілі, цінності та компетенції, а також інтереси зацікавлених сторін;

в) сукупність етичних принципів і норм, якими повинна керуватися діяльність організацій і їх членів у сфері керування і підприємництва;

г) правила й норми службової поведінки.

8. Глобальний Договір ООН:

а) містить рекомендації, спрямовані на прозорість інформації, виробничі відносини, охорону навколишнього середовища, хабарництво, конкуренцію, інтереси споживачів, застосування досягнень науково-технічного процесу;

б) містить рекомендації, спрямовані на поєднання зусиль різних суб'єктів господарювання, робітників та організацій для впровадження десяти принципів у галузі прав людини, стандартів праці, екології і боротьби з корупцією;

в) містить цілі, спрямовані на дотримання прав людини, рівних можливостей для обох статей та усіх рас і національностей на усіх рівнях зайнятості, запобігання дискримінації на основі расових і статевих ознак, забезпечення професійної підготовки для некваліфікованих робітників, дотримання толерантності в ділових стосунках;

г) містить цілі: добровільно брати на себе соціальні зобов'язання щодо своїх працівників; свободу думок та підходів; дотримання прав людини; запобігання дитячої та примусової праці; сприяння ліквідації бідності; право на захист особистої інформації і формування вікового складу власних кадрів згідно з умовами демографічного старіння розвинутих націй.

9. Неетична поведінка становить ризик для бізнесу й може призвести до значних витрат на організаційному рівні. Подібні ризики та витрати включають:

- а) юридичні санкції, як-от: штрафи, відшкодування збитків, конфіскація і навіть тюремне ув'язнення;
- б) збиток для репутації бренду;
- в) пониження рівня утримання клієнтів і лояльності серед них;
- г) усе зазначене вище.

10. Етичний кодекс корпоративної поведінки – це:

- а) набір цінностей, ідей і вподобань, які сприймаються й поділяються членами організації;
- б) стандарт моралі, за яким компанія приймає рішення про те, що є правильним або неправильним;
- в) загальновизнані принципи, норми українського та міжнародного права;
- г) внутрішній документ підприємства, який складається з низки етичних принципів, формування яких має на меті створення певного образу організації та відображає правила ділової поведінки організації у зовнішньому середовищі свого функціонування.

Практичні завдання

Вправа 2.1

Кейс

«Заплутаний слід відповідальності за катастрофу нафтового танкера»⁷⁴

Загибель танкера «Prestige», (який належить одній країні, підпорядковується в адміністративному порядку іншій країні і фрахтується компаніями з різних країн світу) відновила суперечки з приводу перевірки морських суден і дотримання законів, які регулюють перевезення вантажів морським транспортом.

Коли зношений танкер, зареєстрований на Багамах, належить ліберійській компанії, підпорядковується грецькій морській адміністрації, зафрахтований російською нафтовою компанією, розташованою в Швейцарії, і здійснює плавання під керівництвом капітана-грека, який командує азійським екіпажем, – хто ж несе відповідальність за екологічний і економічний збиток, спричинений розлиттям нафтопродуктів?

Старий однокорпусний танкер «Prestige» з вантажем 70 000 тонн мазуту розколовся на дві частини і потонув біля північного узбережжя Іспанії. Ця катастрофа розпалила суперечки навколо проблеми перевірки технічного стану морських суден, які перевозять вантажі, а також навколо проблеми застосування міжнародних законів, що регулюють морські перевезення.

Танкер, спущений на воду 26 років потому, отримав пробоїну під час шторму і почав тонути, розливаючи нафтопродукти в море. Через розлиття 10 000 тонн цього вкрай токсичного вантажу утворилася 130-км пляма нафти, що призвело до забруднення більшої частини багатих рибних місць у районі Галісії. Більше 1000 рибаків втратили роботу, птахи покрилися шаром мазуту, а в заплавіні загинули омари.

⁷⁴ Ricky W. Griffin, Michael W. Pustay. International Business. A Managerial Perspective. Fourth Edition. Pearson/Prentice Hall, 2005. 688 p.

У північній Атлантиці дуже поживавлений рух морського транспорту, і катастрофа танкера «Prestige» – не перший випадок, який призвів до розлиття нафтопродуктів біля північно-східного узбережжя Іспанії. Франція також постраждала від екологічних катастроф, викликаних аваріями вантажних кораблів. Після катастрофи танкера «Prestige» президент Франції Жак Ширак закликав до прийняття «драконівських заходів» по забезпеченню безпеки морських перевезень і захисту берегів європейських країн від загроз екологічних катастроф.

У 1999 р. біля берегів Бретані затонув танкер «Erika», що призвело до розлиття 6000 тонн мазуту і забруднення 400 км узбережжя. Після загибелі танкера Франція звернулась до Європейського Союзу з пропозицією заснувати організацію щодо забезпечення морських перевезень, проте справа була не вирішена через дискусії про те, де повинна бути розташована штаб-квартира такої організації.

«Ми зробили ряд важливих пропозицій, особливо після драми з танкером «Erika», – сказав Ширак. – У теперішній час на зріла необхідність прийняти термінові заходи, які, можливо, будуть у якійсь мірі «драконівськими», – серйозними і дуже суворими, навіть якщо вони вступають у протиріччя з інтересами певних компаній».

Хосе Марія Азнар, який був на той час прем'єр-міністром Іспанії, погрожував розпочати судовий процес з метою компенсації витрат на очищення навколишнього середовища від забруднення нафтопродуктами.

Проте проти кого зміг би прем'єр-міністр висунути судовий позов? Юристи стверджують, що останнім часом стало особливо важко застосовувати міжнародне морське право через те, що компанії і власники морських суден намагаються скорочувати свої витрати, реєструючи судна в так званих «податкових сховищах» (країнах з низькими податками), а також наймаючи дешеві, і багатьох випадках погано підготовлені екіпажі.

Танкер «Prestige» не був виключенням. Він був зареєстрований на Багамських островах, належав ліберійській компанії «Mare Shipping», підпорядковувся адміністративно грецькій компанії

«Universe Maritime» і був зафрахтований російською торговельною компанією «Crown Resources», зареєстрованою Швейцарії. Іспанській владі вдалося залучити до відповідальності лише Апостолуса Магураса, капітана корабля, який є громадянином Греції. Його було заарештовано за нанесення збитків навколишньому середовищу в іспанському місті Ла Корун'я.

Політика також є перешкодою на шляху вирішення проблеми. Після катастрофи танкера «Prestige» іспанський уряд ухопився за той факт, що танкер направлявся до британської колонії Гібралтар, на яку Іспанія висуває свої територіальні претензії. Іспанія намагається звинуватити Велику Британію в тому, що британський уряд не виконує директив ЄС по перевірці технічного стану морських суден. Лойова де Паласіо, громадянин Іспанії і комісар ЄС з питань транспорту і енергетики, пішов ще далі, звинувачуючи Гібралтар у тому, що сталося з танкером «Prestige». На думку пана Паласіо, у Гібралтарі не заборонений захід і розвантаження потенційно небезпечних однокорпусних танкерів, що дозволяє гібралтарцям наживатися на обслуговуванні суден, які не можуть заходити в європейські порти.

Британський уряд оголосив звинувачення Іспанії без будь-яких підстав. У своєму листі до Європейської Комісії, який було оприлюднено в «Financial Times», сер Найджел Шейнволд, постійний представник Великої Британії в ЄС, стверджує, що танкер «Prestige» не прямував до Гібралтару під час своєї останньої драматичної подорожі.

Рішення про те, хто повинен нести витрати з ліквідації наслідків катастрофи, повинно прийматися у відповідності до Конвенції про цивільно-правову відповідальність, прийнятої Міжнародною морською організацією. Згідно з цією конвенцією влас-

ник судна зобов'язаний відшкодувати збиток від витоку нафти з танкера, проте цей збиток був визначений всього у 80 млн дол.

Відповідно до висновків «Intertanko», асоціації незалежних власників танкерів, у 95% випадків суми компенсації передбачені Конвенцією про цивільно-правову відповідальність. Достатньо для того, щоб профінансувати очищення забруднених територій. У тих випадках, коли цієї компенсації недостатньо, починає діяти Міжнародний фонд компенсації за забруднення нафтою, який фінансується отримувачами нафти. Максимальна сукупна компенсація, що надається цими двома організаціями, складає 180 млн дол.

Після катастрофи танкера «Prestige» увагу було приділено також перевірці технічного стану зношених суден. Європейська Комісія вимагала від урядів країн Європи швидше ввести в дію правила перевірки. Відповідно до цих правил портова влада повинна перевіряти мінімум 25% усіх суден, які заходять у доки, причому в першу чергу повинні перевірятися зношені однокорпусні судна. Як заявив прес-секретар ЄС, ті судна, стан яких відповідає технічним вимогам, повинні отримувати пріоритетне обслуговування.

Питання до кейсу:

1. Назвіть основні етичні проблеми у випадку з танкером «Prestige».
2. Назвіть основні проблеми соціальної відповідальності у випадку з танкером «Prestige».
3. Яка із сторін цього конфлікту, на вашу думку, повинна була б нести найбільшу та найменшу відповідальність перед законом за розлиття нафти?
4. Не беручи до уваги політичних аспектів проблеми, які заходи можна було б здійснити, щоб уникнути виникнення подібних проблем у майбутньому?

Вправа 2.2

Кейс

«Етичні наслідки дешевої робочої сили»⁷⁵

У багатьох компаніях широко практикується переведення виробництва і малокваліфікованих робочих місць на територію зарубіжних країн, причому в багатьох випадках це робиться з метою отримання прибутків за рахунок більш низьких витрат на робочу силу. Однак в деяких випадках подібна практика призводить до несприятливих наслідків, таких як втрата компанією своєї репутації, і навіть може стати причиною фундаментальних проблем, пов'язаних з потенційним порушенням прав людини.

Нижче наведені три приклади, що ілюструють виробництво фруктових соків, футбольних м'ячів і спортивного взуття та пов'язані з етичними питаннями.

Приклад 1.

Протягом багатьох років такі великі дистриб'ютори фруктових соків, як «MinuteMaid», «Tropicana» і «Nestle», здійснюють закупівлю сировини у постачальників з країн Південної Америки. Однак кілька років тому з'ясувалося, що багато хто з цих постачальників інтенсивно використовують дитячу працю в процесі збору врожаю апельсинів, лимонів та інших фруктів. Доведені до бідності батьки часто відривають своїх дев'ятирічних дітей від занять у школі і залучають їх до збору врожаю цитрусових. Міжнародною спільнотою були проведені деякі заходи, спрямовані на вирішення цієї проблеми. Однак практика використання дитячої праці все ще має місце.

Приклад 2.

4500 мешканців Сан-Мігеліто (Мексика) зайняті у виробництві футбольних м'ячів. Робочий може зшити один м'яч за дві

⁷⁵ Ricky W. Griffin, Michael W. Pustay. International Business. A Managerial Perspective. Fourth Edition. Pearson/Prentice Hall, 2005. 688 p.

години, отримуючи за це 1 дол. Серед робітників є багато восьмирічних дітей, які щовечора проводять по шість або більше годин на роботі, заробляючи за одну зміну в середньому 3 дол. Також багато дітей у Мексиці задіяні на сільськогосподарських роботах. Закони Мексики забороняють використання дитячої праці, проте дотримання цих законів практично не забезпечується.

Приклад 3.

Компанія «Nike» виробляє свою продукцію, укладаючи контракти з незалежними промисловими компаніями, які розташовані головним чином в країнах Азії. Протягом тривалого періоду на адресу компанії звучать звинувачення в тому, що на підприємствах, що виконують замовлення «Nike», використовується дитяча праця, не забезпечена безпека умов роботи, а також є інші порушення місцевого законодавства. Керівництво компанії категорично відкидає ці звинувачення і заявляє, що ні компанія, ні її підрядники не несуть відповідальність за те, що відбувається на їх підприємствах. Представники компанії підкреслюють, що оплата праці працівників на цих підприємствах в більшості випадків перевищує розмір заробітної плати в країнах, на території яких ці підприємства знаходяться. Крім того керівництво «Nike» стверджує, що компанія вимагає від своїх підрядників суворого дотримання місцевого трудового законодавства. В якості контраргументу деякі активісти руху на захист прав людини заявляють, що компанія «Nike» повинна нести перед робітниками цих підприємств більшу відповідальність, ніж вона готова взяти на себе сьогодні.

Питання до кейсу:

1. Чи повинен, на Вашу думку, бізнес бути відповідальним? По відношенню до кого?
2. Наскільки етичними у бізнесі є ТНК, які з метою зменшення витрат на оплату робочої сили, розташовують філії в країнах, що розвиваються?

3. Наведіть приклади міжнародних компаній, які є етичними? На підставі яких факторів Ви зробили висновок про етичність або неетичність їх бізнесу?

4. Наскільки етичним, на Вашу думку, є бізнес компаній, які виробляють тютюнову продукцію?

Вправа 2.3

Кейс

«Етичні» діаманти ювелірних брендів»⁷⁶

(За матеріалами публікації Анастасії Яворської)

Відомі Будинки давно відмовились від «кривавих» діамантів, але на цьому не зупинилися й рішуче крокують у світле свідоме майбутнє.

Після того, як всі навчаться правильно мити руки, чхати в лікоть і дбайливо ставитися до свого здоров'я та здоров'я близьких, головним словом у 2020 році нарешті в повній мірі стане «відповідальність». Втім, наразі для більшості ювелірних брендів «відповідальність» майже завжди йде пліч-о-пліч з виробництвом.

«Криваві діаманти» давно канули в минуле. Зараз нарватися на неетичні камені стало практично неможливо. Хіба що спеціально задатися цією метою. Ще у 2000 році почала діяти організація під назвою «Кімберлійський процес», яка отримала свою назву на честь південноафриканського міста Кімберлі, де в 2000 році за ініціативою ПАР, Ботсвани та Намібії пройшла історична зустріч для пошуку вирішення проблеми «кривавих» діамантів.

На сьогодні ініціативу щодо виключення «конфліктних» діамантів з міжнародного торгового обороту, яка свого часу отрима-

⁷⁶ Яворська А. Найвідповідальніші ювелірні бренди: «етичні» діаманти, вторинне виробництво та добрі справи. JetSetter.ua. URL: <https://jetsetter.ua/najvidpovidalnishi-yuvelirni-brendy-etychni-diamanty-vtorynne-vyrobnytstvo-ta-dobri-spravy>.

ла схвалення ООН, підтримують вісімдесят країн. Натуральні діаманти зараз майже повністю відмиті від слави «кривавих», але деякі бренди не здаються і рухаються далі. Так, наприклад, з початку 2019 року в Tiffany & Co було оголошено про повну прозорість походження каменів з колекції Love & Engagement, і якщо все піде за планом, до кінця цього року всі діаманти Tiffany & Co супроводжуватимуться даними щодо місця видобутку й огранювання.

З листопада 2019 року в сертифікатах GIA (Гемологічний інститут Америки) почали вказувати країну походження дорогоцінних каменів. Але не одним «Кімберлійським процесом» обмежується свідомість і відповідальність ювелірних Домів. Вже згадані Tiffany & Co. довгий час підтримують ініціативи щодо захисту дикої природи. Абсолютно весь прибуток від продажу колекції Tiffany Save the Wild компанія передає мережі Wildlife Conservation Network, зокрема, фонду Elephant Crisis Fund. Загалом з моменту запуску колекції в 2017 році вже було передано понад 5 мільйонів доларів.

У 2015 році ювелірний Дім Chopard випустив повсякденну колекцію з маркуванням Fairmined gold. Таке маркування означає, що золото, яке використовується у виробі, здобуто з належною повагою до соціальних, екологічних та етичних стандартів. Цей проєкт був запущений Chopard в партнерстві з компанією Eco-Age в 2013 році. Тоді спільно з креативним директором Eco-Age Олівією Фірт був створений комплект з діамантового браслета-манжети і сережок з екологічного золота з діамантами. Це була колекція високого ювелірного мистецтва Green Carpet, яку презентувала на червоній доріжці в Канні французька акторка Маріон Котіяр.

Ще через два роки співпраці Chopard і Fairmined Gold з'явилася колекція Palme Verte – браслет, сережки, підвіска і каблучка у вигляді пальмової гілки. А згодом було заявлено, що з липня 2018 року в прикрасах Chopard буде використовуватися виключно етичне золото.

Між іншим багато брендів, зокрема, Vanessa Lianne і One2Three Jewelry, підтримують ідею дбайливого ставлення до природи, використовуючи перероблені матеріали. Завдяки повторному застосуванню дорогоцінних каменів і золота зменшується навантаження на природу, а ідея пускати в справу те, що вже вироблено, – ідеальне рішення для планети сьогодні (мабуть, всі вже бачили фото з супутника, як очистилося небо за час карантину над Китаєм і північчю Італії).

До речі, у One2Three Jewelry є ще одна крута ініціатива. Спільно з One Tree Planted (благодійна організація, що займається глобальним відновленням лісів) бренд збирає кошти на посадку дерев по всій планеті. Якщо ви не хочете купувати прикраси, але хочете посадити дерево, ви можете зробити це на сайті організації. Вартість одного дерева лише 1 долар, при цьому ви можете вибрати, де саме посадять ваше дерево (я вибрала Австралію, згадавши, які нелегкі часи країна пережила зовсім недавно). Тим часом Iv Jewelry жертвують 5% від продажів на потреби фонду Wildlife Conservation Network, а Emma Aitchison жертвує 1% з кожного продажу до фонду For The Planet.

Британці Pipra Small – один з найулюбленіших брендів Меган Маркл – також ведуть бізнес неймовірно відповідально. Компанія забезпечує жінок зі зруйнованого військовими діями Кабула (Афганістан) робочими місцями, тим самим збільшуючи їхні шанси на нормальне життя в умовах війни. Усі вироби створюються вручну робітницями, які пройшли навчання у майстрів фонду Turquoise Mountain Foundation. Сам фонд був заснований в 2006 році принцями Чарльзом і Гаррі за підтримки експрезидента Афганістану Хаміда Карзая. У 2008 році засновниця бренду Піппа Смол була призначена послом правозахисної організації Survival, а в 2013 році отримала нагороду MBE із рук королеви за етичну роботу: ювелірну та благодійну.

Вона також стала найетичнішим ювеліром року і отримала премію Walpole Corporate Social Responsibility Award в 2016 році.

Смол підтримує фонди, які допомагають малозабезпеченим мешканцям країн Центральної Америки, Південної Африки та Близького Сходу. Також дизайнерка підтримує емігрантів і бідних ремісників у різних куточках світу. Так, у Болівії Піппа підтримала розробку екологічних методів видобутку золота, а в Найробі – освітню програму для незаможних майстрів за підтримки FADE. А ось бренд Wald Berlin свою прихильність етичним виробництвам транслює у такий спосіб: усі їхні прикраси виготовляються вручну «колективом справедливих мам» – групою безробітних матерів і бабусь, які живуть у містах по всій Німеччині, де можливості працевлаштування обмежені.

Насправді немає жодної різниці, як саме проявляє відповідальність бренд: жертвує десять відсотків або один відсоток, саджає дерева на місцях відпрацьованих шахт чи дає роботу незахищеним жінкам в бідних районах. Важливо, що все це робиться, адже навіть крапля камінь точить. Зрозуміло, що досягти ідеального світу неможливо, але прагнення ставати краще вже багато дає – і вам, і вашому оточенню, і планеті загалом.

Питання до кейсу:

1. Чи повинен діамантовий бізнес бути відповідальним? Якщо Ви вважаєте, що так, то назвіть тих, перед ким цей бізнес має нести відповідальність. Обґрунтуйте відповідь.

2. Наведіть приклади компаній, які використовують у своїй діяльності «етичні» діаманти. На підставі яких факторів Ви зробили висновок про етичність або неетичність їх бізнесу?

3. Які заходи, організовані відомими компаніями в цій галузі підтверджують соціальну відповідальність бізнесу? Чи достатньо робиться для того, щоб бути соціально відповідальною компанією у «діамантовому» бізнесі? Що б Ви запропонували для посилення корпоративної соціальної відповідальності?

4. Наскільки важливо відомим брендам залучати амбасадорів

для проведення заходів на підтримку соціальної відповідальності? Кого із відомих осіб Ви бачите в якості провідника принципів соціально відповідального бізнесу? Обґрунтуйте Вашу відповідь.

Вправа 2.4.

Кейс

«Етичні дилеми мережі кав'ярень «Starbucks» на китайському ринку»⁷⁷

Мережа кав'ярень «Starbucks» восени цього року почне доставляти каву в декілька міст Китаю. Доставку запустять в 150 кав'ярнях мережі в Пекіні і Шанхаї. До кінця року «Starbucks» хоче розширити географію сервісу до 2 тис. магазинів в 30 містах Піднебесної. Для цього мережа кав'ярень об'єднає зусилля з «Alibaba» і скористається службою доставки «Ele.me». «Starbucks» також запустить «кухні доставки» в супермаркетах Нема і використовуватиме систему доставки рітейлеру для виконання замовлень. Крім того, мережа кав'ярень запустить віртуальний магазин на платформах «Tmall» і «Taobao», де будуть продаватися товари з символікою «Starbucks». Планується, що продукцію «Starbucks» будуть доставляти протягом пів години. Меню доставки буде обмежено товарами, які компанія зможе доставити за 30 хвилин. По популярності кави в Китаї допомагає мережі. Зараз у «Starbucks» 3,4 тис. пунктів в КНР, а до 2022 р. компанія розраховує подвоїти цей показник. Однак на ринку зі «Starbucks» конкурують місцеві компанії, які швидко розширюються, дозволяють замовити товари на сайті і пропонують знижки і швидку доставку. Агентство додає, що доставка китайського стартапу «Luckin Coffee» дешевша \$ 1 за замовлення, а середній час постачання складає 18 хвилин. До цього у «Starbucks» не було офіційної доставки в Китаї. Товари з кав'ярень доставляли сторонні сервіси доставки. Ці компанії доставляли оптові замовлення для своїх клієнтів. У червні в «Starbucks» вказали

⁷⁷ Котлубай В. О. Практикум для проходження тренінг-курсів: «Створення власного бізнесу»; «Розробка конкурентної стратегії»; «Розвиток напрямів та інструментів міжнародного бізнесу» / В. О. Котлубай, О. В. Слободянюк, К. С. Нестерова. – Одеса, 2021. – С. 81.

на те, що компанії потрібен партнер на китайському ринку. Це сталося після того, як мережа повідомила про уповільнення зростання продажів в КНР. Погіршення фінансових показників компанія пояснила в тому числі тим, що компанії-постачальники не можуть впоратись із доставкою замовлень в «Starbucks».

Питання до кейсу:

1. Чому, на Вашу думку, «Starbucks» зацікавлена у розширенні присутності на китайському ринку? Чи вихід на китайський ринок буде вимагати від компанії «Starbucks» дотримання корпоративної соціальної відповідальності? Обґрунтуйте відповідь.

2. Які етичні проблеми чекають на компанію «Starbucks» при реалізації плану з постачання кави до Китаю?

3. Назвіть переваги та недоліки роботи через посередників для «Starbucks» на китайському ринку з огляду на корпоративну етику та соціальну відповідальність.

Вправа 2.5

Нижче наведені ситуації, які пов'язані з етичними питаннями.

Ситуація 1.

Щоб забезпечити збут продукції підприємства на ринку однієї з іноземних держав, Вам необхідно заплатити комісійну винагороду в розмірі 10 % від суми угоди посереднику, який має доступ до державного чиновника вищого рангу в цій країні. Ви підозрюєте, що цей посередник розділить комісійні з чиновниками, які приймають рішення про те, яку продукцію купувати. Чи зробите Ви це? Чи вплине на ваше рішення той факт, що конкуренти зазвичай платять такі комісійні?

Ситуація 2.

У країні А, де існує серйозний валютний контроль, у Вас є давній клієнт. Цей клієнт пропонує вам незаконно збільшити вартість контракту на 25 % і розподілити ці кошти. Чи Ви це зробите? Чи вплине на ваше рішення той факт, що до цього співробітника не дуже добре ставлення в компанії?

Ситуація 3.

Наприкінці минулого століття продавець одного з японських магазинів помітив, що його бос займається незаконним фіксуванням цін. Він повідомив про цю подію вищим посадовим особам компанії, від яких у відповідь прийшла вказівка проігнорувати проблему. Як Ви оцінюєте дії продавця і рішення вищих посадових осіб компанії?

Ситуація 4.

Журналісту «New York Times» заборонено обідати у ресторані за рахунок клієнта. Чи вважаєте Ви це твердження правильним?

Необхідно:

Обґрунтуйте Ваші дії у наведених вище ситуаціях.

Вправа 2.6

За наведеними посиланнями розміщені кодекси поведінки та кодекси етики компаній:

«Tata Group»: <http://www.tata.com/pdf/tcoc-booklet-2015.pdf>

«Duratex»: <http://www.duratex.com.br/ir/code-of-ethics>

«GlaxoSmithKline»: <https://www.gsk.com/en-gb/about-us/policies-codes-and-standards/>

«ExxonMobil»: <http://cdn.exxonmobil.com/~media/global/files/other/2017/standards-of-business-conduct.pdf>

«Spectris»: <http://www.spectris.com/~media/Files/S/Spectris/documents/signpost-docs/code-of-business-ethics.pdf>

«Нова пошта»: https://novaposhta.ua/o_kompanii/corporate_ethics

«StarLightMedia»: <https://slm.ua/kodeks-etiki-grupi-starlightmedia>

«Raben Ukraine»: https://ua-api.raben-group.com/fileadmin/user_upload/UA_51796_Kodeks_dla_Pracownikow_A4_2020_UA_v3_ok.pdf

Необхідно:

1. Вибрати два кодекси різних компаній, наприклад такі, що репрезентують різні галузі, різних працівників, різне географічне положення й культурний контекст.

2. Дати відповіді на питання:

а) чи містить кодекс вступну частину, яка може допомогти працівникам зрозуміти причини впровадження такого документа?

б) чи відповідає такий вступ місії або баченню корпорації?

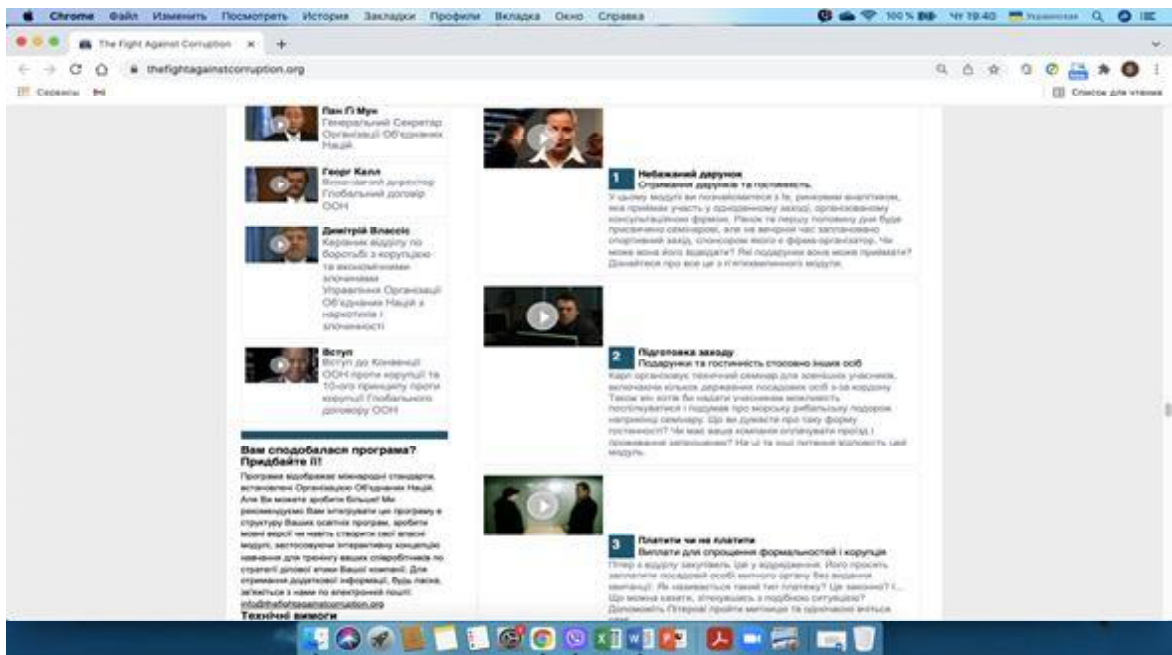
в) чи включено в кодекс положення, що захищають інтереси різних зацікавлених сторін, скажімо, працівників, уряду, конкурентів, спільноти, акціонерів, клієнтів тощо, а також загальне благо суспільства?

3. Перевірити, що в кодексі написано про конфлікт інтересів, подарунки, сумнівні платежі тощо.

4. Оцінити, наскільки загальна мова і тон кодексу спрощують його розуміння та реалізацію.

Вправа 2.7.

За web адресою: <https://thefightagainstcorruption.org/>. представлені відеомодулі, які наявні у вільному доступі онлайн більш ніж 20 мовами (у т.ч. українською) і досліджують кілька етичних дилем, типових для світу бізнесу.



Необхідно:

Визначити, які етичні проблеми, порушені у відеороликах.

Вправа 2.8.

На платформі «YouTube.com» за посиланням: <https://www.youtube.com/watch?v=tqwij06gruE> представлений документальний фільм «Корпорація», 2003 р. (Канада).

Необхідно:

Визначити окреслені у фільмі етичні проблеми, які пов'язані з діяльністю корпорацій. У зв'язку з чим виникають етичні проблеми? Які передумови і причини виникнення етичних проблем? Обґрунтуйте відповідь.

РОЗДІЛ 3. ОСНОВИ ЕТИКИ ПРОФЕСІЙНИХ БУХГАЛТЕРІВ

3.1. Кодифікація професійної етики бухгалтерів

Вимога діяти в інтересах суспільства потребує визначення спільноти, стандарти якої слід використовувати для оцінки професійної поведінки. Такою спільнотою може бути правова система, бухгалтерська професія та суспільство, в якому працює бухгалтер.

Недотримання бухгалтером законодавства можуть вважати неетичним, навіть якщо суд довів невинність бухгалтера.

Суспільство, в якому працює бухгалтер, охоплює інвесторів, працівників, працедавців, профспілки, засоби масової інформації тощо. Відсутність кодифікованих правил поведінки, що відображають очікування суспільства, призводить до періодичних розчарувань від корпоративних крахів і скандалів.

Бухгалтерська спільнота використовує для оцінки поведінки правила, узагальнені в Кодексі етики. Цей Кодекс визначає поведінку, яку очікують від членів професії.

Різні автори по-різному тлумачать роль кодексу професійної етики. Зокрема, М.Френкіль⁷⁸ вважає, що кодекс професійної етики втілює колективну совість професії, що свідчить про визнання групою її морального виміру.

На думку А.Еббота⁷⁹, етичний кодекс – це найбільш конкретна форма визнання професією свого соціального обов'язку.

Л. Паркер⁸⁰ стверджує, що етичні кодекси прагнуть боротися з нерівністю в суспільстві, зберігаючи при цьому нерівність шляхом збереження професійного привілею.

⁷⁸ Frankel M.S. Professional Codes: Why, How and with What impact? *Journal of Business Ethics*. 1989. Vol. 8. P.109 – 115.

⁷⁹ Abbott A. Professional Ethics. *American Journal of Sociology*. 1983. Vol 88(5). P.855-885.

⁸⁰ Parker L. D. Professional Accounting Body Ethics: In search of the Private Interest – *Accounting Organizations and Society*. 1994. Vol.19(6). P.507-525.

За Л. Смітом⁸¹, дотримання кодексу етики заохочує громадську довіру до професійних послуг.

Кодекс етики професійного бухгалтера має багатоцільове призначення.

М.Френкіл⁸² класифікує кодекси етики як освітні, регулюючі, надихаючі та наводить вісім функцій, що характеризують роль цих кодексів:

- доступні документи;
- джерело громадської оцінки;
- засіб професійної соціалізації;
- посилення професійної репутації та громадської довіри;
- стримування неетичної поведінки;
- запобігання укоріненій професійній упередженості;
- підтримка системи;
- судження.

Спираючись на підхід Френкіля, Дж.Брінкманн і К.Аймс визначили шість функцій кодексу етики, які наведені в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Основні функції кодексу етики

	Призначений та позитивний	Прихований та негативний
Освітня	Зростання індивідуального морального усвідомлення та поведінки	Приймає та підсилює цинізм та дотримання вимог з метою уникнення покарання
Регулююча	Визнання моральних конфліктів і допомога у їх розв'язанні	Вимушено перешкоджає можливому навчанню подолання конфлікту через діалог
Надихаюча	Передання ідеалів індивіду і колективне сумління (моральний клімат)	«Прикрашення вітрин», прикривання/замовчування сумнівної практики

Джерело : Brinkmann J., Ims K. Good intention aside: drafting a functionalist at codes of ethics, Business Ethics: A European Review. 2003. Vol. 12 (3). P.268.

⁸¹ Smith L.M. A fresh look at accounting ethics (or Dr Smith goes to Washington) – Accounting Horizons, March. 2003. Vol.17(1). P.47-49.

⁸² Frankel M.S. Professional Codes: Why, How and with What impact? Journal of Business Ethics. 1989. Vol. 8. P.109 – 115.

Також Дж.Брінкманн і К.Аймс розглядають умови, за яких етичний кодекс може мати позитивний або негативний вплив (табл.3.2).

Таблиця 3.2

Умови, що визначають вплив Кодексу

Умови подальшого позитивного впливу кодексу	Типи опосередкованих умов	Умови подальшого негативного впливу кодексу
Відвертість та чесність	Організаційний клімат	Песимізм та цинізм
Ідеалістичність, внутрішня спрямованість	Наміри і мета кодексу	Захист, протидія, зовнішня спрямованість
Співучасть, подання	Створення кодексу та процедура	Адміністрування, доведення
Прості та абстрактні елементи	Зміст кодексу	Ускладнені, детальні елементи
Заохочення діалогу	Запровадження і застосування кодексу	Індивідуальні нещирі запевнення, блокування діалогу, проблема участі

Джерело: Brinkmann J., Ims K. Good intention aside: drafting a functionalist at codes of ethics, Business Ethics: A European Review. 2003. Vol. 12 (3). P.268.

Потреба в кодифікованих етичних нормах і принципах професії бухгалтера стала відчутною наприкінці ХІХ століття, у зв'язку з розвитком мережі аудиторських фірм та поширенням бухгалтерських послуг.

У 1905 році Американська асоціація громадських бухгалтерів (American Association of Public Accountants – ААРА) першою ухвалила етичні правила, що розглядали певні аспекти (оплата послуг, комісійна винагорода тощо) практичної діяльності членів асоціації. У наступному році було створено комітет ААРА з роз-

робки стандартів етики, а в 1907 році до статуту асоціації включено розділ «Професійна етика». В 1916 році ААРА була перетворена на Американський інститут дипломованих громадських бухгалтерів (American Institute of Certified Public Accountants – АІСРА), а в 1917 році був ухвалений перший кодекс етики бухгалтерів. У подальшому цей кодекс етики вдосконалювали та переглядали окремі його норми. Результатом багаторічних досліджень став Кодекс професійного бухгалтера, ухвалений Американською асоціацією бухгалтерів в 1987 році. В основу цього кодексу покладено моральні норми поведінки, сформульовані відомим фахівцем у галузі професійної етики бухгалтерів Джоном Кері⁸³, зокрема:

1) бухгалтер, перш ніж обіймати посаду має вивчити роботу попередника;

2) якщо попередник вже не працює, до нього слід звернутися з письмовим запитом;

3) бухгалтер – попередник має надати вичерпну та правдиву відповідь на такий запит;

4) якщо після попереднього ознайомлення зі справами стає зрозуміло, що працедавець порушує або може порушувати чинне законодавство, то бухгалтер не кажучи нікому ані слова, має відмовитись від пропозиції (роботи);

5) бухгалтер може у будь-який час розірвати трудову угоду з працедавцем. Міркування останнього щодо відсутності заміни не можуть перешкоджати цьому;

6) бухгалтер не має права вимагати від адміністрації знання та розуміння того, що він робить;

7) бухгалтер не може сам вимагати підвищення по службі;

8) бухгалтер не може отримувати премію або доплату за фінансові результати, які сам вивів;

9) бухгалтер не може ділити свою винагороду з працівниками інших підрозділів підприємства;

10) облікові реєстри, складені бухгалтером є невід’ємною власністю підприємства;

⁸³ Carey J.L. Professional ethics of public accounting. New York, 1946. 136p.

11) адміністрація та матеріально відповідальні особи не можуть зажадати повернення первинних документів, що надійшли бухгалтерові від цих осіб;

12) бухгалтер має зберігати професійну таємницю щодо справ працедавця. Зміна місця роботи не звільняє бухгалтера від цього обов'язку;

13) бухгалтер має право не дотримуватись професійної таємниці у випадках, коли є рішення суду; працедавець здійснює антидержавні вчинки; працедавець дає згоду на розголошення даних тощо;

14) інформацію про господарську діяльність підприємства бухгалтер може надати стороннім особам лише з письмової згоди працедавця;

15) бухгалтер не повинен радити працедавцеві, як вчинити та приховати правопорушення;

16) за спотворення звітності працедавець і бухгалтер несуть однакову відповідальність;

17) бухгалтер зобов'язаний регулярно підвищувати свою професійну кваліфікацію.

Теоретичні напрацювання та практичний досвід застосування сприяли створенню кодексів етики професійних організацій бухгалтерів багатьох країн.

У свою чергу глобалізація зумовила необхідність гармонізації етичних норм бухгалтерів різних країн.

У 1977 році було створено Міжнародну федерацію бухгалтерів (МФБ), у складі якої розпочав свою діяльність Комітет з етики. Згодом цей комітет отримав назву *Рада з міжнародних стандартів етики для бухгалтерів* (International Ethics Standards Board for Accountants – IESBA).

У липні 1996 року Комітет з етики МФБ видав Кодекс етики професійних бухгалтерів і коментарі до нього. У подальшому цей кодекс неодноразово переглядали та уточнювали. Найбільш суттєві зміни були внесені у 2006 і 2018 роках.

Кодекс етики професійних бухгалтерів МФБ, що набрав чинності 30 червня 2006 року, складався з трьох частин: загальне

застосування кодексу; професійний практикуючий бухгалтер; професійний бухгалтер у бізнесі. Цей кодекс містив зокрема додаткові положення щодо надання податкових послуг клієнтам; більш жорсткі вимоги до ротації партнерів, які зайняті перевіркою лістингових компаній; поширення вимоги щодо незалежності на професійних бухгалтерів суспільно значущих підприємств.

У 2019 році набула чинності нова редакція Міжнародного кодексу етики професійних бухгалтерів, видана МФБ. Оновлена редакція Кодексу краще структурована, містить нові положення, зокрема щодо ротації аудиторів, спонук та інших загроз дотриманню етичних принципів, реакції бухгалтерів і аудиторів на такі загрози.

Кодекс складається із передмови, чотирьох частин і глосарія (рис. 3.1).

Передмова	
Частина 1. Дотримання вимог Кодексу, основоположні принципи та концептуальна основа (Розділи 100 – 199)	
Частина 2. Професійні бухгалтери у бізнесі (Розділи 200 – 299)	Частина 3. Професійні бухгалтери у публічній практиці (Розділи 300 – 399)
Міжнародні стандарти незалежності	
Частина 4А. Незалежність для завдань із аудиту та огляду (Розділи 400 – 899)	
Частина 4Б. Незалежність для завдань із надання впевненості, що не є завданнями з аудиту та огляду (Розділи 900 – 999)	
Глосарій	

Рис.3.1. Структура Міжнародного кодексу етики професійних бухгалтерів

Джерело: https://mof.gov.ua/storage/files/kodex_et.pdf.

Параграфи Кодексу містять вимоги (позначаються літерою “R”) та матеріали для застосування (позначаються літерою “A”).

Частина 1 Кодексу стосується усіх професійних бухгалтерів та містить опис основоположних етичних принципів і концептуальну основу щодо їх дотримання.

Частина 2 «Професійні бухгалтери у бізнесі» поширюється на осіб, які здійснюють бухгалтерський облік діяльності підприємств (організацій, установ). Такою особою може бути штатний працівник (бухгалтер, керівник тощо), власник, підрядник, волонтер. У цій частині розглядаються загрози щодо етичної поведінки бухгалтера та його дії за певних обставин. Зокрема, йдеться про ситуації, коли конфлікт інтересів або тиск з боку іншої особи змушують бухгалтера застосовувати невідповідні облікові політики чи оцінки, викривляти дані обліку, показники звітності тощо.

Частина 3 «Професійні бухгалтери в публічній практиці» стосується осіб, які надають професійні (аудиторські та не аудиторські) послуги.

У цьому розділі розглядаються загрози дотриманню основоположних принципів професійної етики, що виникають внаслідок конфлікту інтересів, встановлення гонорарів, спонуки, зберігання активів клієнта тощо.

Складовими частинами Кодексу є Міжнародні стандарти незалежності (частини 4А і 4Б).

Міжнародна федерація бухгалтерів вважає, що в силу існуючих національних розбіжностей у культурі, мові, правових та соціальних системах, детальні етичні вимоги можуть дещо відрізнятися у кожній конкретній країні, і що професійні організації бухгалтерів та аудиторів кожної країни є відповідальними за впровадження і спостереження за дотриманням таких вимог, але бухгалтерам та аудиторам в усьому світі притаманне прагнення досягти багатьох спільних цілей, дотримуючись певних основоположних принципів, на яких ґрунтуються етичні вимоги до професії у кожній країні.

Міжнародний кодекс етики професійних бухгалтерів є основою для етичних норм організацій – членів МФБ, які зобов'язані:

- 1) довести до відома їх членів положення Кодексу етики МФБ;
- 2) докласти усі можливі зусилля з метою запровадження Кодексу етики МФБ;
- 3) докласти усіх зусиль для включення до своїх національних кодексів основоположні принципи, встановлені кодексом МФБ.

В Україні загальні етичні вимоги до професії аудитора вперше були зазначені у Законі України “Про аудиторську діяльність”, ухваленому 24 квітня 1993 року. Цим законом були передбачені зокрема обов'язки аудиторів щодо високого рівня якості послуг, конфіденційності отриманої під час проведення аудиту інформації, обмеження діяльності наданням аудиторських послуг та іншими видами робіт, які мають безпосереднє відношення до надання аудиторських послуг, а також спеціальні вимоги щодо забезпечення незалежності аудиторів.

Перший Кодекс етики професійних бухгалтерів і аудиторів України був розроблений Федерацією професійних бухгалтерів і аудиторів України (ФПБАУ) в 1997 році та набрав чинності для її членів від 11 липня 1997 року (рис.3.2).

У грудні 1998 року Аудиторська палата України (АПУ) затвердила Кодекс професійної етики аудиторів.

Обидва кодекси було створено на основі положень Кодексу етики професійних бухгалтерів МФБ (редакція 1997 року).

Наступним кроком стало ухвалення Міжнародного кодексу етики як національного. У квітні 2003 року АПУ запровадила Міжнародні стандарти аудиту, надання впевненості та етики.

24 грудня 2007 року ФПБАУ визнала Кодекс етики МФБ за Кодекс етики Федерації професійних бухгалтерів і аудиторів України, що є обов'язковим для дотримання усіма її членами.



Федерация професійних бухгалтерів та аудиторів України

КОДЕКС ЕТИКИ Професійних бухгалтерів і аудиторів України

Рада Федерації професійних бухгалтерів і аудиторів України (ФПБАУ) ухвалила введення в дію цього Кодексу, що є обов'язковим для дотримання всіма членами ФПБАУ щодо професійних послуг, наданих в Україні починаючи з 11 липня 1997р. (протокол №10 засідання Ради ФПБАУ від 11.07.97р)

Розроблений колективом авторів у складі: Бадеха Е.И., Прокопович Л.В., Редько А. Ю. Під керівництвом академіка АЕНУ Сопко В. В.

Рис.3.2. Обкладинка першого Кодексу етики бухгалтерів і аудиторів України

У березні 2021 року офіційний переклад Міжнародного кодексу етики професійних бухгалтерів українською мовою розміщено на сайті Міністерства фінансів України.

Цей кодекс поширюється на професійних бухгалтерів, до яких належать особи, які є членами організації – члена МФБ. В Україні дійсним членом МФБ є Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України (ФПБАУ).

Разом із тим інші громадські організації бухгалтерів і аудиторів також можуть застосовувати цей Кодекс для своїх членів. Так само держава може поширювати дію Кодексу на певну категорію фахівців.

В Україні такими особами є аудитори і суб'єкти аудиторської діяльності, які, згідно із Законом України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність», мають дотримуватись Міжнародного кодексу етики.

Отже, наразі в Україні дотримання положень Кодексу етики МФБ є обов'язковим передусім для членів ФПБАУ та усіх аудиторів і суб'єктів аудиторської діяльності.

Передумовою дотримання кодексу етики є розуміння професійним бухгалтером його положень та вміння застосовувати їх в конкретних ситуаціях.

У подальших розділах (3.2, 3.3, 4 і 5) відповідні положення Міжнародного кодексу етики професійних бухгалтерів будуть розглянуті більш детально.

3.2. Основоположні принципи етики професійного бухгалтера

Професійний бухгалтер має дотримуватись основоположних принципів етики, визначених Міжнародним кодексом етики МФБ.

Наразі такими принципами є:

- 1) чесність;
- 2) об'єктивність;
- 3) професійна компетентність і належна ретельність;
- 4) конфіденційність;

5) професійна поведінка.

Чесність (Integrity) передбачає, що бухгалтер є правдивим і відвертим у всіх професійних і ділових стосунках.

Правдивість – це моральна чеснота, яка виявляється у звичці людини висловлювати лише істинні думки та є необхідною умовою формування моральної довіри між людьми, взаєморозуміння у колективі і суспільстві загалом⁸⁴. Відвертість означає прямоту та щирість, неприхованість думки.

Іноді чесність ототожнюють з доброчесністю (virtue). Проте термін “Integrity” означає цілісність. У цьому сенсі поняття «чесність» об’єднує правду, доброчесність, справедливість, сумирність. Дотримуючись цього принципу, професійний бухгалтер не має складати, підписувати, надавати або іншим чином бути причетним до інформації (звітів, декларацій, інших повідомлень), якщо така інформація містить суттєві викривлення, перекручення, упушення тощо, що вводять в оману.

Надання аудитором модифікованого звіту щодо такої інформації не є порушенням принципу чесності.

Далі наведено приклад свідомого недотримання принципу чесності.

Приклад 3.1

Бухгалтер колишнього глави виборчого штабу Дональда Трампа Пола Манафорта пішла на угоду зі слідством і зізналася, що брала участь у підробці документів. На засіданні федерального суду Олександрії Синтія Лапорта розповіла, що допомагала Манафорту з підробкою фінансових звітів і датуванні заднім числом інших документів, повідомляє Reuters. Лапорта додала, що діяла на прохання Манафорта і його бізнес-партнерів, які натомість сприяли зменшенню її податкового тягара.

Джерело: <https://nv.ua/ukr/world/countries/bukhhalter-manaforta-ziznalasja-shcho-pidrobljala-dokumenti-2486601.html>

⁸⁴ Тофтул М.Г. Сучасний словник з етики. Житомир, 2014.

Принцип об'єктивності (Objectivity) вимагає від бухгалтера бути неупередженим, не дозволяти, аби конфлікт інтересів та інші особи впливали на його професійне та ділове судження. Дотримання цього принципу не означає протиставлення об'єктивності та суб'єктивності. Облік і аудит здійснюють суб'єкти, а об'єктивних оцінок і суджень не існує. Тому принцип об'єктивності по суті є принципом неупередженості та незалежності під час здійснення професійного судження та ділових стосунків. Це передбачає мінімізацію впливу власної суб'єктивності та виключення неналежного впливу інших суб'єктів.

Дотримання цього принципу бухгалтером підприємства забезпечує, зокрема, нейтральність, повноту та релевантність фінансової інформації.

Принцип професійної компетентності та належної ретельності вимагає, щоб бухгалтер компетентно і ретельно виконував свою роботу згідно з відповідними стандартами та законодавством. Професійна компетентність передбачає наявність відповідних знань та навичок, що потребує безперервної професійної освіти та обізнаності в змінах у законодавстві та відповідних стандартах. Належна ретельність досягається, якщо бухгалтер діятиме відповідно до завдання уважно, сумлінно і вчасно.

Дотримуючись принципу професійної компетентності та належної ретельності, професійний бухгалтер має забезпечити, щоб його підлеглі мали відповідну підготовку та нагляд.

Недотримання цього принципу може привести до негативних наслідків.

Приклад 3.2

Прокуратура оголосила про підозру головному бухгалтеру КП «Київський метрополітен», чії дії призвели до збитків у комунальному підприємстві на суму понад 26 млн грн.

Про це йдеться у повідомленні прес-служби прокуратури Києва:

«У 2014 році під час остаточних розрахунків за поставлені комунальному підприємству потяги, через службову недбалість головного бухгалтера не були враховані штрафні санкції за порушення умов поставки та введення в експлуатацію потягів, що спричинило збитки підприємству на суму понад 26 млн грн».

У прокуратурі додали, що в рамках досудового розслідування буде надано правову оцінку діям інших керівників КП «Київський метрополітен»

Джерело: <https://news.finance.ua/ua/news/-/451451/golovnomu-buhgalteru-kyivskogo-metropolitenu-ogolosyly-pro-pidozru-u-zavdannizbytkiv-na-26-mln-grn>

Конфіденційність вимагає від бухгалтера забезпечувати конфіденційність інформації, яку він отримує, використовує та зберігає в процесі своєї діяльності.

Для дотримання цього принципу бухгалтер має:

- утримуватися від розголошення конфіденційної інформації, пов'язаної з його роботою, крім випадків, коли він уповноважений або юридично зобов'язаний це робити;
- інформувати підлеглих про конфіденційність відповідної інформації, яку вони отримують у процесі роботи, та перевіряти їхні дії стосовно забезпечення конфіденційності;
- утримуватися від використання інформації, отриманої у зв'язку з роботою, з метою набуття неетичних або незаконних переваг особисто або через третіх осіб.

Отже, бухгалтер повинен не лише особисто зберігати конфіденційність, а й сприяти створенню передумов її дотримання. Для цього доречно визначити перелік інформації щодо якої існують певні обмеження.

Існують обставини, за яких професійні бухгалтери зобов'язані або можуть розкривати конфіденційну інформацію, зокрема коли це:

- вимагається законодавством;
- не заборонено законодавством і санкціоновано працедавцем або клієнтом;
- є професійним обов'язком (або правом) в межах чинного законодавства.

Наприклад, за запитом судового органу, бухгалтер має надати відповідні документи, що є доказом у справі. Іншим прикладом є розкриття додаткової інформації у фінансовій звітності. Фінансова звітність підприємств не становить комерційної таємниці, не є конфіденційною інформацією та не належить до інформації з обмеженим доступом, крім випадків, передбачених законом⁸⁵. Але розкриття інформації, що не вимагається відповідними стандартами, має бути санкціоновано керівником підприємства. Нарешті, розкриття інформації бухгалтером може бути необхідним під час розгляду його справи дисциплінарним професійним органом.

Слід враховувати, що конфіденційність поширюється не лише на інформацію, що згідно із законодавством, вважається конфіденційною.

Згідно із Законом України «Про інформацію» конфіденційною є інформація про фізичну особу, а також інформація, доступ до якої обмежено фізичною або юридичною особою, крім суб'єктів владних повноважень.

Проте професійний бухгалтер має забезпечити конфіденційність інформації, поширення якої може зашкодити інтересам будь-якої особи, навіть якщо клієнт або працедавець дали згоду на розкриття такої інформації.

Вирішуючи, чи слід розкривати інформацію, бухгалтеру слід враховувати її повноту і обґрунтованість, спосіб повідомлення та особу адресата.

⁸⁵ Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні».

Бухгалтер має дотримуватись принципу конфіденційності навіть після зміни місця роботи або клієнта.

Для забезпечення конфіденційності бухгалтеру слід бути уважним в розмовах про свою роботу не лише в професійних або ділових колах, а й з родичами, друзями та знайомими. Наприклад, під час святкових заходів, дружніх розмов, інтимних побачень, бухгалтер може випадково розголосити конфіденційну інформацію. Професійна обережність потрібна не лише в розмовах. Часом порушення принципу конфіденційності може бути наслідком недостатньо ретельного зберігання носіїв інформації або певного збігу обставин.

Далі наведено приклад того, як халатність бухгалтера призвела до порушення принципу конфіденційності.

Приклад 3.3

17 листопада 2019 року з автомобіля бухгалтера Facebook злодій викрав жорсткі диски, на яких зберігалися банківські дані близько 29 тисяч співробітників компанії, які працювали у 2018 році, повідомляє Bloomberg.

Як наголошується, інформація на носіях, зокрема відомості про зарплату і номери банківських рахунків, не була зашифрована.

У пресслужбі Facebook підкреслили, що співробітник не мав права виносити жорсткі диски за межі офісу. До нього застосували дисциплінарні заходи.

У компанії також запевнили, що персональні дані користувачів Facebook на вкрадених дисках не зберігалися. Правоохоронці не знайшли жодного з вкрадених дисків.

Джерело : <https://suspilne.media/4790-u-buhgaltera-facebook-vkrali-zorstki-diski-z-danimi-tisac-spivrobotnikiv>.

Професійна поведінка вимагає від бухгалтера дотримуватися відповідних законодавчих і нормативних актів та уникати будь-яких дій, що можуть дискредитувати професію.

Непрофесійна поведінка підриває довіру суспільства до бухгалтерів і аудиторів. Зокрема, численні скандали, зумовлені маніпулюванням показниками фінансової звітності, призвели до краху відомих компаній (Enron, WorldCom), аудиторських фірм (Артур Андерсен) та значних фінансових втрат населення.

Професійний бухгалтер повинен бути правдивим і справедливим не лише під час надання професійних послуг, а й при здійсненні маркетингової або рекламної діяльності. Йому не слід принизливо висловлюватись про роботу своїх колег та створювати перебільшені уявлення про власні послуги, досвід і кваліфікацію.

Професійний бухгалтер повинен дотримуватися кожного з розглянутих принципів. Дотримання лише окремих принципів не забезпечує етичну поведінку. Далі наведено приклад професійної компетентності та ретельності за відсутності справжньої чесності.

Приклад 3.4

Жив-був багатий старий. Він так любив гроші, що мав обмаль друзів – лише трьох. Один з них був юристом, який допомагав йому ошукувати інших людей. Другий був священником, якому старий сповідувався, що ошукує інших. Третій був його скарбником, який допомагав слідкувати за коштами. Відчуваючи, що незабаром помре, старий покликав усіх трьох друзів і сказав: «Я вже старий. Мій кінець вже близький. Все життя я купався в багатстві та не можу піти в могилу без грошей. Ось Вам кожному конверт з 50000 доларів. Коли мене ховатимуть, покладіть їх мені в домовину». Незабаром старий помер. Кожний поклав конверт у домовину, яку зачинили та опустили в могилу. Через деякий час, священник покликав друзів і сказав: «Мене мучить совість. Справа в тому, що я дбаю про своїх парафіян і не можу змиритися, що ці 50000 будуть гнити в землі. Тому я поклав туди лише 25000, а решту роздав жебракам.

Потім заговорив юрист: «Цей старий бовдур так часто

користувався моїми безкоштовними порадами, що я теж поклав у домовину лише 25000».

«Не можу повірити, що Ви виявились такими безчесними людьми, – сказав скарбник. – Я бажаю, щоб Ви знали, що в моєму конверті був чек на повну суму 50000 доларів».

Джерело: Albrecht W., Werntz G., Williams T. Fraud. Irwin, 1995.

Дотримання усіх основоположних принципів етики забезпечує задоволення очікувань користувачів професійних послуг, зокрема, якість фінансової інформації (табл.3.3).

Таблиця 3.3

Зв'язок принципів етики та якісних характеристик фінансової інформації

Якісні характеристики фінансової інформації	Чесність	Об'єктивність	Конфіденційність	Професійна компетентність та належна ретельність	Професійна поведінка
Доречність		✓			
Суттєвість				✓	
Правдиве подання	✓				✓
Повнота		✓	✓		
Нейтральність		✓			
Відсутність помилок				✓	

Закінчення таблиці 3.3

Зіставність			✓		
Можливість перевірки				✓	
Своєчасність				✓	
Зрозумілість				✓	✓

Джерело: складено автором.

У практиці виникають ситуації, коли дотримання одного з основоположних принципів суперечить іншим принципам. У таких випадках бухгалтер має застосувати професійне судження. У разі потреби, він може анонімно порадитись з іншими особами, зокрема колегами, вищим керівництвом, професійною організацією, регуляторним органом, юрисконсультom. Якщо проблему вирішити неможливо, бухгалтер може заявити про свою непричетність до причини виникнення такої ситуації.

Наприклад, можливі випадки, коли дотримання певних вимог МСФЗ може ввести в оману користувачів фінансової звітності. Тоді професійний бухгалтер, після консультації з управлінським персоналом, має вирішити, як діяти далі. Якщо управлінський персонал дійшов висновку, що відхилення від вимоги МСФЗ забезпечить достовірне відображення фінансового стану, результатів діяльності та грошових потоків, слід розкрити інформацію про таке відхилення згідно з МСБО 1 «Подання фінансової звітності». Часом законодавчі акти суперечать окремим положенням МСФЗ, створюючи проблему для бухгалтерів і аудиторів. Виходячи з принципу професійної поведінки слід дотримуватись законодавства. Але принцип чесності вимагає, щоб професійний бухгалтер розкрив інформацію про невідповідність фінансової звітності всім положенням МСФЗ.

У процесі професійної діяльності бухгалтер стикається із заг-

розами дотриманн основоположних принципів етики. Реагувати на такі загрози допомагає Концептуальна основа кодексу етики професійного бухгалтера.

3.3. Концептуальна основа етики професійних бухгалтерів

Професійні бухгалтери мають діяти в суспільних інтересах. Дотримання основоположних принципів етики сприяє виконанню цієї місії. Проте в повсякденній роботі бухгалтера іноді виникають обставини, що створюють перешкоди або «загрози» для його здатності дотримуватись основоположних принципів етики.

Концептуальна основа містить набір положень, що ґрунтуються на принципах, які професійні бухгалтери зобов'язані застосовувати для вирішення питань етики та незалежності (рис.3.3). Концептуальна основа описує трьохетапний підхід, що включає виявлення, оцінку та усунення загроз дотриманню основоположних принципів і незалежності (де це застосовується).

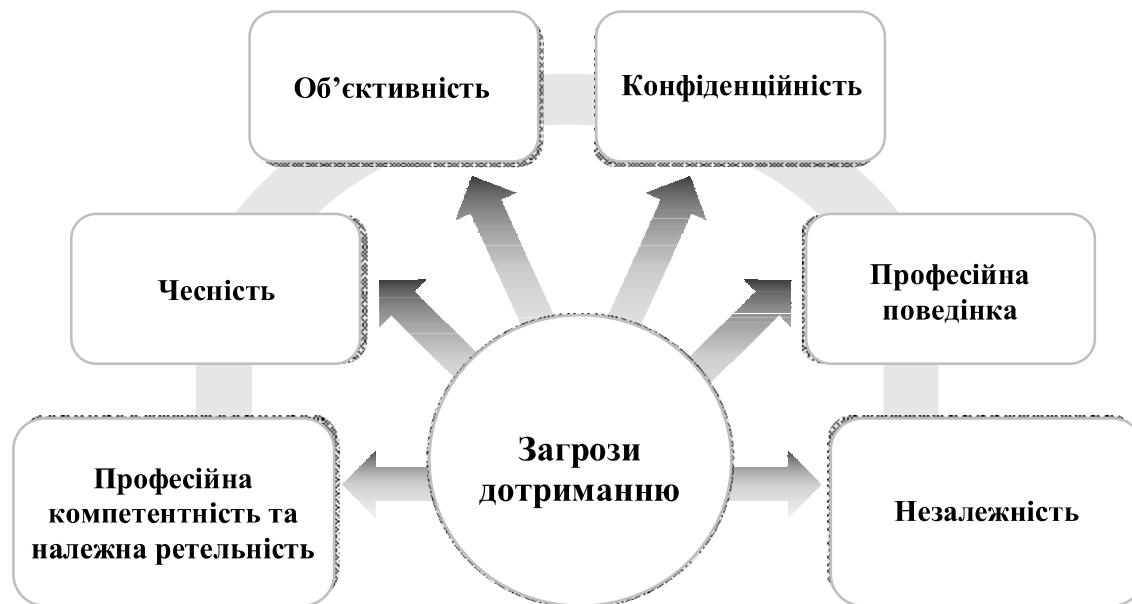


Рис.3.3. Сфера застосування Концептуальної основи

Джерело: <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/building-trust-ethics/discussion/exploring-iesba-code>

Етап 1. Виявлення загроз

Розглянемо основні загрози на прикладі та застосуємо Концептуальну основу для аналізу загроз дотриманню основоположних принципів.

Приклад 3.5

Генеральний директор компанії X запропонував новий бізнес-план з виходу на ринок країни третього світу. До бюджету закладено трансакційні витрати, що передбачають виплату великих сум хабарів чиновникам у країні третього світу.

Як фінансовий директор, ви не впевнені, що такі витрати відповідають антикорупційному законодавству.

Компанія X нещодавно втратила частку ринку в стратегічно важливій країні, внаслідок чого її акції втратили 10 % своєї ринкової вартості.

Новий план виходу на високоприбутковий ринок країни третього світу дуже зацікавить Раду директорів та акціонерів. Генеральний директор пообіцяв значні бонуси, якщо команда «виконає свою роботу за будь-яку ціну».

Ви ознайомилися з листуванням електронною поштою і переконалися, що частина грошей була вже переказана на банківські рахунки чиновників у країну третього світу для подальшого просування та розробки нового бізнес-плану.

Загроза власного інтересу

Що в цій ситуації стосується мене і чи це впливає на ухвалення рішень?

Обіцянка великого бонусу змушує вас вагатися щодо розслідування виявлених фактів шахрайства? Чи робить це вас менш об'єктивним?

Загроза власної оцінки

Чи перевіряю я свою ж роботу, чи оцінюю зроблені мною раніше рекомендації?

Чи брали ви участь у розробці плану, і якщо так, чи не загрожує це об'єктивності при оцінці плану в майбутньому?

Загроза захисту

Чи ризикуєте ви переоцінити законність чи цінність позиції/плану генерального директора, незважаючи на побоювання з приводу хабарництва для просування інтересів компанії?

Загроза особистих стосунків

Чи загрожують мої давні стосунки з клієнтом чи роботодавцем моєму рішення чи судженню?

Чи є у вас мотивація погодитися із сумнівним планом генерального директора, а не об'єктивно застосовувати професійне судження через беззастережну довіру до генерального директора та процесу ухвалення рішень у компанії?

Загроза тиску

Чи відчуваю я якусь загрозу у зв'язку з тим, що виконую свою роботу сумлінно, професійно чи об'єктивно?

Чи тисне підхід генерального директора «все, що потрібно», змушуючи вас думати, що і роботу, і репутацію буде поставлено на карту, якщо щось уповільнить чи завадить виходу на новий ринок?

Етап 2. Оцінювання загроз

Коли професійний бухгалтер виявляє загрозу дотриманню основоположних принципів, він повинен оцінити, чи є рівень такої загрози **прийнятним**.

Прийнятним вважається рівень, при якому ймовірно, що професійний бухгалтер, застосовуючи перевірку розсудливою та поінформованою третьою стороною, дійде висновку про те, що він дотримується основоположних принципів.

Запобіжні заходи, здатні усунути небезпеку (загрозу порушення основних принципів етики) або звести ризик до прийнятного рівня, включають:

- вимоги корпоративного управління;
- вимоги професії щодо освіти, професійної підготовки та досвіду;
- чинні системи подання та розгляду скарг, які дозволяють професійному бухгалтерові та широкій громадськості привертати увагу до неетичної поведінки;
- чітко сформульований обов'язок повідомляти про порушення вимог етики;
- професійний або регуляторний моніторинг та дисциплінарні процедури.

Якщо професійному бухгалтерові стає відома нова інформація чи зміни у фактах та обставинах, які можуть вплинути на те, чи усунуто загрозу або чи зменшено рівень загрози до прийнятного, бухгалтер повинен провести повторне оцінювання та відповідно реагувати на таку загрозу.

Спробуємо оцінити загрози, виходячи з умов вищенаведеного **прикладу**.

У фінансового директора може виникнути спокуса використати таке виправдання: «Прийнятні методи ведення бізнесу в різних країнах різняться, і те, що може бути заборонено в моїй країні, може бути прийнятним (або навіть необхідним) на інших ринках».

Але підхід фінансового директора може змінитися, якщо розглядати його з неупередженого погляду розсудливою та поінформованою третьою стороною. З цього погляду фінансовий директор оцінить типи загроз і зробить такі висновки:

Загроза власного інтересу

Обіцянка великих премій може змусити директора не наважуватися оприлюднити виявлені електронні листи, менш об'єктивно оцінювати ситуацію або менш ретельно розбиратись у відповідних законах про боротьбу з хабарництвом.

Загроза власного інтересу щодо чесності, об'єктивності, про-

фесійної компетентності та належної ретельності, а також професійної поведінки перебуває **на неприйнятному рівні**.

Загроза власної оцінки

Фінансовий директор не брав участі в розробці плану, тому існує невелика загроза для нього щодо оцінки власної роботи.

Загроза власної оцінки знаходиться **на прийнятному рівні**.

Загроза захисту

Фінансовий директор не має можливості захищати позицію Компанії Х. Ця загроза може стати більш значною, якщо згодом директора попросять «захистити» бізнес-план перед податковими органами.

Але в цій ситуації загроза захисту знаходиться **на прийнятному рівні**.

Загроза особистих стосунків

Фінансовий директор може бути «занадто близьким» до ситуації і схильним погодитися з планом генерального директора через неявну довіру до генерального директора та процесів ухвалення рішень компанії.

Загроза доброчесності, об'єктивності, професійної компетентності, належної ретельності та професійної поведінки **на неприйнятному рівні**.

Загроза тиску

Підхід генерального директора «що б там не було» може змусити фінансового директора просто знайти «правильну» відповідь і затвердити план, оскільки відповідність посаді та репутація на межі.

Загроза доброчесності, об'єктивності, професійної компетентності та належної ретельності й професійної поведінки **на неприйнятному рівні**.

На другому етапі ми зосередились на оцінці загроз, включаючи перевірку розсудливою та поінформованою третьою стороною, щоб визначити, чи є загрози на прийнятному рівні. На-

ступним кроком буде **реагування на загрози**, які не є на прийнятному рівні.

Етап 3. Реагування на загрози

Якщо професійний бухгалтер визначає, що рівень ідентифікованих загроз дотриманню основоположних принципів неприйнятний, бухгалтер повинен реагувати на такі загрози через їх усунення або зменшення до прийнятного рівня. Бухгалтер повинен зробити це шляхом:

- усунення обставин, включаючи інтереси або відносини, які створюють ці загрози;
- застосування застережних заходів (застережні заходи – це дії, здійснювані професійним бухгалтером, які окремо або сукупно ефективно зменшують загрози дотриманню основоположних принципів до прийнятного рівня), якщо такі є і якщо їх можна застосувати, щоб зменшити загрози до прийнятного рівня, або відмови від конкретної професійної діяльності чи її припинення.

Професійний бухгалтер повинен оцінити, чи допомогли вжиті запобіжні заходи усунути загрози або звести їх до прийнятного рівня так, що дотримання основних принципів етики не наражається на небезпеку. Для цього бухгалтер має:

- критично розглянути будь-які здійснені значні судження або сформульовані висновки та
- застосувати перевірку розсудливою та поінформованою третьою стороною.

Розглянемо можливі дії щодо подолання загроз, виходячи з умов вищенаведеного **прикладу**.

На другому етапі ми визначили, що загроза власного інтересу, загроза особистих стосунків, загроза тиску перебуває **на неприйнятному рівні**.

Ці загрози можуть бути усунені скасуванням плану розши-

рення (не під контролем директора) або припиненням професійної діяльності фінансового директора через звільнення (можливо, передчасне на цьому етапі).

Як альтернативу фінансовий директор може розглянути потенційні застережні заходи для зменшення загроз так, щоб розсудлива та поінформована третя сторона відчувала, що він діє відповідно до п'яти основоположних принципів етики.

1. Запропонувати Генеральному директорові провести консультації з Наглядовою Радою: залучення Ради забезпечує незалежний контроль за процесом ухвалення рішень та допомагає забезпечити належну обережність та об'єктивність при оцінці та управлінні ризиками.

2. Проконсультуватись із зовнішніми юристами або радниками, що мають досвід у цій юрисдикції: залучення експертів, які не входять до команди виконавчих директорів, створює ефективну перешкоду для подальшого просування плану.

Залучення однієї з цих сторін забезпечує зовнішню перспективу, яка додає об'єктивності, прозорості, щоб допомогти тим, хто ухвалює рішення, зацікавлені сторони будуть змушені діяти об'єктивно та демонструвати професійну поведінку, доброчесність, професійну компетентність. Фінансовий директор може вважати за доцільне використовувати один або декілька запобіжних заходів.

Розглянутий підхід до аналізу загроз узагальнено на рис.3.4. Концептуальну основу застосовують також у разі виникнення загроз незалежності професійного бухгалтера.

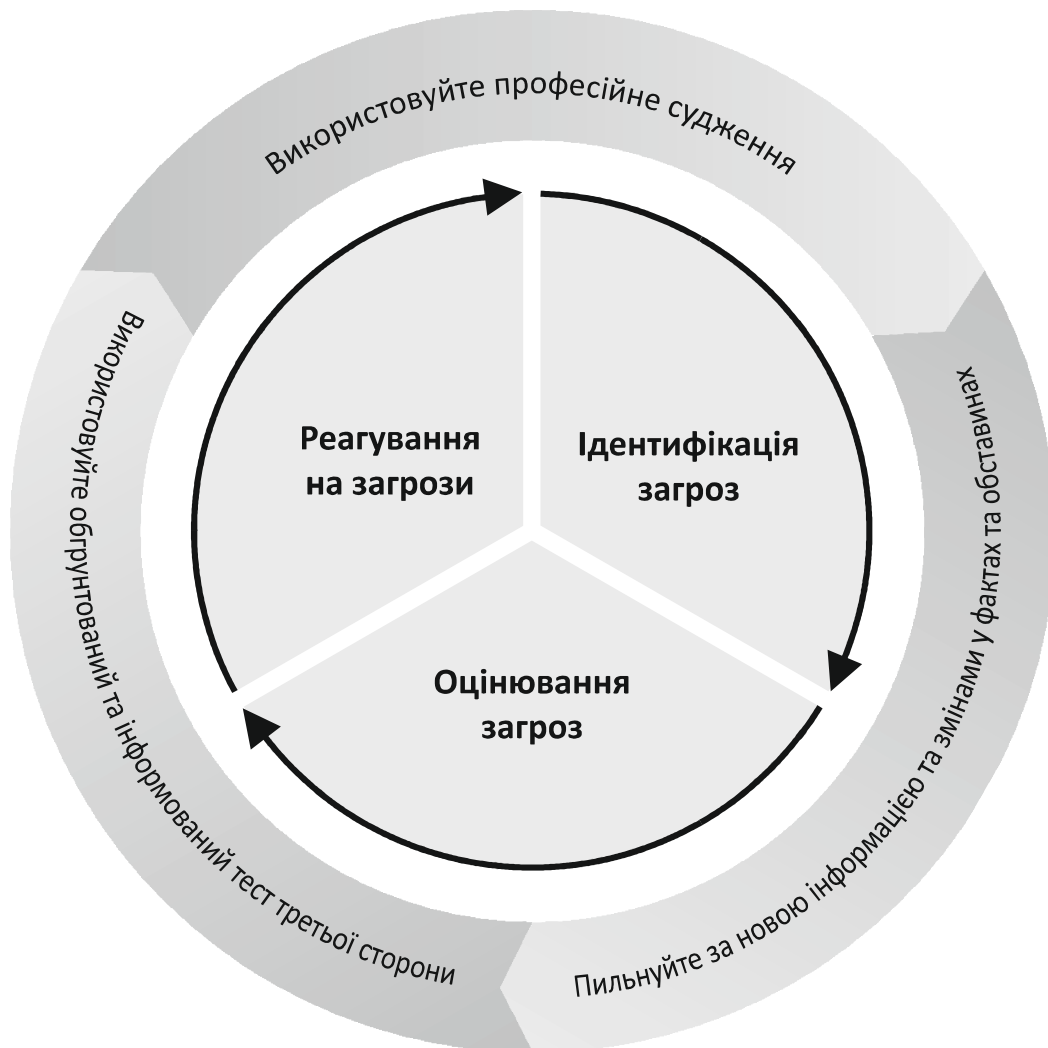


Рис. 3.4. Застосування Концептуальної основи в разі загроз дотриманню основоположних принципів етики

Джерело: <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/building-trust-ethics/discussion/exploring-iesba-code>

Незалежність

Міжнародні стандарти незалежності вимагають, щоб професійні бухгалтери в публічній практиці були незалежними під час виконання аудитів, оглядів та інших завдань із надання впевненості. Незалежність пов'язана з основоположними принципами об'єктивності та чесності.

Незалежність охоплює:

- незалежність мислення, тобто спрямованість мислення, що дозволяє висловити висновок без будь-якого впливу, який може загрожувати професійному судженню, та діяти чесно, об'єктивно і з професійним скептицизмом;

- незалежність поведінки, тобто уникнення фактів та обставин настільки суттєвих, що розсудлива й поінформована третя сторона найімовірніше дійшла б висновку щодо загрози чесності, об'єктивності чи професійному скептицизму фірми або члена команди з аудиту чи надання впевненості.

Професійні бухгалтери та фірми зобов'язані дотримуватися вимог Міжнародних стандартів незалежності, щоб бути незалежними під час виконання аудитів, оглядів та інших завдань із надання впевненості. Концептуальна основа застосовується до ідентифікації, оцінювання та реагування на загрози дотриманню основоположних принципів у такий самий спосіб, як і до ідентифікації, оцінювання та реагування на загрози дотриманню вимог до незалежності.

Професійний скептицизм

У відповідь на рекомендацію тристоронньої робочої групи з професійного скептицизму (PSWG), до складу якої входять представники IAASB, IESBA та Ради з міжнародних стандартів бухгалтерської освіти (IAESB), яка була створена 2015 року, і визнає суспільний інтерес у просуванні дефініції «Професійний скептицизм» під час проведення аудитів, перевірок та інших завдань, що забезпечують впевненість, IESBA вирішив, що було б важливо доповнити кілька посилань, які існують у Міжнародному кодексі, на професійний скептицизм. Тепер Кодекс пояснює, як дотримання основних принципів підтримує прояв професійного скептицизму, ілюструючи цей зв'язок у контексті аудиту фінансової звітності.

Відповідно до стандартів аудиту, огляду та інших завдань із

надання впевненості, зокрема тих, що їх видає IAASB (PMCAHB), професійні бухгалтери в публічній практиці при плануванні та проведенні аудитів, оглядів та інших завдань із надання впевненості зобов'язані виявляти професійний скептицизм. Професійний скептицизм та основоположні принципи – взаємопов'язані поняття.

Застосування концептуальної основи професійними бухгалтерами в бізнесі та публічній практиці розглянуто в розділах 4 і 5.

Контрольні запитання

1. Для чого призначений кодекс етики бухгалтера? Які його функції?
2. Які умови визначають вплив кодексу етики?
3. Коли і де було розроблено перший кодекс етики бухгалтерів?
4. Коли і ким було створено міжнародний кодекс етики професійних бухгалтерів?
5. Яку структуру має сучасна редакція міжнародного кодексу етики професійних бухгалтерів?
6. На кого поширюється дія Кодексу етики Міжнародної федерації бухгалтерів?
7. Коли та ким було розроблено перший кодекс етики професійних бухгалтерів України?
8. Який статус Міжнародного кодексу етики професійних бухгалтерів в Україні?
9. Назвіть основоположні принципи етики професійного бухгалтера? Опишіть їх.
10. Який принцип вимагає від бухгалтера бути правдивим і відвертим? Що означає ця вимога?
11. В чому сутність принципу об'єктивності? Наведіть приклад його дотримання.
12. Що передбачає принцип професійної компетентності та належної ретельності?

13. Що має робити професійний бухгалтер для дотримання конфіденційності?

14. Коли професійний бухгалтер може або зобов'язаний розкрити конфіденційну інформацію?

15. Що означає професійна поведінка бухгалтера?

16. Що забезпечує дотримання усіх основоположних принципів?

17. Як має діяти професійний бухгалтер, коли дотримання одного основоположного принципу протирічить іншим принципам?

18. Для чого призначена Концептуальна основа кодексу етики?

19. Що є передумовою правильного застосування Концептуальної основи?

20. Що має враховувати професійний бухгалтер, здійснюючи професійне судження?

21. Які існують загрози дотриманню основоположних принципів етики? Надайте стисло характеристику їх?

22. В чому полягає оцінка виявлених загроз?

23. Як слід реагувати на виявлені загрози?

Тести для самоконтролю

1. Міжнародний кодекс етики МФБ поширюється на:

- а) бухгалтерів;
- б) аудиторів;
- в) бухгалтерів і аудиторів;
- г) усіх професійних бухгалтерів.

2. Згідно з яким принципом професійний бухгалтер має дотримуватись законодавчих норм:

- а) професійної компетентності і належної ретельності;
- б) професійної поведінки;
- в) об'єктивності;
- г) чесності.

3. Професійний бухгалтер може розкривати конфіденційну інформацію, якщо:

- а) інформація містить суттєві перекручення;
- б) це передбачено законодавством;
- в) стосунки з клієнтом завершено;
- г) немає правильної відповіді.

4. Згідно з принципом об'єктивності професійний бухгалтер:

- а) не має працювати з інформацією, що на його думку містить хибні дані;
- б) має діяти згідно з професійними стандартами;
- в) має уникати впливу інших осіб на його професійне судження;
- г) немає правильної відповіді.

5. Згідно з яким основоположним принципом професійний бухгалтер має діяти відверто і правдиво:

- а) об'єктивності;
- б) чесності;
- в) професійної поведінки;
- г) конфіденційності.

6. Загрозу дотриманню основоположних принципів створює:

- а) зміна керівництва компанії – працедавця;
- б) близьке знайомство з клієнтом;
- в) зміна внутрішньої політики контролю якості;
- г) усе наведене вище.

7. Фінансовий інтерес професійного бухгалтера у справах клієнта створює загрозу:

- а) власного інтересу;
- б) самооцінки;
- в) тиску;
- г) усе наведене вище.

8. Родинні зв'язки бухгалтерки та керівника підприємства створюють загрозу:

- а) самооцінки;
- б) власного інтересу;
- в) особистих стосунків;
- г) усе наведене вище.

9. Тривале виконання завдань аудитором у того ж самого клієнта може створити загрозу:

- а) особистих стосунків;
- б) тиску;
- в) захисту;
- г) усе наведене вище.

10. Оцінюючи загрози професійний бухгалтер має враховувати:

- а) якісні чинники;
- б) кількісні чинники;
- в) якісні та кількісні чинники;
- г) якісні, кількісні чинники та комбіновану дію кількох загроз.

Практичні завдання

Вправа 3.1

«Колишній Голова Конституційного Суду дав керівнику Бухгалтерської служби КСУ – головному бухгалтеру незаконну вказівку щодо використання його особистого ключа з кваліфікованим

електронним підписом для несанкціонованого втручання в роботу автоматизованої системи «Клієнт Казначейства – Казначейство» з метою підписання бухгалтерських документів в електронній формі від його імені, також він передав їй захищений носій із власним електронним підписом.

На виконання зазначеної вказівки головний бухгалтер КСУ у період з 29 грудня 2020 року до 09 лютого 2021 року здійснила 207 несанкціонованих втручань у роботу автоматизованої системи та підписала із використанням електронного цифрового підпису відстороненого на той час від посади Голови КСУ бухгалтерські документи. Крім іншого, для створення враження у співробітників Суду щодо продовження виконання ним обов'язків Голови КСУ незаконно були підписані електронні платіжні доручення на виплату винагороди судді, заробітної плати співробітникам Секретаріату КСУ разом із преміями, грошовими та матеріальними допомогами, надбавками за інтенсивність праці та іншими виплатами.

Дії колишнього Голови та головного бухгалтера КСУ кваліфікуються за ст. 27 (підбурення та пособництво), ч. 2 ст. 361 (несанкціоноване втручання в роботу автоматизованої системи за попередньою змовою групою осіб, що призвело до підробки інформації) КК України.

Санкція статті передбачає покарання у виді позбавлення волі строком до 6 років».

Джепело: <https://dbr.gov.ua/news/kolishnomu-qolovi-ta-qolovnomu-buhqalteru-konstitucijnoqo-sudu-ukraini-povidomleno-pro-pidozru>

Необхідно: визначити характер порушення основоположних принципів етики та обговорити, як мав би діяти бухгалтер КСУ в цій ситуації?

Вправа 3.2

Півзахісник «Челсі» Н'Голо Канте має диплом бухгалтера.

Француз бажав отримати професію, оскільки не був впевнений, що його футбольна кар'єра складеться так вдало.

Джерело: <https://terrikon.com/posts/285809>

Необхідно: визначити, чи може виникнути загроза дотриманню основоположних принципів етики, якщо б Канте поєднував футбольну та бухгалтерську кар'єру.

Вправа 3.3

За чотири місяці використання бухгалтерської програми Master, на яку було витрачено понад півтора мільйона гривень, у митних органах лєвова частка перерахунків і коригувань здійснюється в ручному режимі. Бухгалтери звільняються, заробляють нервові розлади, пов'язані з неспроможністю програми бухобліку.

Про це заявив ексглава Державної митної служби України та колишній заступник голови Державної фіскальної служби України Анатолій Макаренко. Він зачитував думку Марії Околити, яка створювала одну з колись найкращих бухгалтерських служб країни: *«Просто Крик душі!!!! Прошу почути головних бухгалтерів митних органів про стан запровадження програмного продукту Master. Це не програма, а дерев'яний посох, який не дає можливості вести аналітичний та синтетичний облік господарських операцій, проводити розрахунки та формувати звітність.*

Час роботи з грудня 2019 показав недієздатність програми, що запроваджується. Не організовано її налаштування, не забезпечено належний рівень навчання користувачів та супроводження фахівцями і розробниками програми».

Джерело: <https://censor.net/ua/n3190531>

Необхідно: обговорити ситуацію щодо загрози основоположним принципам етики бухгалтерів. Як має бухгалтер реагувати на такі загрози?

Вправа 3.4

У жовтні 2009 року невідомі обстріляли з мисливської рушниці автомобіль з аудиторами «АрселорМіттал Кривий Ріг» на відрізку дороги між автотрасою «Кривий Ріг – Миколаїв» та с. Кудашівка. В автомобілі перебували водій та два аудитора підприємства – громадяни Індії. Один з пасажирів дістав дотичне вогнепальне поранення правої гомілки та був госпіталізований.

Останнім часом на ВАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» склалася практика масового розкрадання продукції та водночас замовчування цих фактів від уваги громадськості та правоохоронних органів. Така ситуація сприяла концентрації криміногенного елементу навколо підприємства та, як наслідок, призвела до розборок під час розподілу коштів від реалізації викраденого, вважають в обласній міліції.

Джерело: <https://www.unian.ua/society/275141-na-dnipropetrovschini-obstrilyali-avtomobil-z-auditorami-arselormittal.html>.

Необхідно: визначити характер загроз для аудиторів, що виникли та обговорити можливе реагування на ці загрози.

Вправа 3.5

Службовець банку в Німеччині повинен був здійснити переказ 64,2 євро, але задрімав, залишивши руки на клавіатурі. Натиснувши уві сні на кнопку «2», він переказав на рахунок 22222222,22 євро. Помилку незабаром було виявлено і виправлено. В результаті інциденту була звільнена 48-річна співробітниця банку, в чій обов'язки входив контроль за діями співробітника. Жінка, яка працювала у банку від 1986 року, звернулася до суду. Суд по трудових спорах встановив, що в день події співробітниця перевірила понад 800 операцій, а на кожну операцію витрачалось трохи більше секунди. Суд оголосив звільнення незаконним, визнавши

достатнім покаранням оголошення догани, і вимагав відновити її на роботі. Інформації про наслідки інциденту для службовця, який заснув, не надходило.

Джерело: https://lb.ua/society/2013/06/11/205375_sluzhashchiy_banku_perevel_22222222

Необхідно: визначити чи були порушені основоположні етичні принципи співробітниками банку.

Вправа 3.6

У детективному романі відомого англійського письменника Д.Френсіса «Ризик», аудитора і жокея – аматора Рональда Бріттена викрадають на яхті, а коли він втікає, викрадають знову. Він намагається з'ясувати, що є причиною його викрадень – скачки або аудиторська діяльність.

Необхідно: прочитати роман і описати випадки виникнення загроз дотриманню етичних принципів та реагування на них з боку аудиторів.

Вправа 3.7

Ви працюєте фінансовим директором компанії, що займається виробництвом та реалізацією меблів. Фінансова звітність компанії за рік, що закінчується 31 грудня, зараз перебуває у процесі підготовки.

Комерційний директор повідомив вам про наявність на складі суттєвого обсягу непроданих меблів, за якими не було жодного руху вже понад 10 місяців. Зазвичай такі товари можуть бути продані тільки зі суттєвою знижкою і списати їхню вартість до чистої ціни реалізації слід було ще кілька місяців тому.

Власники компанії намагаються знайти покупця та продати компанію, і генеральний директор (який також є одним із засновників) повідомив вам, що немає потреби знецінювати ці запаси на звітну дату.

Ви впевнені, що директор не хоче знецінювати запаси, бо знайшовся інвестор, який зацікавлений у придбанні компанії. Генеральний директор в особистій розмові сказав, що у разі успішного завершення угоди всі співробітники збережуть робочі місця, а ви отримаєте хороший бонус.

Необхідно: використовуючи концептуальний підхід:

- 1) виявити загрозу порушення принципів етики;
- 2) оцінити рівень небезпеки;
- 3) визначити, як слід діяти в цій ситуації.

РОЗДІЛ 4. ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА БУХГАЛТЕРА В БІЗНЕСІ

4.1. Загрози дотриманню основоположних принципів та дії бухгалтерів

Професійним бухгалтером у бізнесі є особа, яка здійснює бухгалтерський облік діяльності у різних секторах, зокрема у торгівлі, промисловості, сфері послуг, освіті, державних органах, професійних організаціях тощо. Такою особою може бути штатний працівник (бухгалтер, керівник тощо), власник, підрядник, волонтер.

Кодекс етики визначає основоположні принципи, що їх повинен дотримуватись професійний бухгалтер, види загроз дотриманню цих принципів, а також порядок застосування застережних заходів.

Приклад 4.1

Є така інформація про бухгалтерську службу готельно – ресторанного комплексу.

1. Головний бухгалтер та касир працюють на підставі трудових договорів.

2. Бухгалтер з калькулювання працює на підставі цивільно-правового договору як фізична особа-підприємець і залучається у випадку необхідності складання калькуляцій та рахунків до оплати з надання послуг на комплексне обслуговування корпоративних заходів.

3. У бухгалтерії періодично проходять стажування студенти економічних спеціальностей, які на волонтерських засадах виконують завдання головного бухгалтера.

4. Згідно з умовами договору з аудиторською фірмою, аудитор фірми надає консультаційні послуги з питань оподаткування та складання податкових декларацій.

Яка категорія осіб, що працюють у бухгалтерії, може не дотримуватись основоположних етичних принципів?

Відповідь

Правова форма відносин бухгалтера з організацією-працедавцем не впливає на етичні обов'язки, покладені на бухгалтера (200.3). Усі особи, які здійснюють облікові функції на цьому підприємстві, повинні дотримуватись основоположних етичних принципів

Норми Кодексу етики передбачають, що бухгалтери на усіх рівнях намагатимуться заохочувати та впроваджувати таку корпоративну культуру, яка базуватиметься на основоположних етичних принципах бухгалтера. Такий підхід може бути реалізований у таких конкретних діях:

1. При підборі кадрів в бухгалтерську службу підприємства висуваються вимоги щодо моральних характеристик кандидатів на посаду.

2. При оформленні на роботу працівник бухгалтерії складає заяву про ознайомлення з Кодексом етики професійного бухгалтера, корпоративним кодексом.

Заява

*Я, _____,
підтверджую, що прочитав (ла), зрозумів (ла) та зобов'язуюсь виконувати Кодекс етики професійних бухгалтерів.*

Дата _____

Підпис _____

3. На підприємстві заохочується проходження навчальних програм із професійної етики.

4. На підприємстві розроблена процедура з порядку подання та розгляду інформації про неетичну поведінку працівника бухгалтерії.

5. Розроблено порядок проходження підвищення кваліфікації бухгалтерів.

6. На підприємстві наявний порядок інформування про нове законодавство та вивчення прийнятих змін до нормативних актів.

7. Розроблено моніторинг якості результатів роботи працівників.

Для ідентифікації загроз дотриманню основоположних принципів бухгалтер повинен бути чутливим до обставин, з якими він стикається у професійній діяльності (табл. 4.1).

Таблиця 4.1

Приклади ідентифікації загроз

Вид загрози	Опис фактів та обставин	Ідентифікація та оцінювання загрози
Загроза власного інтересу	Бухгалтеру запропоновано матеріальну допомогу у розмірі трьох місячних заробітних плат з розрахунком, що річний звіт буде сформовано у стислі строки та з позитивними фінансовими показниками для його подальшого подання інвестору	Така допомога надається тільки працівникові, відповідальному за звіти, чи усім працівникам бухгалтерії? Яка ймовірність того, що отримання матеріальної допомоги вплине на прийняття професійних суджень бухгалтера при складанні фінансової звітності?

Продовження таблиці 4.1

<p>Загроза власної оцінки</p>	<p>Бухгалтеру відомо, що його попередник звільнився з роботи через незгоду з вищим керівництвом у питанні про податкову політику на підприємстві</p>	<p>Чи наявні акти перевірок податкової інспекції? Чи здійснена оцінка відомих фактів щодо результатів роботи попереднього бухгалтера?</p>
<p>Загроза захисту</p>	<p>Бухгалтер намагається зробити все, щоб у звіті, який подається кредитору з метою отримання фінансування, інформація з негативними показниками виглядала завуальовано, у згорнутому вигляді</p>	<p>Чи вводить в оману користувача інформація, подана у такий спосіб? Який характер та обсяг роботи бухгалтера у цьому процесі?</p>
<p>Загроза особистих стосунків</p>	<p>Бухгалтером підприємства є дружина власника</p>	<p>Чи приймає власник рішення, які впливають на фінансове звітування? Чи намагається впливати власник на процес прийняття рішень бухгалтером? Чи входить у посадові обов'язки бухгалтера саме та ділянка облікового процесу, на який впливає власник?</p>

Закінчення таблиці 4.1

Загроза тиску	Бухгалтеру погрожують звільненням, якщо він не складе звітність із показниками, які хоче бачити директор фірми	Чи намагається директор впливати на процес прийняття рішень бухгалтером?
---------------	--	--

Джерело: авторська розробка.

Оцінка рівня загрози (прийнятний чи неприйнятний рівень) відбувається перевіркою проінформованою та розсудливою третьою стороною.

Характер реагування на загрози залежить від ситуації.

Реагування на загрози за наявності конфлікту інтересів

Конфлікт інтересів створює загрози дотриманню принципу об'єктивності та може створювати загрози дотриманню інших основоположних принципів.

Сторонами конфлікту інтересів можуть бути організація-пациєнт, постачальник, клієнт, кредитор, акціонер тощо (рис.4.1).

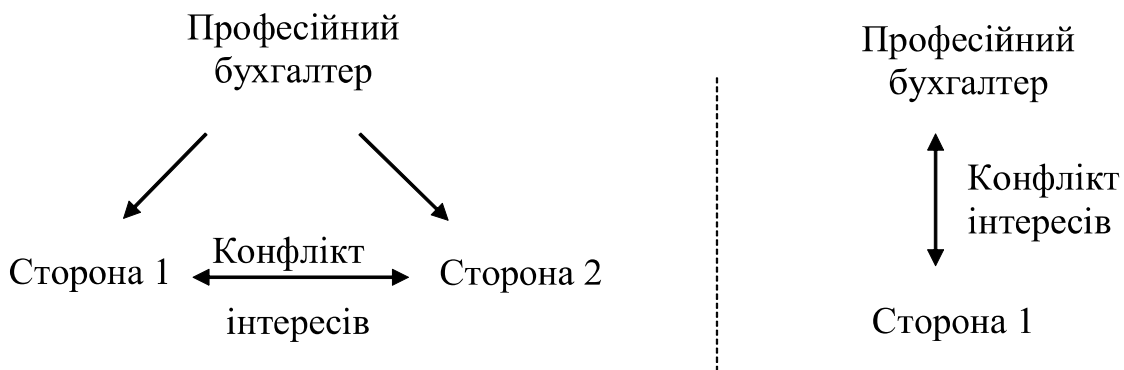


Рис. 4.1. Конфлікт інтересів в діяльності професійного бухгалтера в бізнесі

Джерело: авторська розробка.

Розглянемо кілька прикладів реагування на конфлікт інтересів

Приклад 4.2

Товариство з обмеженою відповідальністю було засноване трьома власниками. Двоє з них прийняли рішення про вихід з товариства. Кожен з них намагається отримати більшу частку при виході і з цією метою тиснуть на бухгалтера. При цьому третій засновник, який одночасно є керівником підприємства, нагадує бухгалтеру, що він є найманою особою і повинен виконувати в першу чергу вказівки того, хто прийняв бухгалтера на роботу і визначає розмір його зарплати.

Реагування

У даному випадку слід залучити аудитора або здійснювати діяльність під наглядом аудитора.

Приклад 4.3

Бухгалтер, який надає послуги з ведення обліку і складання звітності кільком організаціям як фізична особа-підприємець, одночасно працює в громадській організації, яка хоче отримати грант від благодійного фонду, а також в цьому благодійному фонді у відділі аналітичного опрацювання поданих заявок на грант. Громадська організація звернулась до бухгалтера із завданням підготувати у найпривабливішому вигляді документацію для отримання гранту.

Реагування

За таких обставин бухгалтеру слід вийти з процесу ухвалення рішення.

Приклад 4.4

На професійного бухгалтера покладено відповідальність підготувати аналітичну інформацію про потенційних постачальників підприємства з метою подальшого вибору одного з

них. При цьому керівником одного з підприємств-постачальників є батько професійного бухгалтера.

Реагування

Доречним є розкриття інформації відповідним рівням в організації-роботодавці, отримання згоди від відповідних сторін, що вони не заперечують проти існування конфлікту.

Реагування на загрози під час складання та подання інформації

При складанні, оформленні та поданні звітної інформації бухгалтером можуть виникнути обставини, що становитимуть загрози дотриманню основоположних принципів етики. Такими обставинами можуть бути:

- тиск із боку старшого управлінського персоналу або осіб, наділених вищими повноваженнями на навмисне викривлення або вуалювання інформації у звітності;
- використання податкових схем уникнення податкового навантаження;
- вибір такого методу облікової політики чи облікової оцінки, який призведе до викривлення фінансового результату;
- агрегування статей звітності з негативними показниками.

Приклад 4.5

Заробітна плата бухгалтера на підприємстві встановлена у розмірі щомісячного окладу та бонусу у розмірі, що залежить від величини прибутку у річному звіті. Бухгалтер, маючи на меті змінити річний прибуток, розглядає способи його збільшення. Так, понесені витрати на страхування транспорту у звітному періоді бухгалтер відніс на витрати майбутніх періодів, а частину доходів майбутніх періодів ідентифікував як доходи звітного періоду. У такий спосіб, керуючись власним фінансовим інтересом, бухгалтер досяг збільшення бонусу.

Основоположний принцип, який порушується: чесність, об'єктивність.

Загрози дотримання: власного інтересу.

Висновок: має місце порушення основоположних принципів внаслідок вибору такого методу облікової політики чи облікової оцінки, який призвів до викривлення фінансового результату.

Бухгалтер при складанні та поданні звітності повинен:

а) складати або подавати інформацію згідно з відповідною концептуальною основою звітування, якщо це прийнятно;

б) складати або подавати інформацію в такий спосіб, який має на меті не вводити в оману, не впливати неналежно на результати, передбачені в контрактах або нормативних актах;

в) здійснювати професійне судження для того, щоб:

- подавати факти точно та повністю в усіх суттєвих аспектах;

- чітко описувати справжній характер комерційних операцій

або діяльності та

- своєчасно та належно класифікувати та записувати інформацію;

г) не пропускати нічого з наміром надання інформації, що вводить в оману, або неналежно впливає на результати, передбачені в контрактах або у нормативних актах.

Якщо бухгалтер вважає, що інформація є оманливою, доцільними можуть бути певні застережні заходи для зменшення загроз при складанні фінансової звітності.

Одним з таких заходів є консультування з:

- відповідною професійною організацією (бухгалтерів, аудиторів, податкових консультантів, оцінювачів тощо);

- внутрішнім або зовнішнім аудитором організації-працедавця;

- юристом.

Водночас необхідно з'ясувати чи існують будь-які вимоги щодо інформування третіх сторін, зокрема користувачів, регуляторних та наглядових органів.

Якщо професійний бухгалтер визначає, що відповідного заходу не було вжито, і є підстави вважати, що інформація все ще вводить в оману, бухгалтер повинен відмовитися від причетності до цієї інформації.

Реагування на загрози, пов'язані із спонуканими

Спонука (заохочення) – це предмет, ситуація чи дія, що використовуються як засіб впливу на поведінку іншої особи, але не обов'язково з наміром неналежного впливу на поведінку цієї особи. Спонука може існувати у вигляді:

- дарунків;
- знаків гостинності;
- розважальних заходів;
- пожертвувань;
- закликів до дружніх стосунків;
- працевлаштування;
- пільг чи привілею.

Професійний бухгалтер не повинен приймати або заохочувати інших осіб приймати будь-яку спонуканими, щодо якої бухгалтер доходить висновку або вважає, що розсудлива та поінформована третя сторона найімовірніше дійшла б висновку, що її пропонують із наміром неналежного впливу на поведінку одержувача або іншої третьої особи.

Визначення того, чи існує реальний чи передбачуваний намір неналежного впливу на поведінку, вимагає здійснення професійного судження. На винесення професійного судження впливають такі чинники:

- визначення часу, коли спонука пропонується у зв'язку з будь-якою дією чи рішенням, на які він може впливати;

- чи є спонука традиційною чи культурною практикою (державне, релігійне чи професійне свято);
- чи є спонука частиною професійної діяльності, наприклад, пропонування обіду у зв'язку з діловою зустріччю;
- чи обмежується пропонування спонуки окремим одержувачем або це доступно для більш широкої групи;
- ким пропонується спонука (посада, роль у конкретних обставинах);
- чи є прийняття спонуки порушенням згідно з правилами контрагента;
- ступінь прозорості, з яким пропонується спонука;
- відома попередня поведінка або репутація сторони, яка пропонує.

У випадку, якщо бухгалтер дійшов висновку про наявність неприйняттого рівня загрози дотриманню основоположних принципів, він повинен вжити застережні заходи. До них належать:

- інформування про пропозицію старшого управлінського персоналу або тих, кого наділено найвищими повноваженнями, в організації-працедавці;
- зміцнення або припинення ділових відносин з особою, яка пропонує;
- реєстрація спонуки в журналі, який веде організація-працедавець бухгалтера;
- наявність прийняттого експерта з огляду, який не бере участі в професійній діяльності, але здійснює огляд будь-якої виконаної роботи або рішень, прийнятих бухгалтером, стосовно особи чи організації, від якої бухгалтер прийняв спонуку;
- пожертвування спонуки на благодійність після отримання та відповідне розкриття інформації про пожертвування, наприклад, тим, кого наділено найвищими повноваженнями, або особі, яка пропонувала спонуку;
- відшкодування вартості отриманої спонуки;
- негайне повернення спонуки.

4.2. Реагування на недотримання законодавчих вимог

Під час здійснення професійної діяльності бухгалтери в бізнесі стикаються з діями або підозрами щодо невідповідності законодавчим вимогам (Non – Compliance with Laws and Regulations – NOCLAR).

Недотримання законодавчих вимог (NOCLAR) можна визначити як будь-яку бездіяльність або вчинення суб'єкта господарювання, навмисна чи ненавмисна, що суперечить чинним законам чи нормам. Такі дії включають операції, що здійснюються суб'єктом господарювання або від його імені особами, відповідальними за управління, або працівниками. Поряд із тим, недотримання вимог не включає особисту провину (не пов'язану з господарською діяльністю суб'єкта) з боку осіб, уповноважених на управління або працівників підприємства.

Бухгалтер повинен звертати увагу на такі речі та має дотримуватись основоположних принципів етики, беручи до уваги суспільні інтереси.

Мета реагування бухгалтера на недотримання або підозру щодо недотримання законодавчих вимог:

а) дотримуватися принципів чесності та професійної поведінки;

б) привертати увагу управлінського персоналу або, якщо це доречно, тих, кого наділено найвищими повноваженнями в організації-працедавці, намагаючись дати їм можливість виправити, пом'якшити або усунути наслідки недотримання (або підозри щодо недотримання) законодавчих вимог, або попереджати недотримання цих вимог (у тому разі, коли воно ще не сталося) та

в) вживати такі подальші заходи, що відповідають суспільним інтересам.

Міжнародний кодекс етики (у розділі 260) визначає послідовність дій професійних бухгалтерів у ситуаціях недотримання законодавчих вимог.

Зокрема, можна виділити три кроки в подоланні загроз NOCLAR:

- 1) виявлення можливого порушення законодавства;
- 2) обговорення ситуації з керівництвом;
- 3) подальші дії та інформування відповідного органу.

Виявлення можливого порушення законодавства

Реагування бухгалтера на загрозу NOCLAR починається тоді, коли йому стає відомо про недотримання або можливість недотримання:

а) загальновизнаних законодавчих та нормативних актів, що безпосередньо впливають на визначення суттєвих сум та розкриття інформації у фінансовій звітності організації – працедавця;

б) інших законодавчих та нормативних актів, що безпосередньо не впливають на визначення суттєвих сум та розкриття інформації у фінансовій звітності організації-працедавця, але дотримання їхніх вимог може бути дуже важливим для операційних аспектів господарської діяльності організації-працедавця, її спроможності продовжувати свою господарську діяльність або уникнення суттєвих штрафів.

Якщо є певні підозри щодо порушення законодавства, бухгалтер має спочатку зрозуміти ситуацію, що дозволить йому визначити важливість та вплив на фінансову звітність або інші фактори, які необхідно враховувати (рис.4.2).

Бухгалтер повинен бути достатньо пильним і скептичним, щоб зробити правильний висновок з того, що він бачив або чув, або з того, що можна припустити на основі його спостережень.

У тих сферах, де бухгалтер не є фахівцем, доречно отримати конфіденційну консультацію інших співробітників, професійної організації чи юридичної фірми. Зовнішні поради можуть бути корисними, але не є суворою вимогою.



Рис.4.2. Чинники, що враховує бухгалтер для розуміння ситуації

Джерело: авторська розробка

Якщо порушення видається можливим, бухгалтер повинен оцінити його серйозність і не може його ігнорувати. Професійне судження та досвід, знання та пильність будуть необхідні для того, щоб зробити правильні висновки щодо серйозності справи, і мають бути належним чином задокументовані.

Обговорення ситуації з керівництвом

Керівництво – це сторона, яка фактично відповідає за дотримання підприємством чинного законодавства. Ураховуючи наявну структуру управління, бухгалтер має проінформувати про ситуацію свого безпосереднього керівника. Якщо ж цей керівник причетний до порушення законодавства, бухгалтерові слід обговорити цю ситуацію з керівником наступного вищого рівня.

Приклад 4.6

Головний бухгалтер підпорядкований фінансовому директорові. Фінансовий директор надав розпорядження спрямувати кошти цільового фінансування з ремонту будівлі на оплату рахунків за комунальні послуги. Головний бухгалтер звернув увагу фінансового директора на те, що нецільове використання таких коштів є порушенням чинного законодавства. Проте фінансовий директор наполягає на виконанні свого розпорядження.

У такому разі головний бухгалтер має проінформувати керівника підприємства про можливе порушення законодавства та його наслідки.

Після надання керівництву доречної інформації необхідно оцінити його реагування, зокрема:

- чи була реакція своєчасною, чи розслідувалась справа;
- чи вжито заходів для усунення або пом'якшення наслідків, чи зменшено ризик повторного порушення;
- чи надано доречну інформацію про порушення відповідному органу.

Така оцінка є основою для висновку щодо необхідності подальших кроків для захисту суспільних інтересів.

Подальші дії та інформування відповідного органу

Рішення бухгалтера щодо подальших дій значною мірою залежить від його впевненості в добросовісності керівництва. Недовіра до керівництва виникає, коли воно було причетне до незаконної діяльності або не повідомило про факти органу влади, хоча від нього вимагалось це зробити.

З урахуванням складної ситуації й потенційного збитку для організації-роботодавця, інвесторів, кредиторів, співробітників бухгалтер може:

- звернутися до керівництва материнського підприємства (якщо ситуація виникла в організації, яка є членом групи);
- повідомити відповідний орган (поліцію, прокуратуру тощо);
- інформувати зовнішнього аудитора;
- звільнитися.

Бухгалтер має повідомити відповідні органи, якщо отримав інформацію про випадки, що стосуються зокрема:

- шахрайства, корупції та хабарництва;
- відмивання грошей, фінансування тероризму та доходів від злочинної діяльності;
- ринку цінних паперів та торгівлі цінними паперами;
- банківських та інших фінансових продуктів та послуг;
- захисту даних;
- податкових та пенсійних зобов'язань і платежів;
- охорони довкілля;
- громадського здоров'я та безпеки.

Хто є цим органом, залежить від національного законодавства та відповідного питання. Це може бути державний орган, наприклад, податкова інспекція, комісія з цінних паперів, професійна організація бухгалтерів тощо.

Розкриття інформації про суттєві порушення має здійснюватися з урахуванням положень чинного законодавства, які можуть вимагати інформування відповідних органів та забороняти попередження сторони, якої стосується це порушення.

Приклад 4.7

Головний бухгалтер підприємства виявив порушення законодавства з боку керівництва підприємства. У нього є обґрунтована підозра, що схема порушення була розроблена за участі зовнішнього аудитора. У цьому разі бухгалтерові недоречно інформувати зовнішнього аудитора про виявлене порушення законодавства.

Документація

Бухгалтерові доцільно задокументувати кроки та аргументи, що були наслідками виявлення порушення закону чи нормативного акта. Документація вимагається в усіх випадках, коли було виявлено або підозрювалося порушення, а також якщо жодних подальших дій не було вжито принаймні з моменту порушення питання перед керівництвом.

Документація повинна відповідати часовій шкалі, починаючи з початкових запитань і закінчуючи остаточним рішенням. У неї повинні бути зазначені фактичні події протягом періоду, реакції, отримані від керівництва або аудиторського комітету, думки третіх сторін, із якими були проведені консультації, і, нарешті, аналіз різних факторів, що привели бухгалтера до його остаточного висновку. Також мають бути чітко визначені рішення, які ухвалив професійний бухгалтер, і підстави, на яких ґрунтується його думка, якщо це вказано із застосуванням тесту «розумна та поінформована третя сторона», і, нарешті, як він дійшов (або ні) до рішення повідомити про випадок уповноваженому органу або, залежно від обставин, відмовся від своєї функції бухгалтера цієї компанії. Якість цієї документації буде вагомим аргументом у дискусіях, які можуть виникнути пізніше щодо того, чи працював бухгалтер з належною професійністю.

Відсутність реакції бухгалтера на отриману інформацію про випадки недотримання вимог законодавства може призвести до його відповідальності за статтями Кримінального кодексу України (табл. 4.2).

Таблиця 4.2

Статті Кримінального кодексу України, пов'язані з NOCLAR

Стаття	Назва статті
205-1	Підроблення документів, які подаються для проведення державної реєстрації юридичної особи та фізичних осіб-підприємців

Закінчення таблиці 4.2

209	Легалізація (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом
212	Ухилення від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування
218-1	Доведення банку до неплатоспроможності
219	Доведення до банкрутства
220-2	Фальсифікація фінансових документів та звітності фінансової організації, приховування неплатоспроможності фінансової установи або підстав для відкликання (анулювання) ліцензії фінансової установи
222-1	Маніпулювання на фондовому ринку
366	Службове підроблення
367	Службова недбалість

Джерело: складено на основі Кримінального кодексу України

Розглянуті вимоги Кодексу етики щодо реагування на порушення законодавства стосуються передусім старших професійних бухгалтерів, тобто посадових осіб, що впливають на рішення щодо придбання, розподілу та контролю ресурсів організації та мають розглядати випадки невідповідності, звітуючи вищому керівництву або ревізійній комісії.

Інші (молодші) бухгалтери в бізнесі повинні повідомити про свої спостереження щодо недотримання законів своєму безпосередньому керівникові.

Контрольні питання

1. Хто є професійним бухгалтером у бізнесі? Наведіть приклади.
2. Визначення невідповідності не обов'язково є протиправною дією (порушенням закону). Чи це стосується загального права? Чи це стосується законів і нормативних актів?
3. Які є види загроз дотриманню основоположних принципів професійним бухгалтером у бізнесі? Наведіть приклади.
4. Назвіть чинники, які впливають на оцінювання рівня загроз професійним бухгалтером у бізнесі.
5. Хто входить в коло осіб, кого наділено найвищими повноваженнями відповідно до Кодексу? З якою метою таку групу осіб потрібно визначати професійному бухгалтеру у бізнесі?
6. Як ідентифікувати конфлікти інтересів і діяльності професійного бухгалтера у бізнесі?
7. Які вимоги до складання і подання інформації професійним бухгалтером у бізнесі висуваються Кодексом?
8. Якщо бухгалтера звільнять через неетичну поведінку, чи може він надалі працювати в інших компаніях?
9. Що означає недотримання законодавчих вимог (NOCLAR)?
10. Які цілі переслідує професійний бухгалтер, коли реагує на недотримання законодавчих вимог?
11. Як має діяти професійний бухгалтер, коли йому стає відомо про недотримання законодавчих вимог?
12. Які чинники враховує професійний бухгалтер, визначаючи, чи потрібні подальші дії після спілкування з керівництвом?
13. Чи має професійний бухгалтер інформувати інших осіб про недотримання законодавчих вимог?
14. Які статті Кримінального кодексу України передбачають відповідальність бухгалтера у разі відсутності його реакції на недотримання законодавчих вимог?

Тести для самоконтролю

1. Професійним бухгалтером в бізнесі є особа, яка:

- а) здійснює бухгалтерський облік підприємницької діяльності;
- б) має бухгалтерську освіту;
- в) здійснює бухгалтерський облік будь-якої діяльності;
- г) закохана в бухгалтерську професію.

2. Що належить до обставин, які ставлять під загрозу можливість професійного бухгалтера у бізнесі виконувати свої обов'язки з відповідною мірою професійної компетентності та належної ретельності:

- а) недостатність часу для відповідного виконання або здійснення своїх обов'язків;
- б) недостатня, обмежена чи іншим чином неадекватна інформація, що не дає можливості належно виконувати свої обов'язки, недостатній досвід, підготовка та освіта;
- в) неадекватні для виконання обов'язків ресурси;
- г) всі відповіді правильні.

3. Що належить до обставин, які можуть створювати загрози власного інтересу, коли професійний бухгалтер у бізнесі або його близький, або найближчий родич:

- а) має прямий фінансовий інтерес в організації-роботодавцеві;
- б) може отримувати премії залежно від прибутку, а на розмір такої премії безпосередньо впливають рішення, що приймаються професійним бухгалтером у бізнесі;
- в) має опосередкований фінансовий інтерес в організації-роботодавцеві;
- г) всі відповіді правильні.

4. Прикладами застережних заходів у робочому середовищі на рівні фірми для уникнення загроз дотриманню основоположних етичних принципів бухгалтером в бізнесі є:

а) підкреслення керівництвом фірми важливості дотримання етичних принципів;

б) формулювання етичних вимог до кандидатур на посаду при прийнятті на роботу;

в) прийняття Кодексу етики на державному рівні як нормативного документа;

г) правильні відповіді а), б).

5. Який з наступних принципів поведінки не є основоположним принципом етичної поведінки:

а) чесність;

б) відповідальність; в) об'єктивність;

г) конфіденційність.

6. Яке з наведених нижче тверджень узгоджується з вимогами Кодексу:

а) професійний бухгалтер в бізнесі не має права працювати на підприємстві, якщо директором цього підприємства є його найближчий родич;

б) професійний бухгалтер в бізнесі не має права працювати на двох підприємствах одночасно, якщо вони є конкурентами;

в) професійний бухгалтер не повинен діяти на власний розсуд із наміром введення в оману інших осіб;

г) правильного твердження не наведено.

7. Недотримання законодавчих вимог (NOCLAR) можна визначити як:

а) неетичну поведінку;

б) бездіяльність або вчинення суб'єкта господарювання, на-

вмисна чи ненавмисна, що суперечить чинним законам чи нормам;

в) всі дії невідповідності закону або підозра на таку невідповідність;

г) порушення принципу конфіденційності.

8. Етапи подолання загроз NOCLAR включають:

а) виявлення можливого порушення закону; обговорення з відповідальними менеджерами; обговорення з особами, які наділені найвищими повноваженнями; інформування відповідного органу, документування;

б) обговорення з відповідальними менеджерами; обговорення ревізійною комісією; інформування відповідного органу, документування;

в) виявлення можливого порушення закону; обговорення з відповідальними менеджерами; обговорення з особами, які наділені найвищими повноваженнями; інформування відповідного органу;

г) правильні відповіді а), б).

9. Яка суперечність існує при прийнятті рішення щодо інформування відповідного органу о наявності NOCLAR

а) відсутність відповідних повноважень та конфіденційність;

б) конфіденційність та обов'язок діяти у суспільних інтересах;

в) фінансовий інтерес в організації-роботодавцеві та потенційна шкода для аудитора;

г) всі відповіді правильні.

10. Чи застосовуються вимоги Кодексу етики щодо NOCLAR до членів професійних бухгалтерських організацій?

а) так, якщо бухгалтер є членом організації, яка є членом Міжнародної федерації бухгалтерів (IFAC);

- б) ні, тільки для сертифікованих аудиторів;
- в) так, якщо бухгалтер є сертифікованим;
- г) немає правильної відповіді.

Практичні завдання

Вправа 4.1

Для кожної з наведених далі ситуацій слід вказати чи було порушено принцип етики і якщо так, який саме.

Ситуація	Дотримання чи недотримання етичних принципів
1. Бухгалтер не здійснює розподіл загально-виробничих витрат на змінні та постійні з подальшим перерозподілом на види готової продукції, чим порушує норми НП(С)БО 16 «Витрати» та надає неправдиву інформацію про собівартість готової продукції. Такі дії він пояснює відсутністю відповідної опції в комп'ютерній бухгалтерській програмі, що використовується на підприємстві.	
2. Бухгалтер, користуючись довірою директора, здійснює щомісячні платежі на рахунок своєї дружини, фізичної особи-підприємця, за консультаційні послуги	
3. Керівник підприємства, знаючи потребу бухгалтера у грошових коштах у зв'язку з погашенням кредиту, погрожує йому звільненням у випадку, якщо бухгалтер не буде застосовувати схем ухилення від сплати податків.	

4. При працевлаштуванні бухгалтер, якому стало відомо про особу, яка також претендує на дану посаду, розповідає плітки про його роботу на попередньому місці.	
5. Підприємець балотується в депутати міської ради, а його бухгалтер за грошову винагороду надав конкурентам по політичній боротьбі інформацію про доходи підприємця.	

Вправа 4.2

Бухгалтер підприємства взяв поворотну фінансову допомогу на підприємстві, де працює. Сподіваючись, що його ніхто не звільнить до того часу, поки він не поверне гроші, бухгалтер почав не так ретельно виконувати свої службові обов'язки, як це було до цього.

Необхідно обговорити, якою мірою поведінка бухгалтера відповідає Кодексу професійної етики.

Вправа 4.3

Ознайомтесь з оголошеннями про вакансії бухгалтера.

<p>1. Вимоги:</p> <p>Базова або вища освіта- облік і аудит. Досвід роботи – від 3-х років.</p> <p>Знання основ бухгалтерського та податкового обліку. Впевнений користувач ПК та оргтехніки, програм: М.Е.Doc, Excel, Word.</p> <p>Відкритість до навчання, уважність, активність, відповідальність.</p> <p>2. Особисті якості кандидата: Стресостійкість;</p>
--

Орієнтація на результат; Організаторські здібності; Вміння працювати в команді;

Уміння чітко та зрозуміло доносити інформацію; Прагнення саморозвитку

Комунікабельність.

3. Кого ми шукаємо:

Найважливіше! Досвідченого головного бухгалтера: уважного, відкритого та чесного.

4. Вимоги:

Вища освіта (бухгалтерський облік, економіка, фінанси);
Досвід роботи на посаді бухгалтера не менше 3-х років (бажано на торговому підприємстві);

Знання всіх ділянок бухгалтерського та податкового обліку, бухгалтерських рахунків та проводок, а також законодавчих актів;

Вільне володіння ПК MS Office, чудове знання «Клієнт-Банк»

Високий рівень самоорганізації; Порядність, відповідальність, акуратність.

Необхідно проаналізувати, як вимоги до моральних якостей бухгалтера узгоджуються з основоположними принципами Кодексу етики. Запропонувати власний варіант оголошення.

Вправа 4.4

ТОВ «Логос» має намір виграти у тендері на постачання сировини ПАТ «Флора» на суму 100 млн грн. Бухгалтеру ПАТ «Флора» перед винесенням рішення по тендеру директор ТОВ «Логос» пропонує грошову винагороду у розмірі 1% від суми тендеру за вплив на прийняття вигідного для ТОВ «Логос» рішення.

Необхідно:

- визначити, які основоположні принципи можуть бути порушені;
- ідентифікувати та оцінити загрози дотриманню цих принципів;
- запропонувати застережні заходи.

Вправа 4.5

Головний бухгалтер приймає рішення про затвердження авансового звіту працівникові, що повернувся з відрядження. До підтверджуючих документів працівник надав рахунок готелю, що перевищує суму, встановлену до відшкодування внутрішнім розпорядженням на підприємстві. Головний бухгалтер пропонує працівнику сприяння у вирішенні питання з керівником про відшкодування витрат, за що працівник повинен віддати половину відшкодованої суми бухгалтеру.

Необхідно обговорити, якою мірою поведінка бухгалтера відповідає Кодексу професійної етики.

Вправа 4.6

У країні діє закон про конфіденційність, що забороняє професійним бухгалтерам повідомляти про недотримання або підозру щодо недотримання вимог законодавчих чи нормативних актів у процесі здійснення професійної діяльності відповідному органу.

Необхідно обговорити чи означає це, що положення щодо NOCLAR у Кодексі етики мають обмежене застосування у цій країні?

Вправа 4.7

Головний бухгалтер звернув увагу керівника підприємства на порушення правил документального оформлення господарських операцій. Керівник вважає порушення не суттєвим, а тому ніяк не відреагував на це звернення.

Необхідно обговорити можливі дії бухгалтера в цій ситуації?

РОЗДІЛ 5.
ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА
БУХГАЛТЕРА В ПУБЛІЧНІЙ ПРАКТИЦІ

5.1. Регулювання етики професійного бухгалтера в публічній практиці в Україні

Регулювання питань етики професійного бухгалтера в публічній практиці в Україні⁸⁶ має багаторівневу структуру, яку умовно можна поділити на вертикальну та горизонтальну.

Під вертикаллю будемо розуміти ієрархію залежно від юридичної сили нормативного акту співвідношення одного акту з іншим залежно від статусу акту в системі законодавства, а по горизонталі поділ ставиться в залежність від статусу суб'єкта професійного бухгалтера публічній практиці.

За вертикаллю регулювання етики професійного бухгалтера в публічній практиці на сьогодні здійснюється:

- Законом України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» від 21.12.2017 № 2258-VIII, надалі за текстом – «Закон про аудит»;

- Міжнародними стандартами контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг, надалі за текстом МСА або Міжнародні стандарти аудиту;

- Міжнародним кодексом етики професійних бухгалтерів», Ради з Міжнародних стандартів етики для бухгалтерів (International Ethics Standards Board for Accountants), опублікований Міжнародною федерацією бухгалтерів (International Federation of Accountants), надалі за текстом «Кодекс» або «Кодекс етики»;

- нормативно-правовими актами Органу суспільного нагляду за аудиторською діяльністю та Аудиторської палати України, надалі за текстом відповідно ОСНАД та АПУ.

⁸⁶ В Україні більш звичним є термін аудитор або суб'єкт аудиторської діяльності.

- Внутрішніми документами суб'єктів аудиторської діяльності, на яких покладений обов'язок встановлювати певні політики та процедури щодо дотримання етичних вимог при наданні аудиторських послуг.

Найвищим нормативним актом є Закон України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» від 21.12.2017 № 2258-VIII. Далі по ієрархії, вказаній вище, йдуть інші нормативні документи.

Щодо поділу регулювання по горизонталі, то тут встановлена залежність від статусу професійного бухгалтера у публічній сфері. Так, згідно із законодавством України, всі суб'єкти аудиторської діяльності поділені на три групи і належать до відповідного розділу реєстру суб'єктів аудиторської діяльності, а саме:

- звичайні суб'єкти аудиторської діяльності (II розділ реєстру);

- суб'єкти аудиторської діяльності, які мають право проводити обов'язковий аудит фінансової звітності (III розділ реєстру);

- суб'єкти аудиторської діяльності, які мають право проводити обов'язковий аудит фінансової звітності підприємств, що становлять суспільний інтерес (IV розділ реєстру).

Підхід до регулювання етики бухгалтера в публічній практиці наведено у табл.5.1.

Найбільш суворі вимоги визначені Законом для суб'єктів аудиторської діяльності, які мають право проводити обов'язковий аудит фінансової звітності підприємств, що становлять суспільний інтерес (IV розділ реєстру). Відповідно, більш м'які вимоги встановлені до компаній III розділу реєстру, а ще менше вимог до компаній з II розділу реєстру.

Найсуворіші вимоги визначені Законом для суб'єктів аудиторської діяльності, які мають право проводити обов'язковий аудит фінансової звітності підприємств, що становлять суспільний інте-

рес (IV розділ реєстру). Відповідно, більш м'які вимоги встановлені до компаній III розділу реєстру, а ще менше вимог до компаній з II розділу реєстру.

Отже, лише Кодекс етики не передбачає особливостей регулювання етики бухгалтера в публічній практиці залежно від їх категорії (розділу реєстру).

Таблиця 5.1

Регулювання етики бухгалтера в публічній практиці в Україні

	II розділ реєстру	III розділ реєстру	IV розділ реєстру
Закон «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність»	Загальні норми	Додаткові вимоги	Додаткові вимоги
Міжнародні стандарти аудиту	Існують особливі положення для аудитів малих підприємств		
Кодекс етики	Загальні норми		
Нормативи ОСНАД та АПУ	Загальні норми	Регулює АПУ і ОСНАД	Регулює ОСНАД
Внутрішні документи	Загальні норми	Додаткові вимоги	Додаткові вимоги

Джерело: складено автором.

Закон України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» містить положення щодо дотримання етичних вимог як професійними бухгалтерами у публічній сфері, так і

суб'єктами аудиторської діяльності. Різниця між професійними бухгалтерами у публічній сфері і суб'єктами аудиторської діяльності полягає в тому, що професійні бухгалтери - це фізичні особи (аудитори), які отримали право на заняття аудиторської діяльністю, але ще його не реалізували. А суб'єкти аудиторської діяльності - це або юридичні особи (аудиторські фірми), або аудитори (фізичні особи - підприємці), що практикують у публічній сфері, здійснюють аудиторську діяльність.

Закон «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» містить багато норм та положень, покликаних забезпечити незалежність через дотримання:

- етичних вимог;
- конфіденційності та професійної таємниці;
- вимоги щодо суб'єктів аудиторської діяльності, які мають право проводити обов'язковий аудит фінансової звітності;
- обмежень щодо одночасного надання деяких видів послуг.

Зокрема, **Закон містить такі норми щодо етичних вимог :**

- заборону проведення аудиту, якщо суб'єкти аудиторської діяльності, його власники, посадові особи, працівники брали участь у підготовці та прийнятті управлінських рішень юридичної особи, звітність якої перевіряється.

- впровадження належних заходів для забезпечення незалежності через недопущення існуючого або потенційного конфлікту інтересів, а також впливу договірних або інших відносин, у яких беруть участь аудитор, суб'єкт аудиторської діяльності (мережа), власники, посадові особи, працівники.

- утримання від надання аудиторських послуг у разі загрози моральним принципам, майновим інтересам, захисту особистості та сімейних відносин, примушення до вчинення певних дій внаслідок фінансових, особистих, договірних, трудових та інших відносин між аудитором, суб'єктом аудиторської діяльності (мережею)

- заборону надання аудиторських послуг, у разі якщо аудитор,

суб'єкт аудиторської діяльності, його ключові партнери з аудиту, його власники, посадові особи, працівники та інші особи, залучені до надання таких послуг

- заборону наявності фінансового інтересу, перебування у трудових, договірних або інших відносинах, отримання подарунків юридичною особою, фінансова звітність якої підлягає перевірці

Вимоги щодо конфіденційності та професійної таємниці передбачають, що аудитори та суб'єкти аудиторської діяльності зобов'язані зберігати конфіденційність інформації, отриманої під час надання аудиторських послуг, не розголошувати відомостей, до яких вони мають доступ під час надання аудиторських послуг, і не використовувати їх у власних інтересах або в інтересах третіх осіб.

Вимоги щодо суб'єктів аудиторської діяльності, які мають право проводити обов'язковий аудит фінансової звітності є **такими:**

- у суб'єкті аудиторської діяльності, який має право проводити обов'язковий аудит фінансової звітності, за основним місцем роботи має працювати не менше трьох аудиторів.

- у суб'єкті аудиторської діяльності, який має право проводити обов'язковий аудит фінансової звітності підприємств, що становлять суспільний інтерес, за основним місцем роботи має працювати не менше п'яти аудиторів із загальною чисельністю штатних кваліфікованих працівників, які залучаються до виконання завдань, не менше 10 осіб, з яких щонайменше дві особи повинні мати чинні сертифікати (дипломи) професійних організацій, що підтверджують високий рівень знань з міжнародних стандартів фінансової звітності. На сьогодні такими професійними організаціями є:

- Асоціація присяжних сертифікованих бухгалтерів (Association of Chartered Certified Accountants ACCA), у т. ч. Diploma in International Financial reporting (DipIFR);

- Американський інститут сертифікованих громадських бухгалтерів (Association of International Certified Professional Accountants AICPA);

- Інститут присяжних бухгалтерів Англії і Уельсу (The Institute of Chartered Accountants in England and Wales ICAEW)

Обмеження щодо одночасного надання деяких видів послуг підприємствам, що становлять суспільний інтерес **стосуються зокрема:**

- складання податкової звітності, розрахунку обов'язкових зборів і платежів, представництва юридичних осіб у спорах із зазначених питань;

- консультування з питань управління, розробки і супроводження управлінських рішень;

- ведення бухгалтерського обліку і складання фінансової звітності;

- розробка та впровадження процедур внутрішнього контролю, управління ризиками;

- надання правової допомоги у формі: послуг юрисконсульта із забезпечення ведення господарської діяльності; ведення переговорів від імені юридичних осіб; представництва інтересів у суді;

- кадрове забезпечення юридичних осіб у сфері бухгалтерського обліку, оподаткування та фінансів, у тому числі послуги з надання персоналу, що приймає управлінські рішення та відповідає за складання фінансової звітності;

- послуги з оцінки;

- послуги, пов'язані із залученням фінансування, розподілом прибутку, розробкою інвестиційної стратегії, окрім послуг із надання впевненості щодо фінансової інформації, зокрема проведення процедур, необхідних для підготовки, обговорення та випуску листів-підтверджень у зв'язку з емісією цінних паперів юридичних осіб.

Міжнародні стандарти аудиту та Кодекс етики

Під міжнародними стандартами аудиту в Законі України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» розуміється сукупність професійних стандартів, що встановлюють правила надання аудиторських послуг і розкривають питання етики та контролю якості, які визначені міжнародними стандартами контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг, що прийняті Радою з міжнародних стандартів аудиту та надання впевненості, а також Міжнародним кодексом етики, прийнятим Радою з міжнародних стандартів етики для бухгалтерів та оприлюдненим Міжнародною федерацією бухгалтерів.

Стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг (Міжнародні стандарти аудиту) умовно можна поділити на чотири групи.

До першої групи відносимо стандарти, які мають спеціальні розділи зі встановленими етичними вимогами. У цих розділах залежно від контексту безпосередньо встановлюються етичні вимоги до аудиторів та суб'єктів аудиторської діяльності. До таких МСА можна віднести Міжнародний стандарт контролю якості 1 та Міжнародні стандарти аудиту 200, 210, 220, 600.

Міжнародний стандарт контролю якості 1 «Контроль якості для фірм, що виконують аудити та огляди фінансової звітності, а також інші завдання з надання впевненості і супутні послуги» містить розділ «Відповідні етичні вимоги» в контексті розробки та впровадження внутрішніх процедур контролю якості.

Міжнародний стандарт аудиту 200 «Загальні цілі незалежного аудитора та проведення аудиту відповідно до міжнародних стандартів аудиту» містить розділ «Етичні вимоги, що стосуються аудиту фінансової звітності», де етичні вимоги згадуються в загальному контексті відповідальності незалежного ауди-

тора під час проведення аудиту фінансової звітності відповідно до МСА. Аудитори повинні дотримуватися відповідних етичних вимог, включаючи вимог щодо незалежності, які стосуються завдань з аудиту фінансової звітності. Також в цьому ж стандарті є посилання на норми Міжнародного кодексу етики професійних бухгалтерів, що стосуються аудитів фінансової звітності, разом із національними вимогами, що є більш обмежувачими.

Міжнародний стандарт аудиту 210 «Узгодження умов завдань з аудиту» описує вимоги до етики при прийнятті нового завдання або продовження стосунків з клієнтом. Зокрема, в стандарті зазначено, що завдання з аудиту, можуть бути прийнятими лише в тому разі, якщо практикуючий фахівець вважає, що будуть виконані відповідні етичні вимоги, такі як незалежність та професійна компетентність.

Міжнародний стандарт аудиту 220 «Контроль якості аудиту фінансової звітності» містить вимоги до етики до контролю якості при виконанні завдань з аудиту фінансової звітності». Аналогічно до Міжнародного стандарту контролю якості 1, МСА 220 встановлює вимоги до розробки та впровадження процедур контролю якості, але не в цілому по суб'єкту аудиторської діяльності, а лише в контексті аудитів фінансової звітності.

Міжнародний стандарт аудиту 600 «Особливі положення щодо аудитів фінансової звітності групи (включаючи роботу аудиторів компонентів)» містить розділ «Етичні вимоги, доречні для аудиту групи».

До другої групи належать МСА, що не мають спеціальних розділів з етичними нормами, але містять окремі етичні вимоги залежно від контексту стандарту. До таких стандартів можна віднести Міжнародні стандарти аудиту 260, 510, 620.

Міжнародний стандарт аудиту 260 «Повідомлення інформації тим, кого наділено найвищими повноваженнями» передбачає повідомлення певної інформації тим, кого наділено найвищими повноваженнями, за обставин, якщо було ідентифіковано порушення вимог незалежності.

Такі повідомлення можуть включати зокрема:

- точку зору професійного бухгалтера щодо значущих якісних аспектів облікових практик суб'єкта господарювання;
- про значні труднощі, які виникли під час аудиту, якщо вони мали місце;
- значущі питання, що виникли під час аудиту та обговорювалися з управлінським персоналом або повідомлялись управлінському персоналу;
- обставини, що впливають на форму та зміст звіту аудитора;
- будь-які інші значущі питання, що виникли під час аудиту та за професійним судженням аудитора стосуються нагляду за процесом фінансового звітування.

Міжнародний стандарт аудиту 510 «Перші завдання з аудиту залишки на початок періоду» містить етичні вимоги, що стосуються прийняття завдання.

Міжнародний стандарт аудиту 620 «Використання роботи експерта аудитора» встановлює вимоги до третіх осіб, які залучаються до виконання завдань з аудиту.

До третьої групи відносимо стандарти, що не мають спеціальних розділів зі встановленими етичними вимогами та будь-яких інших етичних вимог до аудиторів, але описують етичні вимоги суб'єктів господарювання, в яких виконуються завдання з аудиту. До таких стандартів можна віднести МСА 240 та 315.

У Міжнародному стандарті аудиту 240 «Відповідальність

аудитора, що стосується шахрайства, при аудиті фінансової звітності» йдеться про оцінку аудитором етичних принципів, які лягають в основу створення культури чесності та етичної поведінки, яку може укріпити активний нагляд тих, кого наділено найвищими повноваженнями. Основна відповідальність за запобігання й виявлення шахрайства покладається як на тих, кого наділено найвищими повноваженнями, так і на управлінський персонал суб'єкта господарювання. Важливо, щоб управлінський персонал під наглядом тих, кого наділено найвищими повноваженнями, приділяв особливу увагу запобіганню шахрайства, що може зменшити можливості скоєння шахрайства та утримати від вчинення шахрайства, а також переконати працівників не вчиняти шахрайство через високу ймовірність його виявлення і покарання. Це передбачає створення культури чесності та етичної поведінки, яку може укріпити активний нагляд тих, кого наділено найвищими повноваженнями. Нагляд тих, кого наділено найвищими повноваженнями, охоплює розгляд потенційної можливості уникнути заходів контролю або іншого неналежного впливу на процес фінансового звітування, наприклад, спроби управлінського персоналу управляти доходами для впливу на розуміння аналітиками результатів діяльності та прибутковості суб'єкта господарювання.

Міжнародний стандарт аудиту 315 «Ідентифікація та оцінювання ризиків суттєвого викривлення через розуміння суб'єкта господарювання і його середовища» встановлює, що під час процедур з ідентифікації та оцінки ризиків аудитор повинен отримати розуміння середовища контролю і для цього він має оцінити, чи запровадив та підтримує управлінський персонал під наглядом тих, кого наділено найвищими повноваженнями, культуру чесності й етичної поведінки. Ефективність заходів контролю не може бути вищою за професійні та етичні цінності людей, які їх створюють, керують ними та здійснюють моніторинг. Чес-

на та етична поведінка є продуктом етичних стандартів і стандартів поведінки суб'єкта господарювання, а також того, як вони доводяться до відома і реалізуються на практиці. Забезпечення дотримання професійної чесності та етичних цінностей включає, наприклад, дії управлінського персоналу з усунення або зменшення стимулів чи спокус, які можуть заохотити персонал до нечесних, незаконних або неетичних дій. Повідомлення інформації про політику суб'єкта господарювання щодо професійної чесності та етичних цінностей може включати повідомлення персоналу інформації про стандарти поведінки в заявах про відповідну політику і кодекси поведінки.

До четвертої групи відносимо стандарти, що не мають ні спеціальних розділів зі встановленими етичними вимогами, ні окремих посилань на етичні вимоги. До таких МСА відносяться всі інші стандарти, що не увійшли до розглянутих трьох груп.

Кодекс етики

Кодекс етики, регулює етичні вимоги до професійних бухгалтерів в публічній практиці, які викладені в частинах 3, 4А, 4Б. Зокрема, частина 3 «Професійні бухгалтери в публічній практиці», містить додатковий матеріал, що застосовується до професійних бухгалтерів у публічній практиці при наданні ними професійних послуг, частина 4А «Незалежність завдань з аудиту та огляду» застосовується при виконанні завдань з аудиту або огляду та частина 4Б «Незалежність завдань із надання впевненості, що не є за вданнями з аудиту та огляду», застосовується при виконанні завдань із надання впевненості, що не є завданнями з аудиту або огляду. Зокрема, детально розглядаються наступні ситуації, в яких потенційно можуть виникати загрози незалежності:

- конфлікт інтересів;
- дії у відповідь на недотримання вимог законодавчих та нормативних актів;

- гонорари та інші типи винагороди;
- призначення професіоналів;
- тривала причетність персоналу (з урахуванням ротації партнера) до клієнта з аудиту;
- спонуки, зокрема дарунки та знаки гостинності;
- фінансові інтереси;
- фактичний або загрозливий судовий розгляд;
- позики та гарантії;
- ділові відносини;
- сімейні та особисті стосунки;
- нещодавня робота у клієнта з аудиту;
- робота в якості директора чи посадової особи у клієнта з аудиту;
- працевлаштування у клієнта з аудиту;
- тимчасові призначення персоналу;
- надання послуг клієнту з аудиту, що не є послугами з надання впевненості;
- думки третіх сторін;
- відповідальне зберігання активів клієнта;
- політики компенсації та оцінювання.

Більш детально вимоги Кодексу до професійних бухгалтерів у публічній практиці розглянуто у розділах 5.2 і 5.3.

Нормативно правові акти Органу суспільного нагляду за аудиторською діяльністю та Аудиторської палати України

Орган суспільного нагляду за аудиторською діяльністю та Аудиторська палата України своїми нормативно-правовими актами в межах повноважень наданих Законом України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» регулюють етичні вимоги, взаємовідносини між професійними бухгалтерами в публічній практиці та суб'єктами аудиторської діяльності.

Внутрішні документи суб'єктів аудиторської діяльності

Регулювання етики професійних бухгалтерів в публічній сфері внутрішніми документами суб'єктів аудиторської діяльності передбачено Міжнародними стандартами аудиту, зокрема Міжнародний стандарт контролю якості 1 «Контроль якості для фірм, що виконують аудити та огляди фінансової звітності, а також інші завдання з надання впевненості і супутні послуги» та Міжнародний стандарт аудиту 220 «Контроль якості аудиту фінансової звітності» вимагають від суб'єктів аудиторської діяльності встановлювати політики і процедури, які б надали їй достатню впевненість у тому, що суб'єкт аудиторської діяльності та її персонал дотримуються відповідних етичних вимог. суб'єкти аудиторської діяльності повинні:

- розробити внутрішні документи (політики), що встановлюють такі правила (вимоги);
- впровадити процедури, передбачені політиками, та дотримуватись їх під час надання аудиторських послуг;
- як політики, так і процедури повинні бути задокументовані з можливістю перевірки їх дотримання як внутрішніми, так і зовнішніми контролерами.

Зокрема, задокументовані політики і процедури мають надати можливість професійним бухгалтерам у публічній практиці та суб'єктам аудиторської діяльності:

- ознайомлювати свій персонал і в разі потреби інших осіб із вимогами незалежності;
- виявляти й оцінювати обставини і відносини, що створюють загрози незалежності, вживати відповідні заходи для усунення цих загроз, а у виняткових випадках мати можливість відмовитись від завдання.

5.2. Дотримання етичних принципів професійним бухгалтером у публічній практиці

Професійний бухгалтер у публічній практиці (аудитор) повинен дотримуватись основоположних принципів професійної етики, розглянутих у розділі 3.

За такої умови немає значення: аудитор є власником чи працівником аудиторської фірми.

У процесі здійснення аудиторської діяльності та у стосунках з різними людьми, професійні бухгалтери стикаються із загрозами етичного характеру.

Загрози дотриманню основоположних принципів етики можуть створюватися різноманітними фактами та обставинами (табл. 5.2).

Таблиця 5.2

Ідентифікація загроз дотриманню етичних принципів у роботі аудитора

Вид загрози	Опис фактів та обставин
Загроза власного інтересу	Аудитор пропонує низьку ціну за свої послуги, щоб отримати нового клієнта. Ціна є настільки низькою, що може бути складно виконати професійні послуги відповідно до застосовних технічних та професійних стандартів за такої ціни
	Професійний бухгалтер має тісні ділові відносини з клієнтом
	Професійний бухгалтер має прямий фінансовий інтерес у клієнті

Продовження таблиці 5.2

Загрози власної оцінки	Професійний бухгалтер готує первинні дані, що використовуються для створення записів, які є предметом перевірки у завданні з надання впевненості
	Професійний бухгалтер надає звіт про надання впевненості щодо ефективності функціонування фінансових систем після їх упровадження
Загрози захисту	Професійний бухгалтер виступає як адвокат від імені клієнта в судовому процесі або спорах із третіми сторонами
Загрози особистих стосунків	Професійний бухгалтер має найближчого або близького родича, який є директором або посадовою особою клієнта
	Директор або посадова особа клієнта, або працівник, який може здійснювати значний вплив на предмет завдання, нещодавно виконував функції партнера із завдання
	Член команди з аудиту причетний до клієнта з аудиту протягом тривалого часу
Загрози тиску	Професійному бухгалтеру загрожують звільненням із завдання для клієнта або з фірми через незгоду з приводу професійного питання

Закінчення таблиці 5.2

	Професійний бухгалтер зазнає тиску, щоб погодитися з судженням клієнта, тому що клієнт має більше спеціальних знань щодо питання, про яке йдеться
	Професійний бухгалтер прийняв значний дарунок від клієнта, і йому загрожує оприлюднення інформації про цей дарунок
	Професійний бухгалтер поінформований про те, що його заплановане підвищення не відбудеться, якщо бухгалтер не погодиться з неприйнятним обліковим підходом

Джерело: узанальнено автором на підставі Кодексу етики.

Для оцінки рівня загрози аудитор здійснює професійне судження, що враховує такі чинники:

1) клієнт та середовище, в якому він здійснює діяльність (зокрема, чи є клієнт з аудиту суб'єктом господарювання, що становить суспільний інтерес? Чи має клієнт компетентних працівників із досвідом і стажем, щоб приймати управлінські рішення);

2) фірма та середовище, в якому вона здійснює свою діяльність (наприклад, чи здійснює фірма моніторинг дотримання основоположних принципів етики усім персоналом. Які вимоги щодо досвіду аудитора?);

3) нова інформація про зміни у фактах і обставинах (чи відбувається зміна особистих стосунків професійного бухгалтера або стосунків його найближчих родичів? Чи не виникає суперечок між клієнтами фірми? тощо).

Розглянемо приклад здійснення професійного судження аудитором.

Приклад 5.1

На першій зустрічі з потенційним клієнтом аудитор веде перемовини щодо ціни послуг. Аудитор називає свою ціну. Клієнт погоджується з нею і пропонує вдвічі більшу ціну за умови наявності у звіті аудитора необхідних для аудитора формулювань.

Основоположні принципи, дотримання яких може бути порушене: об'єктивність, чесність.

Ідентифікація загрози:

Загроза власного інтересу, загроза тиску.

Оцінка рівня загрози:

Висока. Застережні заходи не зменшать загрозу до прийняттого рівня.

Реагування на загрозу:

Відмова від виконання завдання

Реагування на загрози **в конкретних ситуаціях** передбачає вживання застережних заходів, які зменшать загрозу до прийняттого рівня. Під застережними заходами розуміють конкретні дії аудитора, які дозволять зменшити ризик порушення етичного принципу. Застережні заходи можуть бути різними залежно від фактів та обставин.

Приклад 5.2

Під час здійснення аудиту керівник групи виявив, що для формування думки необхідно залучити технічного експерта і ретельно перевірити об'єкти аудиту, які не були передбачені у програмі. Неврахування цього створює загрозу принципу професійної компетентності та належної ретельності.

Застережний захід: призначення додаткового часу та залучення експерта на необхідні завдання.

Приклад 5.3

Аудиторська фірма надає послуги з налаштування інформаційних бухгалтерських систем. Водночас на підставі договору вона отримує комісійні від розробника цих інформаційних систем за рекомендації її продукту. Така ситуація створює загрозу принципу об'єктивності, оскільки клієнт може вважати, що цей інформаційний продукт пропонується йому не тому, що він є оптимальним для клієнта, а тому що аудиторська фірма хоче отримати додаткові доходи від розробника.

Застережний захід: розкриття клієнту інформації про домовленості щодо комісійних за рекомендації продуктів.

Реагування на загрози **за наявності конфлікту інтересів** має деякі особливості. До затвердження відносин з новим клієнтом аудитор повинен ідентифікувати обставини, які могли б створити конфлікт інтересів. Чим раніше буде ідентифікований фактичний або потенційний конфлікт інтересів, тим більша імовірність того, що аудитор зможе реагувати на загрози, створені таким конфліктом інтересів.

Приклади обставин, які створюють конфлікт інтересів:

- аудиторська фірма надає консультаційні послуги щодо інвестування клієнту. При цьому клієнту рекомендується інвестувати в підприємство, яким володіє дружина одного з партнерів аудиторської фірми;
- аудиторська фірма надає допомогу у підготовці тендерної документації двом підприємствам, які є конкурентами щодо участі в тендері.

До застережних заходів при реагуванні на загрози, створені конфліктом інтересу, належать:

а) розкриття клієнтам, на яких впливає конфлікт інтересів, інформації про характер конфлікту інтересів;

б) отримання згоди клієнтів, на яких впливає конфлікт інтересів, щодо виконання професійних послуг при застосуванні застережних заходів для реагування на загрози.

Для зменшення рівня загрози, створеної конфліктом інтересів, вживаються заходи, що запобігають несанкціонованому розкриттю конфіденційної інформації під час виконання професійних послуг, пов'язаних із певним питанням, двом або кільком клієнтам, чий інтереси щодо цього питання конфліктують.

Приклади дій, які можуть бути застережними заходами для реагування на загрози, створені конфліктом інтересів:

- політики та процедури обмеження доступу до файлів клієнтів;

- угоди про конфіденційність, підписані персоналом та партнерами фірми;

- відокремлення конфіденційної інформації фізично та на електронних носіях.

Приклад 5.4

Витяг з договору про надання аудиторських послуг Обов'язки та права сторін

Виконавець зобов'язується:

1. Надавати послуги, зазначені в Договорі, якісно та в установленій термін, на професійному рівні і в діловий спосіб, з дотриманням відповідних професійних та етичних стандартів.

Дотримуватись конфіденційності отриманої в ході надання послуг інформації про діяльність і фінансовий стан Замовника, відповідати за її розголошення, за винятком ви-

падків, коли Виконавець зобов'язаний розкрити інформацію відповідно до чинного законодавства.

3. По закінченню робіт з обробки даних, пов'язаних з аудитором, повернути Замовникові всі отримані від нього оригінали документів, окрім тих, що були спеціально складені для Виконавця.

Загроза власного інтересу дотриманню принципу професійної компетентності та належної ретельності виникає, якщо у членів аудиторської групи немає компетентності для здійснення професійних послуг. Така загроза може виникнути **при призначенні професіоналів**.

Для оцінки загрози аудитор дає відповіді на питання:

- чи достатній професійний рівень членів аудиторської групи, щоб отримати прийнятне розуміння про характер господарської діяльності клієнта, складність його операцій, вимог завдання та мети, характеру та обсягу роботи, яку слід виконати?

- чи мають члени групи знання відповідних галузей промисловості або предмету перевірки?

- чи мають члени групи досвід роботи з відповідними нормативними вимогами?

Якщо відповіді на ці питання є негативними, то керівник аудиторської групи вживає застережні заходи для реагування на загрозу власного інтересу. Наприклад, призначення персоналу, який має необхідну компетентність; збільшення обсягу часу на виконання завдання; прийняття рішення про використання експертів. **Розмір гонорару та інших домовленостей про винагороду** може створити загрозу власного інтересу дотриманню одного або кількох основоположних принципів.

Аудитор визначає гонорар відповідно до прийнятих політик з ціноутворення. Розмір гонорару повинен забезпечити виконання завдання відповідно до технічних та професійних стандартів.

Для оцінки рівня загрози власного інтересу внаслідок невідповідного встановлення гонорару аудитор з'ясовує:

- який характер завдання;
- що є основою для визначення плати;
- чи відомо клієнту про умови завдання та, зокрема, на якій підставі стягується гонорар та які професійні послуги охоплює зазначений гонорар;
- чи встановлюється рівень гонорару незалежною третьою стороною, наприклад, регуляторним органом.

Приклад висвітлення політики ціноутворення на сайтах аудиторських фірм

Вартість аудиторських послуг АФ «АВС» залежить від:

- стану документообігу та бухгалтерського обліку Клієнта;
- складності структури та специфіки діяльності Клієнта;
- обсягу та строків надання послуг;
- досвіду і професійного рівня фахівців, відібраних для надання аудиторської послуги;
- часу, необхідного для якісного виконання завдання з надання впевненості.

Час, необхідний для якісного виконання завдання з надання впевненості, обраховується (визначається) як час, необхідний для планування та виконання всіх відповідних аудиторських процедур, характер та обсяг яких визначається у відповідності до умов і обставин завдання та виходячи з необхідності забезпечити дотримання етичних вимог. З метою забезпечення якісного виконання завдання з надання впевненості АФ

«АВС» визначає кількість достатнього часу для виконання такого завдання. Визначення достатнього часу є повноваженням директора АФ «АВС» і залежить від характеру, розміру,

складності діяльності Клієнта з аудиту, стану його системи внутрішнього контролю, методики і технології виконання завдання та інших чинників. Оцінка мінімального обсягу часу, достатнього для якісного виконання завдання з обов'язкового аудиту здійснюється на підставі обсягу діяльності Клієнта.

Ціни на аудиторські послуги визначаються в залежності від часу, протягом якого надаються послуги, на що має вплив:

- вид діяльності компанії та інтелектуальна складність бухгалтерського обліку;
- обсяги документообігу компанії;
- якість ведення обліку.

Обсяг діяльності клієнта з аудиту розраховуємо як суму його сукупних активів (валюти балансу), чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), іншого операційного доходу та інших доходів. У залежності від обсягу діяльності клієнта розраховуємо кількість часу, необхідного для проведення аудиторської перевірки та узгоджуємо ціну за домовленістю сторін.

Застережними заходами для реагування на загрозу власного інтересу при встановленні розміру гонорару є:

- коригування рівня гонорарів та обсягу завдання;
- проведення огляду виконаної роботи прийнятним експертом із огляду;
- отримання у клієнта попередньої письмової угоди про основу винагороди.

Пропонування або прийняття спонук може створити загрозу власного інтересу, особистих стосунків або тиску дотри-

манню основоположних принципів, зокрема принципів чесності, об'єктивності та професійної поведінки.

Спонука це об'єкт, ситуація чи дія, які використовуються як засіб впливу на поведінку іншої особи, але необов'язково з наміром неналежного впливу на поведінку цієї особи. Спонука вважається такою, що неналежно впливає на поведінку особи, якщо змушує особу діяти неетично.

Порушення основоположного принципу чесності відбувається, якщо професійний бухгалтер пропонує або приймає, чи заохочує інших осіб пропонувати або приймати спонуку у випадках, коли намір полягає в неналежному впливі на поведінку одержувача чи іншої особи.

Оцінити намір неналежного впливу на поведінку можна застосувавши професійне судження у відповідях на такі питання:

- який характер, періодичність, величина та сукупний ефект спонуки;
- коли пропонується спонука: чи пов'язано це з будь-якою дією чи рішенням, на які він може впливати;
- чи є спонука традиційною чи культурною практикою за конкретних обставин, наприклад, вручення дарунка з нагоди релігійного свята чи весілля;
- чи є спонука допоміжною частиною професійної діяльності, наприклад, пропонування або прийняття обіду у зв'язку з діловою зустріччю;
- чи обмежується пропонування спонуки окремим одержувачем, чи є доступним для більш широкої групи;
- які ролі та посади осіб на фірмі або у клієнта, які пропонують або яким пропонується спонука;
- чи відомо професійному бухгалтеру або чи має він підставу вважати, що прийняття спонуки буде порушенням політик та процедур клієнта;
- ступінь прозорості, з яким пропонується спонука;

- чи вимагав або прохав одержувач про спонуку;
- відома попередня поведінка або репутація сторони, яка пропонує.

Приклад 5.5

Під час здійснення аудиту у клієнта відзначається День бухгалтера і аудитора. Керівництво підприємства прийняло рішення про привітання усіх працівників бухгалтерії та членів аудиторської групи з цим професійним святом. Подарунками є сувенірна продукція підприємства (чашка, футболка, екосумка). Загальна вартість подарунку не перевищує межу, визначену у Корпоративному кодексі етики клієнта як недопустиму для здійснення подарунків на робочому місці. Вручення подарунків здійснювалось директором підприємства на початку робочого дня на засіданні усього колективу підприємства, куди були запрошені аудитори.

Оцінка загрози:

Подарунок має разовий характер. Пов'язаний з професійним святом, що є культурною практикою. Загальна вартість подарунку є незначною. Подарунок пропонується до оголошення попередніх результатів аудиту. Однакові подарунки пропонуються усім працівникам бухгалтерії та членам аудиторської групи. Отримання подарунку не є порушенням політики клієнта.

Висновок: отримання подарунку не призведе до того, що розсудлива та поінформована третя сторона найімовірніше дійде до висновку, що його пропонують із наміром неналежного впливу на поведінку одержувача.

У випадку, якщо аудитор приймає рішення брати подарунок, такі додаткові заходи зменшать рівень загрози:

- прозорість із старшим управлінським персоналом фірми або клієнта стосовно пропонування або прийняття спонуки;
- реєстрація спонуки в журналі, моніторинг якого здійснює старший управлінський персонал фірми чи інша особа, відповідальна за дотримання вимог етики на фірмі, або який веде клієнт;
- наявність прийняттого експерта з огляду, який не бере участі в професійних послугах, для огляду будь-якої виконаної роботи або рішень, прийнятих професійним бухгалтером стосовно клієнта, від якого бухгалтер прийняв спонуку;
- пожертвування спонуки на благодійність після отримання та відповідне розкриття інформації про пожертвування, наприклад, члену старшого управлінського персоналу фірми або особі, яка пропонувала спонуку;
- відшкодування вартості отриманої спонуки, наприклад, знаків гостинності;
- якнайшвидше повернення спонуки, наприклад, дарунку, після того, як її спочатку прийняли.

У випадку, якщо аудитор приходить до висновку, що спонука може здійснити неналежний вплив на дії аудитора, аудитор вживає наступні застережні заходи:

- інформує про пропозицію старший управлінський персонал фірми або тих, кого наділено найвищими повноваженнями у клієнта;
- змінює або припиняє ділові відносини із клієнтом.

Кодекс етики попереджає аудиторів, що спонуки можуть пропонуватись найближчому або близькому родичу аудитора, що також може бути розцінено як спроба неналежного впливу на поведінку аудитора. У такому випадку на оцінку загрози впливають такі додаткові чинники, як характер та близькість стосунків між:

- а) бухгалтером та найближчим або близьким родичем;
- б) найближчим або близьким родичем та теперішнім або потенційним клієнтом;
- в) бухгалтером та теперішнім або потенційним клієнтом.

5.3. Міжнародні стандарти незалежності

«Міжнародні стандарти незалежності» є складовою (розділи 4А та 4Б) Міжнародного кодексу етики професійних бухгалтерів та містять додаткові вимоги до професійних бухгалтерів у публічній практиці при наданні послуг з надання впевненості.

Міжнародні стандарти незалежності є продовженням та доповненням інших частин Кодексу етики (рис.5.1).



Рис.5.1. Взаємозв'язок стандартів незалежності та інших частин Кодексу етики.

Джерело: складено автором.

Кодекс етики вимагає, щоб фірми (суб'єкти аудиторської діяльності), виконуючи завдання з надання впевненості, брали за основу принципи, що наведені в розділі 110 Кодексу, а надалі залежно від контексту та обставин послідовно їх застосовували з урахуванням додаткових вимог інших Концептуальних основ, зокрема:

- загальної Концептуальної основи (розділ 120);

- концептуальної основи професійних бухгалтерів в публічній практиці (розділ 300);

- концептуальної основи до незалежності завдань із аудиту та огляду (розділ 400);

- концептуальної основи до незалежності завдань із надання впевненості, що не є завданнями з аудиту та огляду (розділ 900). Отже, стандарти незалежності містять окремі вимоги що регулюють питання етики для виконання завдань із аудиту, огляду та завдань із надання впевненості, що не є завданнями з аудиту та огляду.

Професійні бухгалтери в публічній практиці мають забезпечити незалежність під час завдань із аудиту, огляду та виконання інших завдань з надання впевненості.

Незалежність охоплює:

а) незалежність мислення спрямованість мислення, що дозволяє висловити висновок без будь-якого впливу, який може загрожувати професійному судженню, та діяти чесно, об'єктивно та з професійним скептицизмом;

б) незалежність поведінки уникнення фактів та обставин настільки суттєвих, що розсудлива і поінформована третя сторона найімовірніше дійшла б висновку щодо загрози чесності, об'єктивності чи професійному скептицизму фірми або члена команди з аудиту чи надання впевненості.

Результатом надання впевненості є думка, а не конкретно визначені дані, які можна виміряти (розрахунки, виведені математичні відхилення, помилки тощо). На відміну від завдань, де не надається впевненість, а проводяться певні розрахунки і передається конкретний результат, незалежність не має ключової ролі, оскільки її відсутність не є визначальною для результату.

Водночас такі завдання повинні виконуватись з дотриманням основоположних принципів.

Приклад 5.6

Професійний бухгалтер отримав замовлення від клієнта скласти декларацію з податку на додану вартість для подання до контролюючого органу. При такому завданні впевненість не надається, а передається готовий результат декларація, яка містить розрахунок податку до сплати. Якщо ж клієнт підготував таку декларацію самостійно і попросив професійного бухгалтера перевірити її достовірність шляхом висловлення думки, тоді це буде завдання з надання впевненості.

Стандарти незалежності вимагають, щоб незалежність зберігалася протягом не лише періоду виконання завдання, а й періоду, який охоплює фінансова звітність. Період завдання почи нається, коли команда з аудиту починає виконувати аудит і закінчується, коли надається аудиторський звіт. Якщо завдання має повторюваний характер, воно завершується на пізнішу з двох дат: повідомлення, надісланого будь-якою стороною, про те, що професійні відносини завершені або надання остаточного аудиторського звіту.

Приклад 5.7

Аудиторська компанія отримала завдання з аудиту щодо підтвердження річної фінансової звітності компанії ТОВ «Прогрес» за 2021 рік. Згідно договору завдання з аудиту буде виконуватись з 20.12.2021 по 31.03.2022 року. Аудиторський звіт надається клієнту не пізніше 01.04.2022 р.

У такому випадку ідентифікація, оцінка та реагування на загрози незалежності суб'єкт аудиторської діяльності повинен забезпечити за період з 20.12.2021 по 01.04.2022 року.

Міжнародні стандарти незалежності наводять імовірні загрози, що можуть виникати у суб'єктів аудиторської діяльності при виконанні завдань з надання впевненості, описують інструменти

їх оцінки та дії, які слід вчинити професійному бухгалтеру для їх усунення або зменшення до прийняттого рівня.

Зокрема, стандарти виділяють загрози для завдань з аудиту та огляду (табл.5.4) і загрози для завдань із надання впевненості, що не є завданнями з аудиту та огляду (табл.5.5).

Наявність загрози або їх сукупності навіть оціненої з високою імовірністю настання не призводить до обов'язкового відмови від задання. Стандарти незалежності передбачають прийнятні заходи, що можуть бути реалізовані аудиторськими компаніями як реакція на існування загрози. Ці заходи спрямовані на усунення загроз або їх зменшення до прийняттого рівня.

Розглянемо основні загрози, притаманні для завдань з надання впевненості.

Загроза власного інтересу загроза того, що фінансові та інші інтереси неналежно впливатимуть на судження чи поведінку професійного бухгалтера.

Загроза власного інтересу є найбільш поширеною. Природним для людини є бажання збільшення власного добробуту, збільшення статків, покращення соціально-побутових умов. Усі ці явища мають пряму залежність від особисто го збагачення.

Таблиця 5.4

Можливі загрози незалежності щодо завдань з аудиту та огляду

Джерело загрози	Загрози					
	Власного інтересу	Власної оцінки	Захисту	Особистих стосунків	Тиску	Усі
Гонорари	+				+	
Політики компенсації та оцінювання	+					

Продовження таблиці 5.4

Дарунки та знаки гостинності	+				+	
Фактичний або загрозливий судовий розгляд	+				+	
Фінансові інтереси	+					
Позики та гарантії	+					
Ділові відносини	+				+	
Родинні та особисті стосунки	+			+	+	
Нещодавня робота у клієнта з аудиту	+	+		+		
Робота в якості директора чи посадової особи у клієнта з аудиту	+	+				
Працевлаштування у клієнта з аудиту	+			+	+	
Тимчасові призначення персоналу		+	+	+		
Тривала причетність персоналу до клієнта з аудиту	+			+		
Надання послуг клієнту з аудиту, що не є послугами з надання впевненості						+
Послуги з обліку та рахівництва		+				
Послуги з оцінювання		+	+			
Послуги з оподаткування		+	+			
Послуги з внутрішнього аудиту		+				

Закінчення таблиці 5.4

Послуги з інформаційних систем		+				
Послуги з підтримки судових розглядів		+	+			
Юридичні послуги		+	+			
Послуги із підбору персоналу	+			+	+	
Послуги з корпоративних фінансів		+	+			

Джерело: складено на основі розділу 4А Міжнародного кодексу етики професійного бухгалтера

Таблиця 5.5

Можливі загрози незалежності щодо завдань з надання впевненості, що не є завданнями з аудиту та огляду

Джерело загрози	Загрози					
	Власного інтересу	Власної оцінки	Захисту	Особистих стосунків	Тиску	Усі
Гонорари	+				+	
Політики компенсації та оцінювання	+					
Дарунки та знаки гостинності	+				+	
Фактичний або загрозливий судовий розгляд	+				+	
Фінансові інтереси	+					

Закінчення таблиці 5.5

Позики та гарантії	+					
Ділові відносини	+				+	
Родинні та особисті стосунки	+			+	+	
Нещодавня робота у клієнта з надання впевненості	+	+		+		
Робота в якості директора чи посадової особи у клієнта з надання впевненості	+	+				
Працевлаштування у клієнта з надання впевненості	+			+	+	
Тривала причетність персоналу до клієнта з надання впевненості	+			+		
Надання послуг, що не є послугами з надання впевненості, клієнтам із надання впевненості, які не є клієнтами завдань з аудиту та огляду						+

Джерело: складено на основі розділу 4Б Міжнародного кодексу етики професійного бухгалтера.

Найбільш типовими загрозами власного інтересу можуть бути порядок формування гонорарів (сума винагороди) за аудиторські послуги, політика ціноутворення гонорарів, існування спільних фінансових та/або майнових інтересів, спонуки та дарунки, суперечливі позиції внаслідок розгляду судових справ, вплив через нещодавнє працевлаштування у замовника

Загроза власного інтересу тісно пов'язана і, як правило, виникає разом із загрозою тиску, тому на практиці іноді важко їх розділити.

Приклад 5.8

Значна сума винагороди одного клієнта в структурі доходів фірми може створювати одночасно і загрозу власного інтересу через значну суму доходу і загрозу тиску у разі можливої втрати такого клієнта. Загроза власного інтересу та загроза тиску полягає в тому, що клієнт може впливати на хід аудиторської перевірки та її результати.

Стандарти не встановлюють відносного чи абсолютного показника (вартісного критерія), у разі перевищення якого може виникати загроза. Суб'єкти аудиторської діяльності зобов'язані розробити такі політики та процедури, щоб забезпечити можливість дотримуватися основоположних принципів етики, бути незалежними по відношенню до клієнта. Розробити політики та процедури означає документально встановити внутрішні правила з можливістю забезпечення контролю за їх дотриманням.

Водночас, якщо клієнт з аудиту є суб'єктом господарювання, що становить суспільний інтерес, і протягом двох років поспіль загальна сума гонорарів, отриманих від цього клієнта та його пов'язаних суб'єктів господарювання, становить більше 15% від загальної суми гонорарів, отриманих фірмою, аудиторська фірма повинна: розкрити інформацію найвищому орга-

ну управління (зборам засновників, наглядовій раді) про факт, що загальна сума таких гонорарів становить більше 15% від загальної суми отримуваних гонорарів, та обговорити, чи заплановані застережні заходи зменшать загрозу до прийняттого низького рівня.

Аналогічна норма щодо дотримання співвідношення в структурі доходів є в і Законі «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність», але із додатковим застереженням: забороняється надання послуг з обов'язкового аудиту фінансової звітності підприємству, що становить суспільний інтерес, якщо загальна сума винагороди, отримана від цього підприємства, щорічно перевищує 15 відсотків загальної суми чистого доходу від надання послуг таким суб'єктом аудиторської діяльності впродовж п'яти років поспіль.

Такі загрози як політика ціноутворення, спільні майнові інтереси, дарунки будуть створювати загрозу лише власного інтересу. Наприклад, наявність фінансового (майнового) інтересу щодо клієнта з аудиту створює загрозу власного інтересу. Фінансовий інтерес може бути прямий та непрямий (через посередника), наприклад, через інструмент спільного інвестування, володіння спільною нерухомістю чи трастом.

Приклад 5.9

Аудиторська компанія має намір отримати завдання з аудиту щодо підтвердження річної фінансової звітності компанії ТОВ «Прогрес» за 2021 рік. Один з ключових партнерів з аудиту має значну частку (корпоративні права) в компанії, яка є материнською компанією по відношенню до компанії ТОВ «Прогрес». Незважаючи на відсутність прямого інтересу, існує загроза власного інтересу ключового партнера.

Є ймовірність, що фінансові результати компанії будуть

завищені, наприклад, для отримання кредиту чи залучення нового інвестора.

Аудиторська компанія в такому випадку має оцінити рівень загрози та аналізувати можливість виконання завдання на предмет того, чи є можливість зменшення загрози незалежності до прийняттого рівня.

Загроза власної оцінки загроза того, що професійний бухгалтер не оцінюватиме належно результати попереднього судження або діяльності, виконаної бухгалтером чи іншою особою фірми бухгалтера, або організації-працедавця, на які бухгалтер буде покладатися при здійсненні судження під час виконання поточної діяльності.

Наявні родинні та особисті стосунки, зокрема стосунки, що впливають через нещодавнє працевлаштування у клієнта з аудиту, надання інших супутніх до аудиту послуг, будуть створювати загрозу власної оцінки.

Працівник, який був відповідальним і мав можливість здійснювати значний вплив на складання бухгалтерських записів або складання фінансової звітності клієнта не може бути об'єктивним у складі команди з аудиту компанії про звітність, якої фірма висловлюватиме думку.

І, навпаки, фірма повинна забезпечити, щоб не залишалось значного звязку між:

- аудиторською фірмою та колишнім партнером, який тепер працює у клієнта з аудиту цієї фірми;

або

- колишнім членом команди з аудиту, який тепер працює у клієнта з аудиту цієї фірми, якщо він тепер є посадовою особою у клієнта з аудиту або є працівником, який має можливість здійснювати значний вплив на складання бухгалтерських записів або має відношення до підготовки фінансової звітності клієнта, про які фірма висловлюватиме думку.

Приклад 5.10

Аудиторська компанія має намір отримати завдання з аудиту щодо підтвердження річної фінансової звітності компанії ТОВ «Прогрес» за 2021 рік. Нещодавно колишній ключовий партнер з аудиту призначений фінансовим директором компанії ТОВ «Прогрес». Аудиторська компанія в цьому випадку ідентифікує загрозу власної оцінки і визначає рівень загрози, а також аналізує можливість прийняття завдання щодо зменшення загрози незалежності до прийняттого низького рівня. Рівень і ступінь приватних відносин між колишніми працівниками може вплинути на результати аудиторської перевірки.

Загроза захисту – загроза того, що професійний бухгалтер відстоюватиме позицію клієнта чи організації-працедавця, настільки, що об'єктивність бухгалтера буде поставлена під загрозу. Загроза захисту, звичайно, супроводжується загрозою власного інтересу та загрозою власної оцінки. До таких загроз можна віднести випадки, коли було тимчасове призначення персоналу або надавалися цьому ж самому клієнту супутні професійні послуги (послуги з оцінки, послуги з оподаткування, послуги з підтримки судових розглядів, юридичні послуги, послуги з корпоративних фінансів).

Аудиторській компанії потрібно ідентифікувати загрозу захисту та оцінити вплив раніше наданих послуг на предмет їх впливу при формуванні фінансової звітності.

Приклад 5.11

Компанія ТОВ «Прогрес» замовила послуги консультування стосовно можливих варіантів застосування нового податкового законодавства з метою максимально знизити податкові

платежі. Було погоджено, що вартість послуг консультування буде залежати від економії коштів, наприклад, 15 % від такої економії. ТОВ «Прогрес» є також потенційним клієнтом з аудиту. Аудиторська компанія в такому випадку, окрім загрози власної оцінки, ідентифікує загрозу захисту.

Загроза полягає в тому, що аудиторська компанія не зможе неупереджено оцінити обраний спосіб застосування нового податкового законодавства, оскільки сама запропонувала його та була зацікавлена в економії коштів. Сукупний рівень цих загроз повинен бути оцінений з можливістю подальшого прийняття з огляду на те, чи є можливість зменшення загрози до прийняттого низького рівня в контексті можливості прийняття завдання.

Загроза особистих стосунків загроза того, що внаслідок тривалих або тісних стосунків із клієнтом або організацією-працедавцем професійний бухгалтер буде надто співчувати їх інтересам або надто лояльно ставитися до їх роботи.

Як вже зазначалось вище, загроза особистих стосунків також супроводжуються як правило і загрозою власного інтересу та загрозою власної оцінки. Найбільш яскравим прикладом є загрози, що виникають при перетині інтересів бізнесу та сімейних або особистих стосунків. До загроз особистих відносин також з великим ступенем впливу людського фактору можна віднести нещодавню роботу у клієнта з аудиту, тимчасові призначення персоналу, послуги із підбору персоналу.

Приклад 5.12

Результати аудиту будуть доволі сумнівними, якщо особа, яка підготувала фінансову звітність, і особа, яка її перевіряє, перебувають у тісних родинних або особистих стосунках.

Загроза тиску – загроза того, що професійний бухгалтер буде утримуватися від об’єктивних дій через фактичний або передбачуваний тиск, зокрема через спроби чинити неналежний вплив на бухгалтера. Поняття та обставини тиску є досить суб’єктивними і важко піддаються прямій оцінці. Загроза тиску також може супроводжуватися й іншими загрозами і це, як правило, загроза власного інтересу та загроза власної оцінки. До загрози можливого тиску відносять тиск внаслідок порядку формування та структури винагороди за аудиторські послуги, отримання та надання дарунків або інших знаків гостинності, наявний фактичний або потенційний судовий розгляд, наявні ділові відносини, працевлаштування у клієнта з аудиту, надання послуг із підбору персоналу.

Приклад 5.13

Неякісно надані аудиторські послуги за минулий рік є загрозою тиску через можливий судовий позов клієнта. Тому є загроза тиску, оскільки аудитор може бути більш лояльним до викривлень у фінансовій звітності цього ж клієнта в наступному періоді.

Здатність професійного бухгалтера ідентифікувати розглянуті загрози та реагувати на них значною мірою залежить від його вмінь та навичок, що є результатом професійної освіти, зокрема здатності моделювати етичні рішення.

Контрольні запитання

1. Якою є структура регулювання етики професійного бухгалтера в публічній практиці (аудитора) в Україні?
2. Які законодавчі і нормативні акти містять норми щодо етики професійного бухгалтера в публічній практиці? Дайте загальну характеристику змісту цих норм.
3. На які групи можна поділити суб'єкти аудиторської діяльності згідно із законодавством України?
4. Якою мірою реєстр суб'єктів аудиторської діяльності впливає на регулювання їх професійної етики?
5. Які чинники створюють загрози дотриманню етичних принципів у роботі аудитора? Наведіть приклади.
6. Що має враховувати аудитор, оцінюючи рівень загроз дотриманню етичних принципів?
7. Яке призначення міжнародних стандартів незалежності? Як вони пов'язані з Кодексом етики?
8. Які чинники створюють загрози незалежності для завдань з аудиту та огляду? Наведіть приклади.
9. Які чинники створюють загрози незалежності для завдань із надання впевненості, що не є завданнями з аудиту та огляду? Наведіть приклади.
10. У чому полягає загроза власного інтересу для аудитора? Наведіть приклади.
11. Коли виникає загроза власної оцінки? Наведіть приклади.
12. Що означає загроза захисту? Наведіть приклади.
13. Внаслідок чого виникає загроза особистих стосунків? Наведіть приклади.
14. У чому полягає загроза тиску? Наведіть приклади.
15. Якою має бути реакція аудитора на загрози його незалежності?

Тести для самоконтролю

1. Регулювання етики професійного бухгалтера в публічній практиці в Україні здійснюється:

- а) Законом України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність»;
- б) Міжнародним кодексом етики професійного бухгалтера;
- в) нормативно-правовими актами АПУ;
- г) усе наведене вище.

2. У суб'єкта аудиторської діяльності, що має право проводити обов'язковий аудит фінансової звітності, за основним місцем роботи має працювати не менше:

- а) трьох аудиторів;
- б) п'яти аудиторів;
- в) десяти аудиторів;
- г) немає правильної відповіді.

3. Виступ аудитора від імені клієнта в судовому процесі створює загрозу:

- а) власної оцінки;
- б) захисту;
- в) тиску;
- г) усе наведене вище.

4. Підготовка аудитором первинних даних, що є підставою для записів, які є предметом перевірки створює загрозу:

- а) власного інтересу;
- б) власної оцінки;
- в) захисту;
- г) усе наведене вище.

5. Пропонування аудитором низької ціни за свої послуги з метою отримання нового клієнта створює загрозу:

- а) власного інтересу;
- б) захисту;
- в) особистих стосунків;
- г) усе наведене вище.

6. Міжнародні стандарти незалежності є складовою:

- а) міжнародних стандартів фінансової звітності;
- б) міжнародного кодексу етики професійного бухгалтера;
- в) міжнародних стандартів внутрішнього аудиту;
- г) немає правильної відповіді.

7. Метою завдання з надання впевненості є:

- а) підвищення ступеня довіри користувачів щодо інформації з предмета перевірки;
- б) надання вірних розрахунків щодо звітних показників;
- в) підвищення впевненості персоналу у власних силах;
- г) усе наведене вище.

8. Незалежність аудитора означає незалежність:

- а) висловлення власної думки;
- б) мислення;
- в) поведінки;
- г) мислення та поведінки.

9. Аудитор складає податкову декларацію для клієнта з аудиту. Яка загроза виникає в цьому випадку:

- а) власної оцінки;
- б) незалежності;
- в) захисту;
- г) загроза зазвичай не виникає.

10. Загроза тиску для аудитора, звичайно, супроводжується загрозою:

- а) власної оцінки;
- б) власного інтересу;
- в) власного інтересу та власної оцінки;
- г) власного інтересу та захисту.

Практичні завдання

Вправа 5.1

На виконання Угоди між Урядом України та Європейською Комісією про фінансування заходу “Підтримка громадянського суспільства та культури”, Європейською комісією фінансуються заходи, що спрямовані на інтенсифікацію та поглиблення соціально-економічного співробітництва між регіонами України та регіонами країн-членів, що мають спільний кордон.

Перевірка витрат і доходів за Програмою транскордонного співробітництва Угорщина - Словаччина - Румунія - Україна (Європейського інструменту сусідства HUSKROUA <https://huskroua-cbc.eu/projects/financed-projects-database>) підлягає обов’язковому аудиту.

Метою аудиту є перевірка прийнятності витрат за такими критеріями.

1. Витрати фактично понесені та оплачені.
2. Понесені витрати сплачені в період реалізації проєкту.
3. Витрати передбачені в бюджеті.
4. Витрати є необхідні для проєкту.
5. Витрати правильно класифіковані.
6. Витрати виправдані.
7. Витрати, відображені у бухгалтерському обліку та відповідають вимогам законодавства (податкове, соціальне).

Необхідно: визначити, якого роду завдання ставиться до аудиторів вимогами проєкту? Чи є це завдання завданням з надання впевненості? Яким розділом Кодексу етики повинен керуватися аудитор при наданні таких послуг?

Вправа 5.2

Суб'єкт аудиторської діяльності одночасно надає ТОВ «Прогрес» послуги з аудиту річної фінансової звітності та консультаційні послуги з питань бухгалтерського обліку та оподаткування. Вартість послуг з аудиту річної фінансової звітності складає 180000 грн. Консультаційні послуги надаються на основі щомісячної абон-плати у сумі 12000 грн. на місяць.

Необхідно визначити:

- 1) які загрози незалежності повинен ідентифікувати суб'єкт аудиторської діяльності? Які заходи він повинен вжити?
- 2) ті самі питання але ТОВ «Прогрес» є суб'єктом, що становить суспільний інтерес?

Вправа 5.3

Суб'єкт аудиторської діяльності кілька років поспіль надає послуги з аудиту фінансової звітності ТОВ «Прогрес» і відповідно добре обізнаний з організацією внутрішнього контролю та бухгалтерського обліку. ТОВ «Прогрес» звернулося до аудиторської компанії з проханням про допомогу при переході з одної компютеризованої форми обліку на іншу.

Необхідно: визначити, які загрози повинна ідентифікувати аудиторська компанія? Якої інформації невістачає для прийняття остаточного рішення?

Вправа 5.4

Клієнтом аудиторської фірми є підприємство, що реалізує канцтовари.

Клієнт пропонує часткову оплату послуг з аудиту поставкою канцтоварів, а один з аудиторів позичив директору підприємства значну суму коштів.

Необхідно: оцінити дану ситуацію щодо загроз дотриманню норм професійної етики.

Вправа 5.5

Далі наведено інформацію щодо доходів суб'єкта аудиторської діяльності від надання аудиторських послуг за кілька років, тис. грн.

Вид підприємства / період	2018	2019	2020	2021
ПІДПРИЄМСТВО ПСІ 1	240	180	250	220
ПІДПРИЄМСТВО ПСІ 2	200	0	270	240
ПІДПРИЄМСТВО 1	70	65	80	80
ПІДПРИЄМСТВО 2	85	80	100	90
ПІДПРИЄМСТВО 3	115	105	125	110
ПІДПРИЄМСТВО 4	90	82	98	95
ПІДПРИЄМСТВО 5	80	73	80	80
ПІДПРИЄМСТВО 6	70	65	80	80
ПІДПРИЄМСТВО 7	80	70	85	70
ПІДПРИЄМСТВО 8	90	82	100	100

ПІДПРИЄМСТВО 9	80	70	85	85
ПІДПРИЄМСТВО 10	70	64	75	75
ПІДПРИЄМСТВО 11	80	75	90	90
ПІДПРИЄМСТВО 12	120	110	120	120
ПІДПРИЄМСТВО 13	90	85	105	105
ПІДПРИЄМСТВО 14	70	65	80	70
ПІДПРИЄМСТВО 15	15	80	100	100
Разом	1645	1350	1924	1810

*ПСІ – суб’єкти суспільного інтересу, Підприємство – звичайне підприємство.

Необхідно: визначити, чи матиме право суб’єкт аудиторської діяльності надавати аудиторські послуги підприємствам ПСІ 1 та ПСІ 2 у 2022 році.

Вправа 5.6

Аудиторська компанія на честь ювілея фірми отримала від клієнта з аудиту такі дарунки:

1) директору аудиторської фірми надали сертифікат на отримання привілейованого доступу до послуг клієнта;

2) співробітники аудиторської фірми отримали календарі та ручки з логотипом клієнта з аудиту.

Необхідно: визначити та обґрунтувати рівень загрози незалежності суб’єкта аудиторської діяльності.

РОЗДІЛ 6. ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА В АКАДЕМІЧНІЙ СФЕРІ

6.1. Відповідальність та етика викладачів облікових дисциплін

Викладацька і наукова робота у сфері бухгалтерського обліку є важливою складовою діяльності з формування професійного бухгалтера. Проте ані Кодекс етики МФБ, ані Кодекси етики національних професійних організацій бухгалтерів і аудиторів не містять положень, що стосуються етики викладачів і науковців в галузі бухгалтерського обліку.

Викладачі облікових дисциплін слугують навчальному закладу, професії та спільноті. Загальні етичні принципи, яких має дотримуватися викладач у своїй роботі визначає Етичний кодекс вченого України⁸⁷, що регулює відносини науковців між собою та із суспільством.

Цей кодекс використовують при розробці Положення про академічну доброчесність відповідного закладу вищої освіти. Таке Положення зазвичай містить етичні принципи та визначені законодавством правила, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та наукової діяльності. Водночас існує Глобальний Кодекс етики викладачів з бухгалтерського обліку⁸⁸ Міжнародної асоціації з освіти та дослідження у галузі бухгалтерського обліку.

Цей кодекс розглядає три важливі сфери відповідальності викладачів облікових дисциплін:

- відповідальність у сфері навчання;
- відповідальність у сфері академічного дослідження;
- відповідальність перед бухгалтерською професією.

⁸⁷ Етичний кодекс вченого України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0002550-09#Text>.

⁸⁸ Global Code of Ethics for Accounting Educators. URL: www.iaaer.org.

У сфері навчання викладачі облікових дисциплін несуть відповідальність за:

- компетентне, натхненне, академічне навчання;
- неупередженість, спільну взаємодію з колегами всередині країни та за її межами;
- дотримання основних принципів навчання і стандартів оцінки студентів.

Викладачі часто основну увагу приділяють змісту освітньо - професійних програм, навчальних планів, покращенню матеріального забезпечення навчального процесу, запровадженню нових методів і форм навчання тощо.

Підготовка фахівців досі ґрунтується на запам'ятовуванні значної кількості інформації, складовою якої є усталені уявлення про бухгалтерський облік.

Але здатність добре запам'ятовувати матеріал ще не гарантує успішного розвитку. З цього приводу проф. І. Адізес зазначає, що Японія швидко досягла розквіту, але зрештою вона втратила своє лідерство і почала старіти. Її система освіти вчить запам'ятовувати та засвоювати знання, а не вчитися і творити. Японії необхідно буде прикладати зусилля, щоб подолати кризу розвитку та змінити систему освіти⁸⁹.

Важливо розуміти зміни, що очікують професію бухгалтера й аудитора та визначити, на формування яких якостей має бути спрямований навчальний процес сьогодні. Передусім для представників професії важливі навички, такі як: критичне мислення, творчі здібності, координація дій з іншими працівниками.

Критичне мислення необхідне фахівцям з обліку та аудиту не лише з погляду на формування професійного судження, а й для розуміння обмежень і протиріч системи нормативного забезпечення обліку.

⁸⁹Adizes I.K. *Managing corporate lifecycles*. Adizes Institute Publication, 2004.

Положення нормативних документів з бухгалтерського обліку є своєрідними догмами. Але навіть догми можна подавати студентам по-різному. Наприклад, цікавими є спогади професора Богдана Гаврилишина про навчання у гімназії: «Це була гімназія з хорошими викладачами та класичним навчальним планом, який охоплював латинську і старогрецьку мови, предмети з природничих та соціальних наук і навіть релігію. Саме вчитель релігії, монах - василіянин отець Дирда, виявився для мене найцікавішим серед усіх вчителів. Він викладав догматику та апологетику. Корисним було те, що замість того, щоб розказувати про різні догми так, щоб ми сліпо приймали їх як «остаточну правду», він заохочував нас ставити йому запитання, щоб розширити межі нашого розуміння, й тільки після того, як ми справді розуміли раціональне підґрунтя будь-якої догми, ми мали її прийняти. Отець Дирда допоміг мені «легітимізувати» моє бажання бути вільною людиною, розвинути мою «інтелектуальну інфраструктуру», важливість якої я зрозумів тільки пізніше»⁹⁰.

Такий підхід можна успішно застосовувати й при викладанні облікових дисциплін. Наприклад, розглядаючи питання нарахування і обліку амортизації, доречно обговорити із студентами такі питання:

- чи є нарахована амортизація джерелом фінансування (якщо ні, то яку роль відіграє позабалансовий рахунок 09 «Амортизаційні відрахування»)?;

- чи є важливою інформація про амортизацію для управління підприємства (якщо так, то чому все більша кількість підприємств використовує показник EBITDA, тобто прибуток до вирахування відсотків, податку на прибуток і амортизації)?;

- чи відображає амортизація знос об'єкта основних засобів (якщо ні, то чому субрахунок 131 має назву «Знос основних засобів»)?

⁹⁰ Гаврилишин Б.Д. Залишаюсь українцем: спогади. Київ, 2011. С.26- 27.

Чи потрібні майбутньому бухгалтеру творчі здібності? Звичайно так. Але не для того, щоб продукувати так званий «творчий (креативний) облік». Фахівець з обліку має бути творцем, конструктором інформаційної системи, що забезпечує потреби користувачів. Потрібно формувати у студентів навички проектування управлінської звітності в умовах різних стратегій, структур, розподілу відповідальності. Водночас конче необхідною є співпраця з іншими членами організації, координація командних дій.

Для здійснення перетворень у процесах підготовки облікових кадрів необхідні лідери змін. Такими лідерами мають бути передусім завідувачі профільних кафедр.

Згідно з Етичним кодексом ученого України керівник кафедри має:

- сприяти службовому зростанню підлеглих відповідно до їхньої кваліфікації і ставлення до праці;
- протидіяти всім проявам протекціонізму, корупції і дискримінації;
- виявляти доброзичливість та підтримку своїм учням, неупереджено оцінювати їх працю;
- не перекладати на своїх співробітників виконання завдань, які він повинен виконувати сам;
- не нав'язувати членам кафедри своє наукове бачення проблеми;
- докладати всіх зусиль для створення належної творчої атмосфери в колективі.

Відповідальність в сфері академічного дослідження вимагає, щоб викладачі облікових дисциплін виконували дослідження, спрямовані на підвищення якості освіти та практики бухгалтерського обліку, і звітували про них.

Під час виконання дослідження викладачі облікових дисциплін мають забезпечити високий рівень професійного виконання і на-

строю. Огляд і публікація дослідження вимагає професійного ставлення під час звітування і оцінки дослідження.

Викладачі облікових дисциплін несуть відповідальність за результати досліджень, яка полягає в наступному:

- дослідники та автори публікацій з бухгалтерського обліку мають забезпечувати новизну в їх роботі. Наукові дослідження та експерименти вимагають об'єктивності, чесності, точності щодо звітування та належної ретельності;

- про випадки плагіату слід повідомляти редактору, видавцю та роботодавцю;

- у разі потреби та доречності слід забезпечити конфіденційність джерел, зокрема щодо назви компаній та прізвищ осіб.

На результат наукових досліджень, крім особистих якостей вченого, зазвичай впливають відповідні заохочувальні та обмежувальні чинники. У вітчизняній практиці найбільш мотивованими дослідниками є здобувачі наукових ступенів, дисертаційні роботи яких повинні містити наукову новизну. Згідно з встановленими вимогами у дисертації викладаються наукові положення, які виносяться на захист, із зазначенням відмінності одержаних результатів від відомих раніше та ступеня їх новизни (вперше одержано, удосконалено, дістали подальший розвиток).

Отже, передусім метою здобувача наукового ступеня є отримання нових наукових результатів.

Щоб забезпечити наукову новизну, здобувачі часто віддають перевагу оригінальним ідеям, а не пошуку істини, яка по суті й є змістом наукового дослідження.

Як наслідок, у авторефератах дисертацій зустрічаємо такі приклади наукової новизни: *«...вперше одержано розуміння науки бухгалтерський облік як соціального куматоїда для удосконалення його фундаментальних основ, що дозволяє провести аналіз на основі групування новацій (нові методи дослідження; нові виок-*

ремлені та нові створені об'єкти), що виникають в бухгалтерській науці ...»⁹¹.

Таке формулювання можна навести в дисертації з будь-якої галузі знань.

Таким же чином у висновках дисертації викладають здобуті найбільш важливі наукові та практичні результати та рекомендації щодо їх використання.

Але у дисертаціях на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук в якості висновків іноді виокремлюють і таке: *«об'єднати акт на введення в дію об'єктів основних засобів і нематеріальних активів та інвентарну картку в один документ реєстр;*

- доручити компетентним органам розробити та затвердити єдині норми амортизації».

Одночасно більшості сучасних досліджень вітчизняних вчених притаманні загальні недоліки, які суттєво обмежують їх значущість.

По-перше, навіть найсміливіші дослідники віддають перевагу використанню існуючої методології відносно нових об'єктів бухгалтерського обліку.

Але існуюча методологія не дозволяє реально відобразити ці об'єкти в бухгалтерському обліку, оскільки переважну частину характеристик довкілля, соціального розвитку та інтелектуального капіталу неможливо відобразити у грошовому вимірнику.

По-друге, відображення характеристик цих нових об'єктів, які можуть бути виражені в грошовому виразі (активів зовнішнього середовища, витрат на інноваційну діяльність та джерел їх покриття, витрат і доходів, пов'язаних з людським капіталом, тощо) вони пропонують реалізувати шляхом виокремлення

⁹¹ Подібні цитати наведено з метою ілюстрації проблеми, а не для висвітлення недоліків праць конкретних авторів. Тому з етичних міркувань, прізвища цих авторів не згадуються.

відповідних нових рахунків і субрахунків у межах чинного плану рахунків.

Але одночасне запровадження цих пропозицій в умовах уніфікованого плану рахунків з ієрархічною побудовою аналітичних позицій практично неможливо.

Нарешті, пропозиції дослідників, звичайно, ґрунтуються на їх власному уявленні про потреби користувачів. Ніхто серйозно не досліджує ці потреби, зокрема шляхом соціологічних опитувань та анкетування. Замість цього вчені лише обмежуються визнанням важливості інституціональної теорії та інституціонального аналізу.

Для подолання недоліків, притаманних сучасним дослідженням з бухгалтерського обліку, передусім, слід визначитись та дотримуватись мети дослідження та обрати методи, які забезпечать її досягнення. Якщо метою дослідження є вдосконалення системи бухгалтерського обліку для задоволення потреб усіх користувачів облікової інформації, то слід спочатку чітко визначити ці потреби, а не виходити з уявлення вченого про них. Далі необхідно знайти нові та/або вдосконалити старі методи бухгалтерського обліку для отримання необхідної інформації. Запорукою успіху може бути «дослідження з нуля», коли жодне з існуючих положень бухгалтерського обліку не розглядається як аксіома та має пройти тест на адекватність сучасним потребам суспільства.

Значною перешкодою на шляху вчених є їх власні стереотипи, сформовані у них під впливом середовища, в якому вони працюють.

Наслідком стереотипного мислення є поступове відхилення загальних уявлень вчених про дійсність від реалій, що постійно змінюються.

«Вочевидь найбільш відомі люди в якій-небудь галузі будуть проти зміни парадигми. Вони побудували кар'єру (і багато хто блискучу) на існуючій парадигмі і цілком природно, що нова па-

радика створює ризики для усіх, хто практикує стару парадигму. Чим вище становище людини, тим вище ризики. Чим більше Ваші успіхи, тим більше Ви втрачаєте з переходом до нової»⁹².

Подолання власних стереотипів вкрай важка справа, але намагання зробити це є складовою професійної етики викладача і вченого.

Відповідальність перед бухгалтерською професією полягає в тому, що викладач облікових дисциплін має подвійну відповідальність перед практикуючими професійними бухгалтерами та академічною спільнотою.

Професійна відповідальність охоплює:

1) забезпечення професійного ставлення та розвиток студентів і професії;

2) викладачі облікових дисциплін слугують навчальному закладу, професії та спільноті;

3) викладач облікових дисциплін має поводитись компетентно, чесно і об'єктивно в аудиторії та у професійній спільноті;

4) також викладач облікових дисциплін має бути щирим, правдивим та справедливим і має уникати ображати інших. Це включає дотримання конфіденційності та поваги до таємниці інших;

5) викладачі облікових дисциплін мають постійно дбати про забезпечення та вдосконалення їх професійних знань, їх навиків і компетенції;

б) викладачі та дослідники повинні постійно оновлювати свою обізнаність щодо нових або вдосконалених методологій навчання та дослідження.

Середовище, в якому знаходяться діючі та майбутні вітчизняні вчені, значною мірою впливає на їх етичну поведінку.

Доктори наук зазвичай обіймають адміністративні посади (завідувач кафедри, декан тощо), а тому не мають часу або бажан-

⁹² Корбетт Т. Управленческий учет по ТОС. Київ, 2009. С.190.

ня здійснювати активний науковий пошук. За цих умов вони нерідко стають формальними співавторами публікацій своїх підлеглих та аспірантів.

Зі свого боку більшість викладачів мають значне педагогічне і супутнє навантаження. Як наслідок, важко очікувати від них масового генерування нових ідей та актуальних наукових публікацій. Після захисту дисертації зазвичай спостерігається зниження дослідницької активності вченого. Значна частина вчених обмежується періодичними формальними публікаціями для отримання чергового вченого звання або подовження дії контракту з навчальним закладом.

Такі публікації нерідко в якості наукових результатів містять або констатацію недоліків існуючої системи бухгалтерського обліку або заклик до подальших досліджень.

Етика викладача суттєво впливає на ставлення студентів до вивчення та опанування професійної етики.

Викладачі не лише вчать, як вести облік або проводити аудит, вони надають студентам приклади реального ставлення до професії.

Такими прикладами можуть бути:

- дотримання розкладу занять, їх своєчасні початок та завершення;
 - негайне реагування на некоректність в дискусіях під час занять;
 - повага до різних думок під час обговорення ситуацій;
 - відмова від використання можливостей студентів для власних цілей;
 - неупереджене оцінювання знань та вмінь студентів;
 - своєчасне повідомлення оцінок та надання відгуків студентам;
 - прояв емпатії до студентів і уважне ставлення до їх проблем.
- Фактично, викладачі є рольовими моделями професійної по-

ведінки в очах студентів. Це особливо актуально для тих, хто викладає професійну етику майбутнім бухгалтерам і аудиторам. Вони мають бути справжніми моральними авторитетами і обирати відповідні форми та методи навчання професійній етиці з урахуванням специфіки діяльності щодо обліку та аудиту.

6.2. Особливості викладання професійної етики

Вивчення професійної етики має допомогти бухгалтеру діяти етично та ухвалювати правильні етичні рішення.

Етичне навчання є важливим, як на етапі початкового професійного розвитку, так і в процесі подальшої безперервної освіти.

Існують різні підходи до викладання професійної етики, які залежать від цілей навчання.

Міжнародна федерація бухгалтерів визначила чотири основні цілі та стадії вивчення професійної етики бухгалтерів (рис.6.1):

- формування моральної позиції;
- розвиток етичної чутливості;
- розвиток етичних компетенцій та навичок;
- трансформація знань та чутливості в етичну поведінку.

Перші три цілі мають бути досягнуті в процесі початкового професійного розвитку (Initial Professional Development IPD).

Загальні вимоги до вивчення етики містить Міжнародний стандарт освіти 4 (МСО 4) «Початковий професійний розвиток професійні цінності, етика та ставлення», що був переглянутий та набрав чинності 1 січня 2021 року.

Цей стандарт стосується передусім членів Міжнародної федерації бухгалтерів (МФБ), але може бути корисним для закладів вищої освіти державних органів, працедавців тощо.



Стадія	Мета стадії	Як вчити	Фокус змісту
Стадія 4 Етична поведінка	Розуміння організаційних і ситуаційних контекстів і загострення етичної компетентності при переведенні знання та чутливості в поведінку	Безперервне професійне етичне навчання	Чинники, що впливають на ухвалення етичних рішень та етичну поведінку
Стадія 3. Етичне судження	Інтеграція знань етики та чутливості для розвитку компетентності в етичних судженнях і рішеннях	Окремий модуль або курс з етики	Застосування етичних теорій, соціальної відповідальності, кодексу професійної етики та інших моделей етичних рішень до етичних дилем
Стадія 2. Етична чутливість	Зробити учнів чутливими до етичних питань і загроз у відповідних функціональних облікових дисциплінах	Інтеграція питань етики в існуючі предмети (фінансовий облік, управлінський облік, аудит, оподаткування)	Загальні питання і дилеми, що виникають в практиці бухгалтера (наприклад уникнення оподаткування)
Стадія 1. Знання етики	Розвиток етичних здібностей шляхом отримання необхідних знань щодо етичних концепцій та теорій, пов'язаних з діяльністю бухгалтера	Окремий модуль на початку навчання етиці в програмі	Теорії етики, доброчесність та моральний розвиток

Рис. 6.1. Основа навчання етиці

Джерело: *Approaches to the Development and Maintenance of Professional Values, Ethics and Attitudes in Accounting Education Programs. IFAC. Information Paper. 2006. URL: <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/approaches-to-the-developme.pdf>.*

Початковий професійний розвиток тісно пов'язаний з університетською освітою. Результатом навчання етиці в процесі початкового професійного розвитку має бути середній рівень вмінь у відповідних сферах компетентності (табл.6.1).

Таблиця 6.1

Результати навчання етиці

Сфера компетентності	Результати навчання (вміння)
Професійний скептицизм і професійне судження	Застосовувати допитливість під час збирання і оцінювання даних та інформації
	Застосовувати методи зниження упередженості під час розв'язання проблем, формування суджень, ухвалення рішень та складання обґрунтованих висновків
	Застосовувати критичне мислення під час виявлення та оцінювання альтернатив для вивчення відповідного напрямку дії
Етичні принципи	Пояснювати природу етики
	Пояснювати переваги та недоліки підходів до етики, що ґрунтуються на правилах і принципах
	Розпізнавати загрози дотриманню основоположних принципів етики
	Оцінювати значущість загроз дотриманню основоположних принципів етики та реагувати на них відповідно
	Застосовувати основоположні принципи етики під час збирання, створення, зберігання, оцінювання, використання або перенавчання даних та інформації
	Застосовувати доречні етичні вимоги до професійної поведінки при дотриманні стандартів

Закінчення таблиці 6.1

Вчинення в суспільних інтересах	Пояснювати роль і важливість етики в професії та у зв'язку з поняттям соціальної відповідальності
	Пояснювати роль етики в бізнесі та гарному управлінні
	Аналізувати взаємозв'язок етики і права, зокрема зв'язок законів, нормативних актів і суспільного інтересу
	Аналізувати наслідки неестетичної поведінки для особи, професії та суспільства

Джерело: складено на основі МСО 4.

Після отримання вищої освіти бухгалтери й аудитори вдосконалюють свої знання та вміння на спеціальних програмах, зокрема, професійних організацій.

Для досягнення зазначених результатів необхідно інтегрувати етику в навчальний процес підготовки фахівців з обліку та аудиту, зокрема, розробити навчальну програму та застосовувати належні форми та методи викладання.

Провідний фахівець з етики Стівен Мінц, дослідивши еволюцію викладання бухгалтерської етики упродовж понад сорока років, окреслив сучасний підхід до етичного навчання (рис.6.2)

Сендвіч підхід є найбільш поширеним для інтеграції професійної етики у навчальний процес. Цей підхід передбачає спочатку окремий курс етики, а потім розгляд етичних кейсів в курсах бухгалтерського обліку, завершуючи курсом, що поєднує етику та професіоналізм. Саме такий формат рекомендує МСО 4, в якому зазначено, що етику доречно викладати як окремий курс або предмет. Водночас в міру того, як студенти навчаються та набувають знань з інших дисциплін, доцільно аналізувати практичні ситуації, пов'язані з етичними дилемами (зокрема, подання та тлумачення звітної інформації, ухвалення рішень тощо).

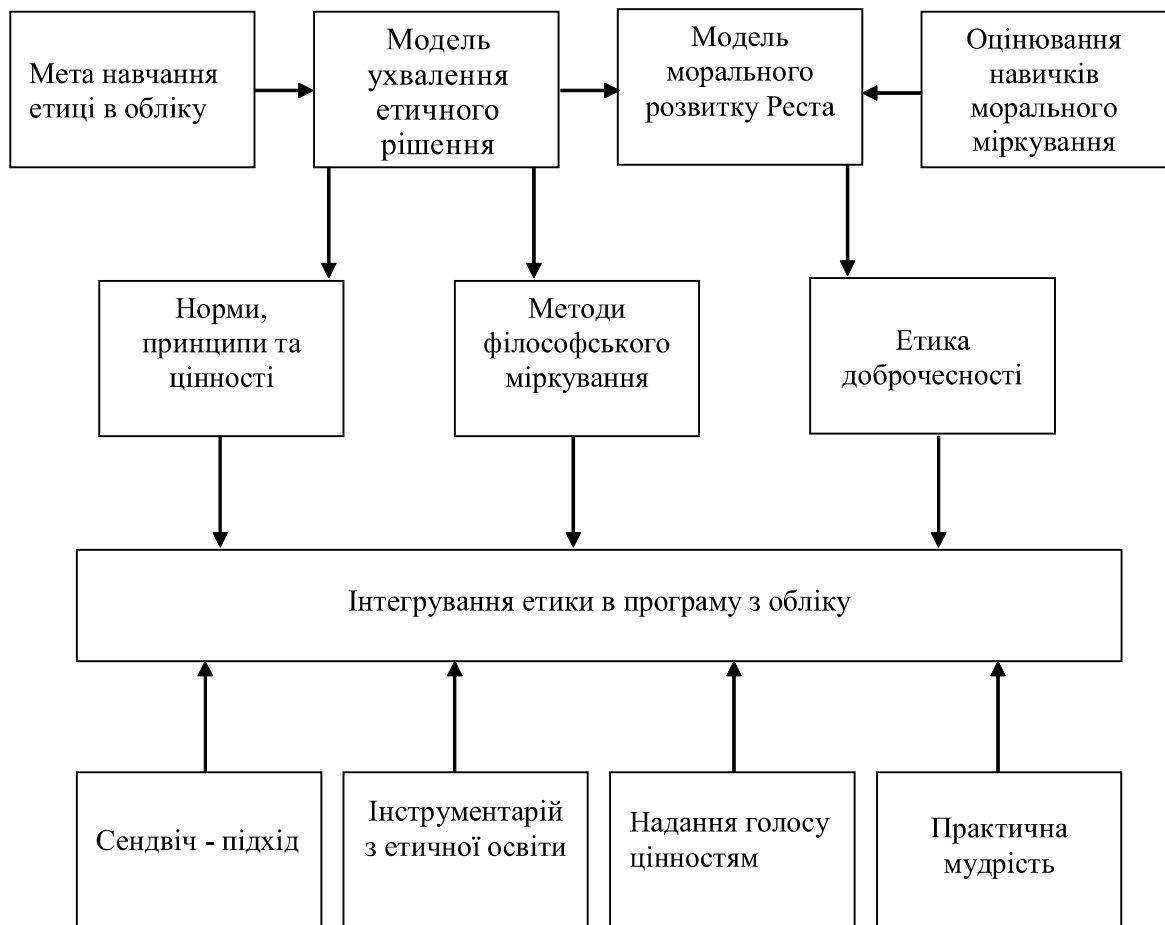


Рис. 6.2. Еволюція навчання і досліджень етики в обліку

Джерело: Mintz S. *Accounting Ethics Education. A 43 - Year Retrospective*.
 URL: www/cpajournal.com/2021/10/19/accounting-ethics-education.

Основа викладання етики та інструментарій, запропоновані МФБ дозволяють застосовувати різні підходи до послідовності та змісту навчання.

У закладах вищої освіти студенти зазвичай спочатку отримують загальні знання етики, передбачені для стадії 1 (рис.6.1).

Далі в процесі опанування облікових дисциплін («Фінансовий облік», «Управлінський облік», «Аудит», «Фінансовий аналіз», «Оподаткування» тощо) розглядають навчальні та практичні ситуації (кейси) з метою зробити студентів чутливими до етичних питань і загроз (стадія 2).

Нарешті, для студентів старших курсів доречними будуть окремі модулі з етики, що дозволяють узагальнити питання професійної етики та приділити основну увагу розробці моделей етичних рішень (стадія 3).

У процесі післядипломної освіти (підвищення кваліфікації, безперервне професійне навчання) бухгалтери та аудитори набувають практичний досвід етичної поведінки (стадія 4).

Закордонний досвід свідчить, що в межах програм з бухгалтерської етики зазвичай розглядають:

- теорії етики;
- судження та прийняття рішень;
- відповідальність бізнесу;
- кодекс професійної етики;
- кодекс корпоративної етики;
- запобігання неетичній поведінці;
- практичні етичні проблеми;
- корпоративні скандали, шахрайство, управління прибутком;
- лідерство.

МФБ запропонувала комплексну програму етичного навчання, що містить 8 основних тем, які охоплюють питання відповідних стадій (табл.6.2). Розглянемо ці теми більш детально.

Тема 1. Основи етики обліку.

1.1. Природа етики.

1.2. Основа етики для бухгалтерів.

1.3. Підходи, що ґрунтуються на правилах і на принципах.

1.4. Основи професії.

1.5. Етика і професія.

1.6. Бухгалтери і зацікавлені особи (стейкхолдери).

1.7. Інтереси стейкхолдерів і конфлікти.

1.8. Професійна підтримка суспільного інтересу.

1.9. Поведінка і вплив стейкхолдерів.

Тема 2. Концепції, теорії, принципи та цінності.

- 2.1. Загальні теорії та принципи етики.
- 2.2. Теорії морального розвитку.
- 2.3. Теорії етичної доброчесності та навчання на основі цінностей.
- 2.4. Етика і культура.
- 2.5. Професійні цінності, етика та ставлення.
- 2.6. Кодекс етики бухгалтерів.

Тема 3. Корпоративне, професійне та регуляторне середовище.

- 3.1. Корпорації та їх інтереси.
- 3.2. Бухгалтер і стейкхолдери.
- 3.3. Професійна відповідальність.
- 3.4. Бухгалтерська професія та суспільні очікування.
- 3.5. Професійні та правові вимоги у фінансовому звітуванні та аудиті.
- 3.6. Концепція підзвітності.
- 3.7. Звіти про розслідування та професіоналізм.
- 3.8. Професійний розвиток для посилення професійних цінностей, етики та ставлення.
- 3.9. Навчання та керівна професійна відповідальність через кейси.

Тема 4. Професійна етика, настанова і саморегулювання.

- 4.1. Дотримання основоположних етичних принципів.
- 4.2. Кодекси етики (зокрема корпоративні кодекси).
- 4.3. Технічні та етичні стандарти.
- 4.4. Незалежність, професійний скептицизм, підзвітність та суспільний інтерес.
- 4.5. Саморегулювання та функції нагляду.
- 4.6. Якість та огляди колег.
- 4.7. Ситуаційний аналіз професійних питань.
- 4.8. Поточний розвиток професійної етики та супровід.

Тема 5. Інструментарій для ухвалення етичних рішень.

- 5.1. Чинники, що впливають на ухвалення етичних рішень.
- 5.2. Наслідки тиску на ухвалення етичних рішень.
- 5.3. Чому хороші люди поводяться погано?

Тема 6. Етичні загрози та запобіжники.

- 6.1. Визначення та сфера загроз і проблем в обліку та пов'язаних галузях.
- 6.2. Запобіжники на рівні фахівця та фірми.
- 6.3. Конфлікт інтересів в корпоративному та професійному середовищі.
- 6.4. Різні типи етичних загроз і етичних проблем.
- 6.5. Особливі етичні загрози та запобіжники в ситуаціях креативного обліку.
- 6.6. Етичні загрози в аудиті та послугах з надання впевненості.
- 6.7. Етичні загрози та запобіжники в інших фінансових послугах.
- 6.8. Сигнальні кейси та рішення.
- 6.9. Обговорення поточних етичних протиріч.
- 6.10. Аналіз загроз і запобіжників.

Тема 7. Корпоративне управління.

- 7.1. Природа, значення і сфера корпоративного управління та загрози його ефективному здійсненню.
- 7.2. Теоретична основа, зокрема агентські проблеми.
- 7.3. Мінімізація загроз агентських витрат.
- 7.4. Корпоративна та інша соціальна відповідальність.
- 7.5. Відносини зацікавлених осіб (стейкхолдерів).
- 7.6. Регуляторна основа корпоративного управління.
- 7.7. Роль бухгалтерів і аудиторів в корпоративному управлінні.
- 7.8. Найкращий досвід і проблеми корпоративного управління.
- 7.9. Аналіз негативних випадків.
- 7.10. Глобальний розвиток корпоративного управління.
- 7.11. Еталонні управлінські кейси в практиці.

Тема 8. Соціальні та екологічні проблеми.

8.1. Сфера, основа і концепція соціальної корпоративної відповідальності.

8.2. Бухгалтер і суспільство, зокрема агентські проблеми.

8.3. Мінімізація соціальних витрат і зобов'язань.

8.4. Розвиток соціальної та екологічної структури.

8.5. Оцінювання та відповідність у соціальному та екологічному звітуванні.

8.6. Проблеми соціальної підзвітності та відповідальності.

8.7. Регуляторна основа.

8.8. Роль бухгалтерів і аудиторів у суспільстві та бізнесі.

8.9. Аналіз кейсів екологічних і соціальних невдач.

8.10. Проблеми соціального і екологічного обліку.

8.11. Еталонні кейси в практиці.

Зв'язок тем і стадій етичного навчання наведений в таблиці 6.2.

Таблиця 6.2.

Зв'язок тем і стадій етичного навчання

Тема	Стадія			
	1	2	3	4
1	1.1.-1.4.	1.5.-1.6.	1.7.-1.8.	1.9.
2	2.1.-2.3.	2.4.-2.6.	-	-
3	3.1.-3.3.	3.4.-3.6.	3.7.-3.8.	3.9.
4	-	4.1.-4.4.	4.5.-4.7.	4.8.
5	-	5.1.-5.3.	-	-
6	6.1.-6.2.	6.3.-6.4.	6.5.-6.8.	6.9.-6.10.
7	7.1.-7.3.	7.4.-7.7.	7.8.-7.10.	7.11.
8	8.1.-8.4.	8.5.-8.6.	8.7.-8.10.	8.11.

Джерело: Складено на основі Approaches to the Development and Maintenance of Professional Values, Ethics and Attitudes in Accounting Education Programs. IFAC. Information Paper. 2006. URL: <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/approaches-to-the-developme.pdf>.

У процесі аудиторного та поза аудиторного навчання етиці застосовують традиційні та інноваційні методи.

Аудиторні заняття охоплюють:

- лекції викладачів та запрошених спікерів;
- демонстрацію фільмів та відеофрагментів;
- дебати, дискусії, групові презентації;
- ділові ігри, аналіз ситуацій.

Аналіз практичних ситуацій (кейси) особливо актуальний на стадії 4.

Поза аудиторна робота передбачає:

- самостійне дослідження тем, пов'язаних з етикою;
- групові дослідницькі проекти з етики;
- мисляче навчання (персональні журнали, щоденники, профілі у фейсбуці);
- праця з джерелами, підготовка тез, відповіді на запитання;
- поза аудиторні неформальні дискусії, обмін досвідом;
- обов'язкова практика, заняття на робочому місці.

МФБ розробило інструментарій з етичної освіти (Ethics Education Toolkit - EET), що пропонує комплексний підхід до інтеграції етики у навчальну програму бухгалтерського обліку. Інструментарій надає ресурси для викладачів бухгалтерського обліку (зокрема тематичні приклади, навчальні нотатки, відеофільми та інтерв'ю з професіоналами), спрямовані на моделювання етичних рішень.

Зазвичай викладачі багато уваги приділяють змісту кодексу професійної етики бухгалтерів. Це, безумовно, важливо. Але знання положень кодексу не гарантує їх дотримання, що ми регулярно спостерігаємо.

Замало мати здібності та навички морального судження, необхідна також моральна воля для ухвалення етичного рішення.

З цього приводу Майкл Шауб⁹³ зазначає, що ніде в навчальній

⁹³ Shaub M. Building Moral Courage Through a Wisdom-Focused Accounting Ethics Course. Accounting Ethics Education. Routledge. 2020.

програмі бухгалтерського обліку студентів не вчать, як виховувати моральну мужність, необхідну для ухвалення етичних рішень за допомогою етичних дій.

Тому останнім часом все більшу увагу фахівців привертають активні форми навчання практичній мудрості із застосуванням методології «Надання голосу цінностям» (Giving Voice to Values - GVV).

С. Мінц розглядає практичну мудрість як здатність ухвалювати етичні рішення, спираючись на моральну волю та моральну майстерність. Він вважає, що «виховання в учнів моральної сміливості є важливим кроком в еволюції освіти бухгалтерської етики, оскільки воно забезпечує практичний підхід до навчання студентів ухвалювати моральні рішення шляхом поєднання теорії доброчесності з методологією GVV»⁹⁴.

Навчальна програма GVV була розроблена Мері Джентіл⁹⁵ у 2010 році та пропонує практичні вправи, кейси, модулі, сценарії та навчальні плани для вирішення широкого кола етичних конфліктів на робочому місці. GVV це інтерактивний підхід, що залучає студентів до процесу ухвалення етичних рішень шляхом розробки альтернативних способів вирішення етичної дилеми. GVV визначає аргументи, з якими можуть зіткнутися студенти, вирішуючи, чи слід виступати проти неетичної дії, зокрема:

- звичайна практика («усі так роблять, тому це очікувано»);
- суттєвість («вплив цієї дії несуттєвий, вона нікому не шкодить»);
- відповідальність («це не моя відповідальність, я лише виконую наказ»);

⁹⁴ Mintz S. Accounting Ethics Education. A 43 - Year Retrospective. URL: www.cpajournal.com/2021/10/19/accounting_ethics_education

⁹⁵ Gentile M. Giving Voice to Values. Yale University Press, 2010.1) Feil A. A., Diehl L., Schuck R. J. Professional ethics and accounting students: analysis of the intervening variables. URL: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/cvkhxSWcYLkNTkxjx8P5FCG/?lang=en>.

- лояльність («я знаю, що це не зовсім чесно по відношенню до клієнта, але не бажаю завдавати шкоди своїм колегам та/або керівництву»).

GVV заохочує студентів протистояти неетичним діям, висловлюючи свої цінності за сценаріями рольових ігор.

Також дуже ефективними є, так звані, «живі кейси» із запрошенням досвідчених представників професії, які на реальних прикладах демонструють ухвалення етичних рішень та практичну мудрість.

У процесі навчання етиці слід враховувати склад аудиторії, зокрема, такі індивідуальні фактори, як: стать, вік, професійний досвід, релігійність, рівень освіти тощо.

Результати окремих досліджень⁹⁶ свідчать, що:

- бухгалтери-жінки менш схильні до неетичної поведінки;
- стать не впливає на бажання студентів діяти;
- люди старшого віку обрали більш етичний підхід;
- досвідчені студенти зазвичай є більш етичними;
- студенти, які завершують навчання, продемонстрували більш моральне судження;
- культурні розбіжності суттєво не впливали на сприйняття студентів у процесі викладання етики.

Водночас релігія також може створювати додаткові вимоги до етичної поведінки бухгалтера.

Наприклад, іслам накладає на бухгалтера відповідальність не лише перед іншими людьми, а й перед Богом. Нехтування етичними нормами рівносильне зраді довіри Бога, що матиме негативні наслідки як на цьому світі, так і на тому.

Отже, під час навчання етиці важливо:

- робити акцент на моральні цінності;

⁹⁶ Feil A. A., Diehl L., Schuck R. J. Professional ethics and accounting students: analysis of the intervening variables. URL: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/cvkhxSWcYLkNTkxjx8P5FCG/?lang=en>.

- враховувати індивідуальні риси слухачів;
- наводити приклади з реального життя;
- показувати наслідки неетичної поведінки.

У процесі навчання етиці важливу роль відіграють обрані моделі ухвалення етичних рішень, що розглядаються далі.

6.3. Моделювання етичного ухвалення рішень

Професійні бухгалтери та викладачі облікових дисциплін стикаються з етичними проблемами, які є виключними для їх професії та потребують ухвалення етичних рішень. Ефективним інструментом для розвитку здатності досліджувати етичну дилему та ухвалювати рішення є моделі етичного ухвалення рішень (Ethical decision-making model - EDMM).

Модель етичного ухвалення рішень являє собою системний підхід до аналізу ситуації, розгляду моральних перспектив в умовах альтернатив та різних інтересів.

Застосування EDMM сприяє обговоренню способів реагування на етичні загрози, уникненню компромісів та забезпеченню вимог щодо чесності бухгалтера.

EDMM допомагає учасникам перейти від абстрактного вивчення етичних принципів до емоційного та неоднозначного завдання вирішення конкретних етичних загроз.

Такі моделі почали активно розробляти від 1990-х років минулого століття. Існує значна кількість моделей етичного ухвалення рішень, які можна об'єднати у дві групи: покрокові та інтегровані.

Покрокові моделі передбачають послідовну відповідь на запитання, що дозволяє ухвалити етичне рішення. До таких моделей належать зокрема:

- аналіз впливу зацікавлених осіб;
- підхід Інституту бізнес-етики;
- модель Лаури Неш;
- модель Інституту етики Джозефсона;

- модель 5-ти питань Такера;
- дерево рішень АІСРА;
- модель ААА.

Аналіз впливу зацікавлених осіб

Ця модель ґрунтується на припущеннях що усі зацікавлені особи (стейкхолдери) бажають максимізувати лише короткостроковий прибуток, а компанія підзвітна не лише акціонерам, а й іншим зацікавленим особам.

Головними інтересами зацікавлених осіб вважаються: максимальне задоволення власного інтересу; справедливий розподіл вигід і витрат; право жодної особи не може бути порушено.

Якщо рішення не відповідає цим інтересам, воно може бути оголошено неетичним.

Існує п'ять ключових вимірів впливу, які слід враховувати у будь-якому аналізі, орієнтованому на зацікавлені сторони (рис.6.3). Для визначення очікуваної прибутковості дисконтують майбутні витрати та вигоди. Вплив зовнішніх факторів (довкілля, репутація) також беруть до уваги, хоча й не враховують у розрахунку прибутку.

Отже, ця модель має певні обмеження: прибуток є основоположним для інтересів акціонерів, але для деяких стейкхолдерів вплив не вимірюється лише визначенням прибутку.

Підхід Інституту бізнес етики

Інститут бізнес етики (британська благодійна організація, що створена в 1986 році) пропагує три прості етичні тести для ухвалення бізнес-рішень.

1. Прозорість – чи я проти того, щоб інші знали, що я вирішив?
2. Ефект – на кого впливає моє рішення?
3. Справедливість – чи вважатимуть моє рішення справедливим або таким що може завдати шкоди?






ВИМІР ВПЛИВУ	ПИТАННЯ ЩОДО ВПЛИВУ КОЖНОГО ВИМІРУ, ЩО ПОТРЕБУЮТЬ ВІДПОВІДІ
 ЩО	<ul style="list-style-type: none"> • Який результат отримано за період? • Наскільки важливим є результат для людей (або планети) які його очікували?
 ХТО	<ul style="list-style-type: none"> • Хто очікує результат? • Наскільки недоотримання результату занепокоїло стейкхолдерів?
 СКІЛЬКИ	<ul style="list-style-type: none"> • Який розмір очікуваного результату – за шкалою, глибиною та тривалістю?
 ВНЕСОК	<ul style="list-style-type: none"> • Який внесок підприємства у результат, що буде відображений в обліку?
 РИЗИК	<ul style="list-style-type: none"> • Який ризик для людей і планети, що вплив не буде таким, як очікувався?

Рис. 6.3. Вимірювання впливу зацікавлених осіб

Джерело: Impact management norms. URL: <https://impactmanagement-project.com/impact-management/impact-management-norms/>.

Модель Лаури Неш

Лаура Неш, дослідниця з питань етики, створила модель⁹⁷ з дванадцяти запитань, що слід задати, щоб визначити, чи ухвалюєте ви правильне етичне рішення.

1. Чи точно Ви визначили проблему?

⁹⁷ Nash L. Ethics without the sermon. URL: <http://www.cs.bgsu.edu/maner/heuristics/1981Nash.htm>.

2. Як би Ви визначили проблему, якщо стояли б по той бік огорожі?
3. Як взагалі виникла ця ситуація?
4. Кому і чому ви віддаєте свою лояльність - як залученій особі та як учаснику?
5. Який ваш намір ухвалити це рішення?
6. Як цей намір порівнюється з ймовірними результатами?
7. Кому ваше рішення чи дія могли б завдати шкоди?
8. Чи можете ви залучити постраждалі сторони до обговорення проблеми, перш ніж ухвалити рішення?
9. Ви впевнені, що ваша позиція буде такою ж вагомою, як зараз здається, протягом тривалого періоду часу?
10. Чи могли б ви без вагань розповісти про свої рішення чи дії своєму начальнику, своїй родині чи суспільству в цілому?
11. У чому полягає символічний потенціал вашої дії, якщо її зрозуміти? Якщо неправильно зрозуміли?
12. За яких умов ви дозволили б зробити виняток зі своєї позиції?

Далі наведено приклад застосування моделі Лаури Неш.

Приклад 6.1

Ви є керівником фірми, що виробляє матраци для дитячих ліжечок. У вас є можливість використовувати дешевий наповнювач, який відповідає нормам (норми були встановлені в результаті тиску та лобювання представниками галузі, до того ж дешевий наповнювач не відповідає міжнародним вимогам щодо небезпеки загоряння) та дорожчий наповнювач, який вважається більш безпечним. Припустимо, що ринок не буде платити вищу ціну за більш дорогий матеріал.

Використовуючи модель Лаури Неш, необхідно вирішити, чи варто виробляти матраци з більш дорогого наповнювача.

Розв'язання

1. Проблема - більш безпечний матеріал обійдеться компанії дорожче та зменшить прибуток.
2. Проблема з іншого боку огорожі - краще безпечний наповнювач.
3. Як виникла ситуація - існує можливість використовувати матеріал нижчого рівня.
4. Лояльність до споживачів, без яких немає прибутку для акціонерів.
5. Намір - використовуйте безпечніший наповнювач.
6. Порівняння з результатами - те саме.
7. Кому ваше рішення могло б завдати шкоди (за п. 5) - нікому.
8. Спочатку обговоріть з іншими сторонами - так.
9. Впевнений у своїй позиції протягом тривалого періоду - так.
10. Можна обговорити рішення з родиною - так.
11. Символічний потенціал що прибуток базується на розумних етичних діях.
12. Умови винятку - якщо менш дорогий наповнювач відповідає стандартам безпеки.

Ця модель дуже цікава, оскільки визнає альтернативні визначення проблем, сприяє порівнянню намірів із ймовірними наслідками та розглядає роль символізму в інтерпретації результатів. Проте ця модель зосереджена переважно на ухваленні етичних рішень у бізнес-середовищі.

Модель інституту Етики Джозефсона

Інститут Етики Джозефсона використовує модель, яка передбачає шість кроків для ухвалення етичних рішень. Перший крок

- зупинитися і подумати. Це дозволяє уникнути необдуманих рішень і зосередитися на очікуваних і бажаних результатах. Далі нам потрібно визначити, звідки ми беремо факти? Чи надійна особа, яка надає нам факти? Далі створюється список опцій. Це може бути список з усіма можливими рішеннями. На наступному етапі ми можемо подивитися на можливі наслідки наших дій. Наприклад, кому вони допоможуть, а хто може постраждати? Приклад застосування моделі Джозефсона у ситуації завантаження музики з безкоштовних та піратських веб-сайтів наведено на рис. 6.4.

Модель 5-ти питань Такера

Модель Такера передбачає отримання відповіді на п'ять питань, а саме чи є рішення:

- прибуткове;
- законне;
- справедливе;
- вірне;
- таким, що сприяє подальшому сталому розвитку?

У разі негативної відповіді хоча б на одне з питань, проблему слід переглянути та скоригувати. В іншому випадку рішення вважається неетичним.

Для ілюстрації моделі Такера розглянемо сценарій ухвалення рішень (приклад 6.2).

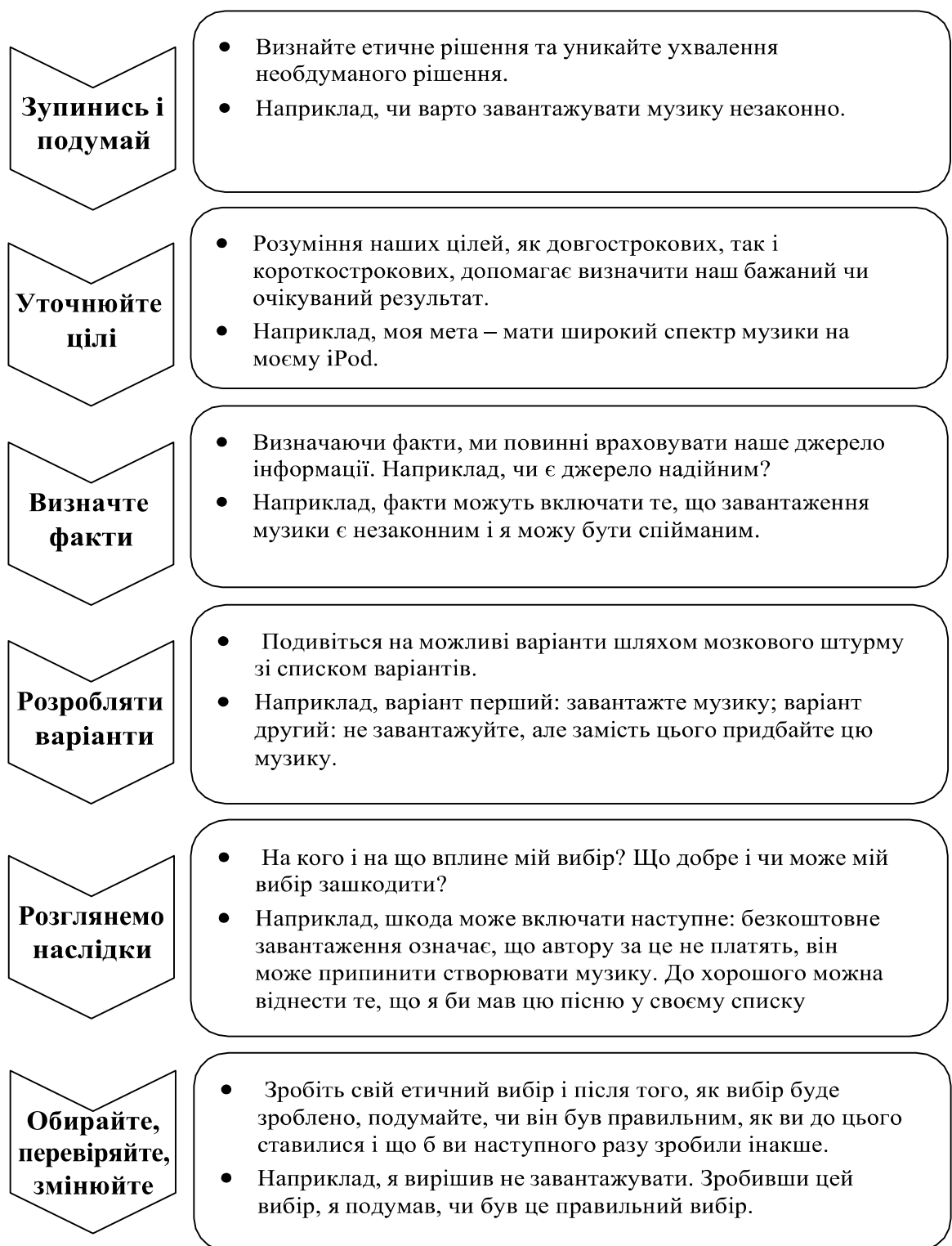


Рис. 6.4. Приклад процесу ухвалення етичних рішень за допомогою моделі Джозефсона.

Джерело: Portolese L. Human Relations, 2014. Vol.1. 395 с.

Приклад 6.2

Велика міжнародна компанія планує побудувати новий завод у країні, що розвивається. Аналіз свідчить, що нові інвестиції будуть більш прибутковими, ніж альтернативні, через дешевшу оплату праці та землі. Уряд країни, що розвивається, допоміг компанії у дотриманні законодавства, будівництво зараз повністю завершено, а місцеве населення з нетерпінням чекає на робочі місця, які, в свою чергу, принесуть країні, що розвивається, необхідне економічне зростання.

Фабрика має бути побудована на рекультивованій землі і буде здійснювати викиди у навколишнє середовище нижчі ніж попередня технологія.

Чи це вигідно?

Так. Інвестиції дозволять компанії отримати прибуток вищий, ніж альтернативні інвестиції. Сценарій пояснює, це тим, що в країні інвестування дешевша оплата праці та вартість землі.

Чи це законно?

Так. Уряд країни, що розвивається, ймовірно, дуже прагне залучити інвестиції та допомагає компанії у вирішенні юридичних питань.

Це справедливо?

Наскільки ми можемо судити, так. Єдина зацікавлена сторона, згадана в сценарії, це робоча сила країни, що розвивається, яка, як нам кажуть, «з нетерпінням чекає» на роботу. Сценарій не згадує жодних зацікавлених сторін, на які інвестиції негативно вплинули.

Це правильно?

Так. Сценарій пояснює, що фабрика допоможе країні, що розвивається, з «вкрай необхідним економічним зростанням», і ніяких контраргументів не наводиться.

Чи є це виробництво екологічно чистим?

Так. У сценарії конкретно згадується екологічна перевага від інвестицій. Тому в цьому особливо спрощеному випадку рішення є зрозумілим, оскільки воно відповідає кожному критерію рішення в моделі Такера з 5 запитань. У більш складних ситуаціях це, ймовірно, буде набагато більш збалансованим рішенням.

Ця модель є корисною для розв'язання проблем за відсутності значної кількості зовнішніх факторів та використання прибутку як основного критерія. Тому модель Такера часто є більш корисною для вивчення корпоративних, а не професійних чи індивідуальних ситуацій.

Крім того, її практичне застосування свідчить, що не всі критерії дають всеосяжні відповіді на кожне етичне рішення. Зокрема, на три з п'яти питань (вигідне, справедливе та вірне) можна відповісти, лише посилаючись на інші речі.

Розглянуті моделі ухвалення рішень не завжди є релевантними для етичних рішень в обліку. Тому професійні організації бухгалтерів адаптують їх з урахуванням етичних ситуацій, що виникають саме в їх професії.

Дерево рішень АІСПА

Ця модель була розроблена Американським інститутом дипломованих громадських бухгалтерів з метою допомоги бухгалтерам у бізнесі в розв'язанні етичних проблем.

Модель передбачає спочатку розгляд політики компанії щодо етики. Якщо такої політики немає, необхідна дискусія з керівництвом.

Дерево рішень містить такі кроки (рис.6.5).

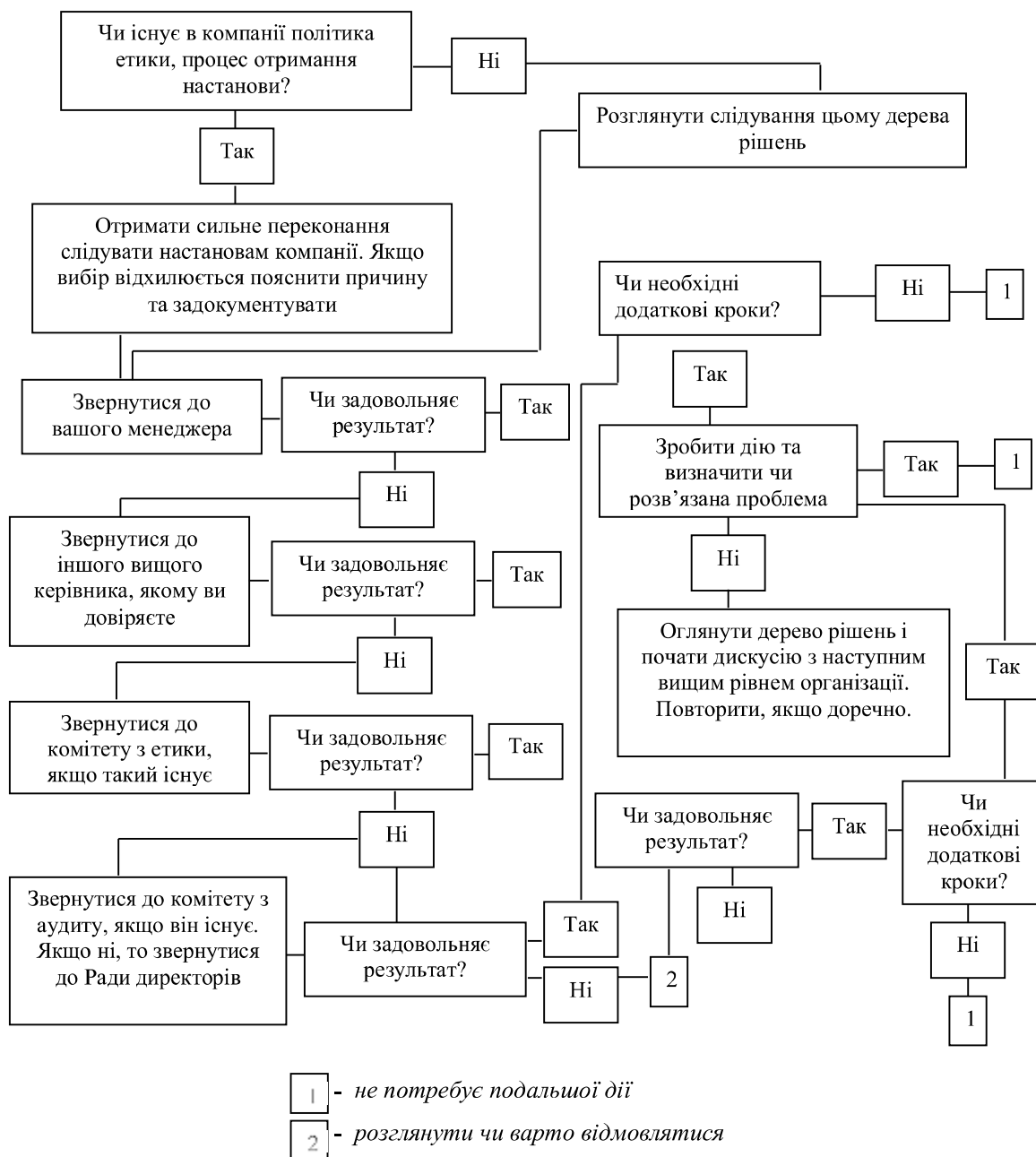


Рис. 6.5. Дерево етичного рішення АІСРА

Джерело: *Ethics Education Toolkit. Introduction. IAESB, 2015.*

Модель АІСРА є корисною для бухгалтерів в бізнесі, але не поширюється на бухгалтерів в публічній практиці.

Модель ААА

Модель Американської асоціації бухгалтерів (American Accounting Association - ААА) розглядає етичне рішення як серію відповідей на запитання і вимагає, щоб користувач чітко окреслював своє розуміння норм, принципів та цінностей. Модель підходить для використання при розгляді професійних або окремих етичних конфліктів.

Для вирішення етичної дилеми необхідно надати відповіді на такі запитання:

1. Які факти етичної ситуації?
2. Які етичні проблеми у справі?
3. Які норми, принципи та цінності, пов'язані зі справою?
4. Які альтернативні дії?
5. Яке найкраще рішення, що відповідає нормам, принципам та цінностям, згідно п. 3?
6. Які наслідки кожного можливого варіанту перебігу дій?
7. Яке рішення?

Приклад 6.3

Ви CEO компанії, яка значною мірою залежить від державних договорів. До Вас звернулися з проханням допомоги коштами для кандидата політичної партії.

Кандидат просить у вас великий внесок, маючи на увазі, що якщо він виграє вибори, це збільшить вашу здатність отримати урядові контракти. Ви особисто не віддали би перевагу цьому кандидату.

Використовуючи модель ААА, необхідно визначити, чи слід робити внесок.

1. Які факти етичної ситуації?

В обмін на значний платіж ви можете забезпечити державні контракти у майбутньому.

2. Які етичні проблеми у справі?

Якщо ви зробите внесок, то, у кращому разі, це буде спонукка, а, у найгіршому, вважатиметься хабарем.

Однак, якщо не зробити внесок, це може означати, що ви втратите державне замовлення, якщо кандидат виграє вибори.

- *Які норми, принципи та цінності, пов'язані зі справою?*
- *Норми, принципи та цінності: урядові договори не повинні бути отримані на підставі послуги, спонукки або хабарів.*
- *Очікується, що керівники компаній, є зразком моральної та етичної поведінки організації.*

3. Які альтернативні дії?

- *Зробити внесок;*
- *Зробити менший внесок;*
- *Не робити внесок.*

4. Яке найкраще рішення, що відповідає нормам, принципам та цінностям, згідно п. 3?

Відмовитися від внеску і повідомити про цей факт у відповідний комітет виборів.

5. Наслідки кожного з можливих варіантів:

1. Внесення платежу зменшить власний грошовий потік, але за рахунок майбутніх контрактів це компенсується, якщо кандидат переможе. Політичний внесок потрібно буде розкрити у фінансовій звітності, кандидат також повинен розкрити його. Якщо переможе кандидат, ці додаткові контракти, можуть бути оприлюднені, що може призвести до розслідування та негативних наслідків для фірми та її директорів.

2. Якщо платіж не буде зроблений (або у меншій сумі, ніж запит), а виграє кандидат, результат може бути негативний приведе до втрати майбутніх контрактів Це матиме шкідливий вплив на бізнес.

6. Яке рішення?

З точки зору етичного підходу необхідно відхилити запит на внесок.

Вибір моделі ухвалення етичного рішення є важливою складовою аналізу ситуацій у навчальному процесі. Інструментарій етичної освіти МФБ містить п'ять відеофільмів, що ілюструють аналіз сценаріїв різних етичних ситуацій із застосуванням моделі ААА. Це не означає, що ця модель є бездоганною. Але вона є досить поширеною для ухвалення етичних рішень у сфері бухгалтерського обліку та аудиту.

Поряд з тим заслуговують на увагу інтегровані моделі, що поєднують компонентний та покроковий підхід до ухвалення етичного рішення. Розробниками та прихильниками таких моделей є Л. Торн, Р. Морріс. С. Мінц та інші.

Модель Лінди Торн

Інтегрований підхід започаткувала Лінда Торн⁹⁸, яка побудувала модель ухвалення етичного рішення на основі моделі Д. Реста (рис. 6.6).

Перевагою моделі Л.Торн є чітко визначена роль доброчесності в ухваленні етичного рішення. Це дуже важливо, оскільки у разі відсутності чесності у професійного бухгалтера, малоімовірно, що буде ухвалено етичне рішення.

⁹⁸ The Role of Virtue in Auditors Ethical Decision Making: An integration of Cognitive Development and Virtue Ethics Perspectives. Research on Accounting Ethics. Vol. 4. JAI Press, 1998.

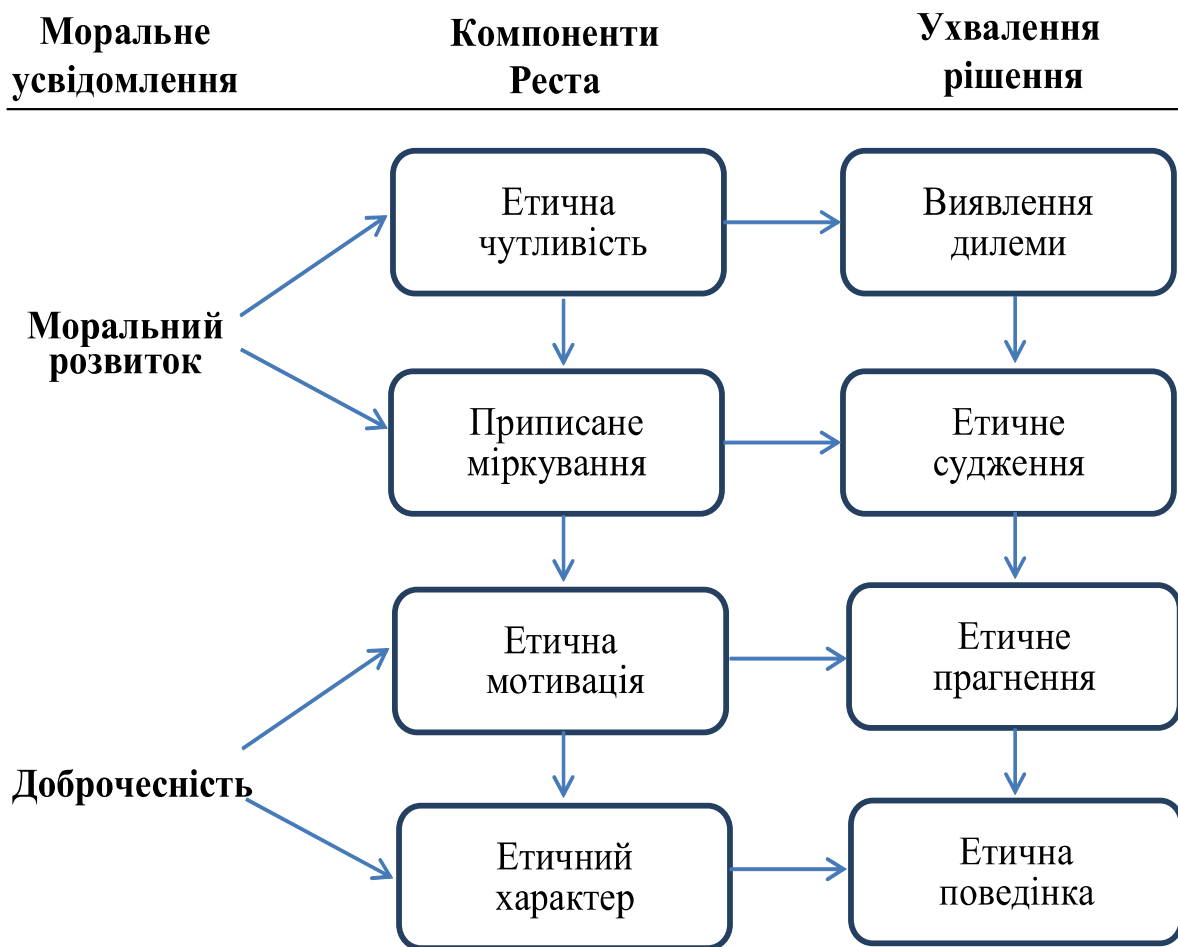


Рис. 6.6. Модель ухвалення етичного рішення Л.Торн

Важливою моделлю Л. Торн є те, що вона не враховує важливу роль організаційної системи в процесі етичного вибору та етичної дії. Той, хто ухвалює рішення усвідомлює, що члени організації можуть сприяти або допомагати складати професійне судження та діяти етично.

Підхід Морріс - Мінца

Опираючись на модель Л. Торн, Л. Морріс і С. Мінц розробили процес інтегрованого ухвалення етичного рішення (табл.6.3) Важливими елементами цього процесу є узгодженість із професійними стандартами та регулюванням, визначення впливу дилеми на членів організації та інші організаційні аспекти, пов'язані з моральним розвитком та доброчесністю.

Таблиця 6.3.

**Процес Мінца та Морріс для інтегрованого
ухвалення етичного рішення**

Компонента	Описові критерії	Приклади
Виявлення дилеми	Визначити етичні та професійні проблеми	ГААП, стандарти аудиту, кодекс етики
	Визначити стейкхолдерів	Інвестори, кредитори, працівники, керівництво
Етичне судження	Визначити альтернативи	Що може та що не може бути зроблено
	Визначити, чи існують правові проблеми	Законодавство
	Які кроки слід зробити для розв'язання конфлікту?	Розглянути професійні стандарти
	Які методи етичного міркування застосувати?	Телеологія, деонтологія, доброчесність
Етична мотивація	Оцінити ймовірність результатів конкретних дій	Які можливі результати? Погоджений погляд після прийнятих альтернатив
	Оцінити права стейкхолдерів і зобов'язання перед ними	Безумовний імператив
	Розглянути, як доброчесність заохочує етичну дію	Моральна та інтелектуальна доброчесність
Етичний характер	Ухвалити напрямок дії	Задоволення суспільного інтересу
	Визначити аргументи для посилення позиції	Визначити придатність в організації. Протидія протилежним точкам зору
	Як може доброчесність підтримувати перетворення етичного прагнення на етичну дію?	Чесність

Джерело: S.Mintz, R.Morris Ethical Obligations and Decision Making in Accounting: Text and Cases, 4th Edition. McGraw-Hill Education, 2017. Pp. 76-79.

Модель PLUS

Ця модель була розроблена Центром етичних ресурсів, а її назва є аббревіатурою: Policies, Legal, Universal, Self (Політики, Правовий, Універсальний, Власний). Модель PLUS призначена для ухвалення етичного рішення шляхом послідовних семи кроків (рис 6.7).

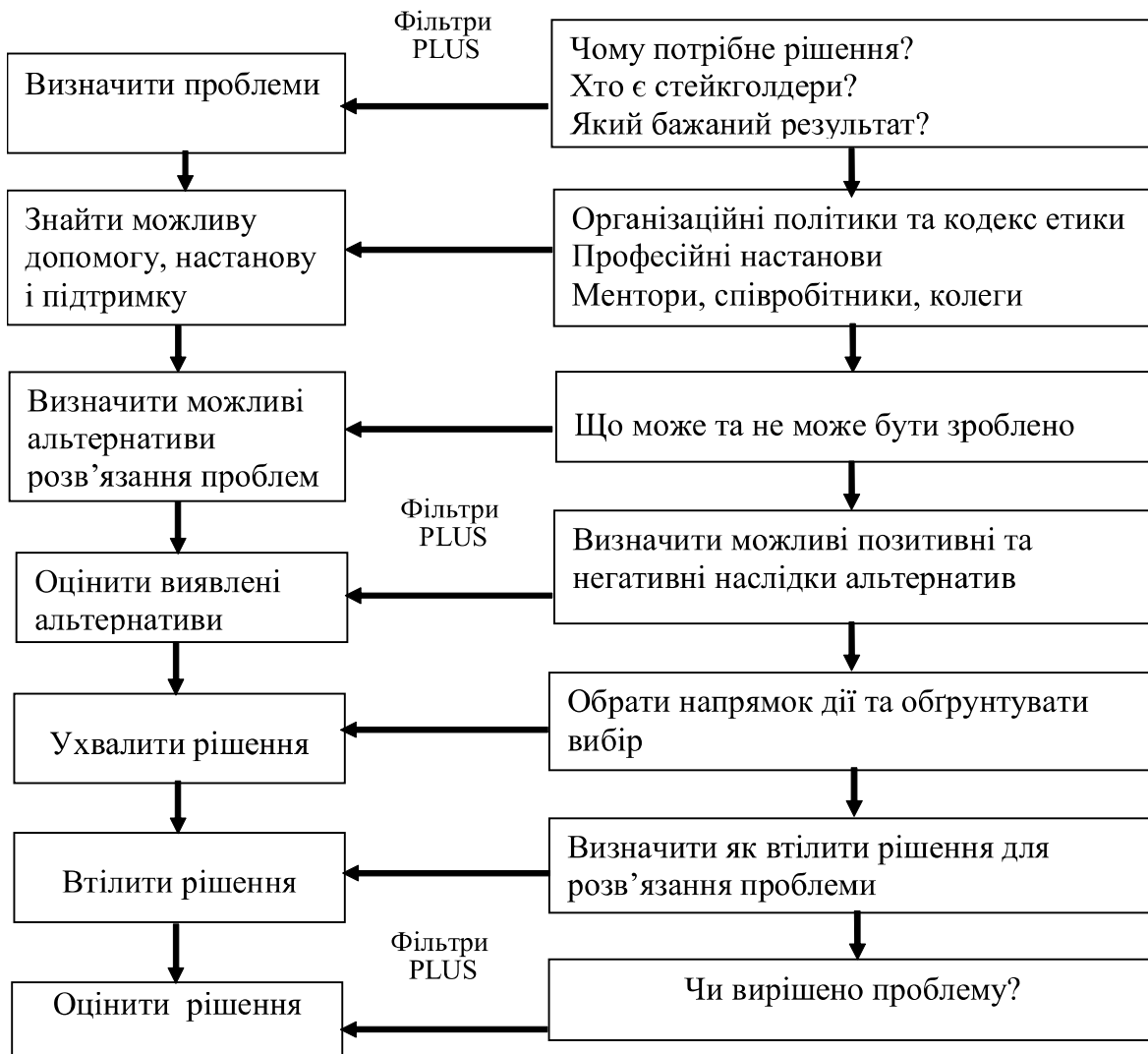


Рис. 6.7. Модель PLUS для ухвалення етичного рішення

Джерело: Ethics Resource Center of the ECI, The PLUS Decision Making Model. URL: <http://bit.ly/2P709ol>.

Ця модель передбачає фільтри, що підсилюють аналіз етичного ухвалення рішення. Фільтри дозволяють переконатися, що етична проблема перебуває в центрі уваги. Перевагою моделі PLUS є її тісний зв'язок з організаційною етикою. Це важливо, оскільки втілення етичного рішення безпосередньо залежить від його підтримки в середині організації.

С. Мінц рекомендує об'єднати моделі Торн, PLUS та Моріса/Мінца в одну інтегровану модель (рис.6.8.).

На думку С. Мінца, така модель є більш комплексною та допомагає ухвалювати етичні рішення з урахуванням організаційних факторів.

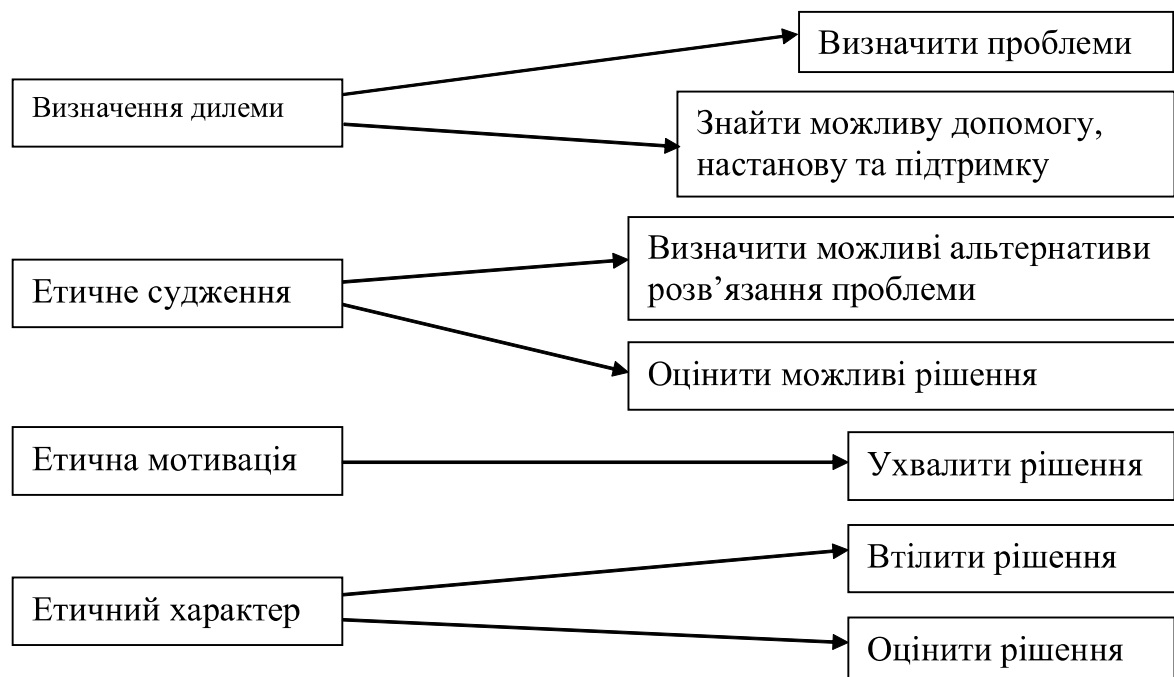


Рис. 6.8. Інтегрована модель етичного ухвалення рішення

Джерело: S. Mintz A New Approach to Teaching Ethical Decision Making to Accounting Students. URL: <https://www.cpajournal.com/2019/10/14/a-new-approach-to-teaching-ethical-decision-making-to-accounting-students>.

Отже, під час ухвалення етичних рішень можна використовувати різноманітні моделі та концептуальні основи. Усі моделі містять окремі кроки або запитання, які спонукають осіб, які ухвалюють рішення, ідентифікувати етичні проблеми.

Контрольні запитання

1. Хто визначає вимоги щодо професійної етики викладачів і науковців в галузі бухгалтерського обліку ?

2. У чому полягає відповідальність викладачів облікових дисциплін у сфері навчання?

3. Які навички необхідні фахівцям з обліку та аудиту за сучасних умов?

4. Яких етичних вимог має дотримуватись завідувач кафедри?

5. Яка відповідальність викладачів облікових дисциплін у сфері академічного дослідження?

6. Що таке наукова новизна в галузі бухгалтерського обліку? Наведіть приклади.

7. Яка відповідальність викладачів облікових дисциплін перед бухгалтерською професією?

8. Як середовище впливає на поведінку викладачів і вчених? Наведіть приклади.

9. Як поведінка викладачів впливає на ставлення студентів до професійної етики?

10. Які основні цілі та стадії вивчення професійної етики бухгалтерів?

11. Який документ містить глобальні вимоги до вивчення професійної етики бухгалтерів?

12. Які результати мають бути досягнуті в процесі початкового професійного розвитку бухгалтерів?

13. Опишіть сучасні підходи до інтеграції етики у навчальний процес.

14. Які основні теми охоплює комплексна програма етичного навчання бухгалтерів.

15. Які методи застосовують в процесі навчання професійній етиці?

16. Які чинники враховують під час навчання професійній етиці?

17. Що таке модель ухвалення етичного рішення?

18. Які існують моделі ухвалення етичного рішення?

19. Опишіть найпоширеніші моделі ухвалення етичних рішень?

20. Яку роль відіграють ці моделі в процесі навчання професійній етиці бухгалтерів?

Тести для самоконтролю

1. Загальні етичні принципи викладачів облікових дисциплін визначає:

- а) Кодекс етики МФБ;
- б) Етичний кодекс вченого України;
- в) Глобальний кодекс етики викладачів з бухгалтерського обліку;
- г) Положення про академічну доброчесність.

2. Викладачі облікових дисциплін відповідальні перед:

- а) навчальним закладом, в якому працюють;
- б) академічною спільнотою;
- в) практикуючими професійними бухгалтерами;
- г) усіма наведеними вище.

3. Загальні вимоги до вивчення етики бухгалтера визначає:

- а) Міжнародна федерація бухгалтерів;
- б) Міністерство освіти і науки;
- в) Міністерство фінансів;
- г) немає правильної відповіді.

4. В основу сучасного підходу до етичного навчання бухгалтерів покладено модель морального розвитку:

- а) Кольберга;
- б) Реста;
- в) Гілліган;
- г) Мінца.

5. Який рівень вмінь має бути результатом навчання етиці в процесі початкового професійного розвитку бухгалтера:

- а) початковий;
- б) середній;
- в) помірний;
- г) високий.

6. Результатом навчання етиці в процесі початкового професійного розвитку має бути відповідний рівень у такій сфері компетентності:

- а) професійний скептицизм і професійне судження;
- б) етичні принципи;
- в) вчинення в суспільних інтересах;
- г) усі наведені вище.

7. У межах програм із бухгалтерської етики зазвичай розглядають:

- а) теорії етики;
- б) відповідальність бізнесу;
- в) кодекс професійної етики;
- г) усі наведені вище.

8. Дерево рішень АІСРА призначено для розв'язання етичних проблем:

- а) бухгалтерів у бізнесі;
- б) бухгалтерів у публічній практиці;
- в) усіх бухгалтерів;
- г) бухгалтерів і аудиторів.

9. За моделлю 5-ти питань Такера рішення вважається неетичним у разі негативної відповіді на:

- а) усі запитання;
- б) хоча б одне запитання;
- в) більшість запитань;
- г) немає правильної відповіді.

10. Які запитання не передбачено моделлю ААА:

- а) які факти етичної ситуації?
- б) яка вартість можливої помилки?
- в) які альтернативні дії?
- г) немає правильної відповіді.

Практичні завдання

Вправа 6.1

Необхідно висловити та обґрунтувати власну думку щодо формулювань наукової новизни в дисертаціях, наведених далі.

Наукова новизна	Коментар
<p>1. Вперше побудовано структурно-логічну модель внутрішнього контролю ризиків бухгалтерського обліку в умовах застосування МСФЗ з урахуванням організаційних чинників зовнішнього і внутрішнього середовища функціонування суб'єкта господарювання, що уможливить ідентифікацію, оцінку та управління ризиками бухгалтерського обліку з метою недопущення зниження якості інформації у фінансовій звітності.</p>	
<p>2. Вперше одержано концептуальні засади використання процедури фільтрування, що передбачає розвиток інформаційної функції бухгалтерського обліку через застосування комплексу фільтрів, що здатні модифікувати інформаційні повідомлення з різних джерел за рахунок створення опору інформаційному потокові в межах означеної предметної області економічного середовища з логічною формалізацією, яка покладена в основу наукового пізнання перетворення вхідного обліково - інформаційного потоку на вихідний з урахуванням правил ігнорування (дія фільтра першого типу), споживання (дія фільтра другого типу) та трансформування (дія фільтра третього типу) інформації.</p>	
<p>3. Вперше одержано обґрунтування структурно-логічної схеми врахування гетерогенних інформаційних запитів стейкхолдерів і звітування щодо них у розрізі інкорпорації Цілей сталого розвитку у діяльність компаній, яка передбачає організацію обліково-аналітичного забезпечення їх сталого розвитку за двома контурами та дозволяє транспонувати мультистейкхолдерський підхід в облікове середовище компаній реального, фінансового, державного секторів, поглибити методологічні положення теорії звітності багатоцільового призначення та комунікаційної теорії.</p>	

<p>4. Вперше одержано критерії оцінювання предмету виконання аудиторських послуг (зрозумілість, достовірність, відповідність), що є передумовою формування методики їх виконання та посилення взаємодії клієнта та аудитора.</p>	
<p>5. Вперше розроблено методологічну основу управлінського обліку інфляції, що базується на використанні місячних індексів споживчих цін, запропоновано сукупність рахунків управлінського обліку та облікових регістрів для відображення інфляції в кризових умовах з їх аналітичною деталізацією, що дає можливість розмежувати операційні та інфляційні результати діяльності підприємства, забезпечує достовірність інформації в умовах економічної нестабільності для реалізації концепції підтримки капіталу в антикризовому управлінні.</p>	
<p>6. Вперше сформовано теоретичні та методологічні засади корпоративної звітності на основі виявлення закономірностей її розвитку та з урахуванням інформаційних запитів різних груп заінтересованих осіб. Зокрема, з точки зору епістемологічного конструктивізму обґрунтовано процес формування системи корпоративної звітності, яка б могла слугувати базисом для визначення панелі фінансових і нефінансових показників, згрупованих за формою впливу на створення вартості компанії, що в цілому сприяє підвищенню її цінності та зміцненню її потенціалу, а також дає можливість ухвалювати інвестиційні рішення.</p>	

<p>7. Вперше сформульовано науково-методичне забезпечення безпекоорієнтованої облікової політики на основі вдосконалення чинної системи рахунків, первинних документів та реєстрів аналітичного обліку активів і джерел їх утворення, вразливих до впливу кредитного, юридичного, ринкового ризиків та ризику неефективного управління активами, що поглиблює аналітичну базу прийняття управлінських рішень та формує основи для протидії ризикам економічної безпеки в умовах волатильності безпосереднього бізнес-оточення аграрних підприємств.</p>	
<p>8. Вперше розроблено концептуальну модель змісту і формату публічної корпоративної фінансової звітності відповідно до інформаційних потреб зовнішніх користувачів корпорацій, яка дає змогу репрезентувати сукупний економічний потенціал та результативність діяльності економічного суб'єкта з урахуванням ключових факторів генерування економічних вигод суб'єктів господарювання, які функціонують в умовах постіндустріальної економіки.</p>	
<p>9. Вперше розроблено порядок трансформації методології економічного аналізу в частині формування інформаційного супроводу управління фінансовими результатами через розширення спектра аналітичних показників прибутковості основної діяльності будівельних підприємств за використання комплексного підходу послуг генерального підряду. Це забезпечує посилення аналітичності звітної інформації, комплексне оцінювання результативності діяльності будівельних підприємств та розробку заходів щодо підвищення її ефективності.</p>	

Вправа 6.2.

Бухгалтерська служба Сполученого Королівства закликала аудиторські фірми та професійні організації переконатися, що у

Великій Британії не списують на іспитах після повідомлень про те, що співробітники фірм великої четвірки списували на іспитах у США, Канаді та Австралії.

Рада з фінансової звітності (FRC) написала генеральним директорам найбільших аудиторів британських компаній, зареєстрованих на біржі, щоб висловити свою «глибоку стурбованість» цими подіями та «потенційним впливом» на британські аудиторські фірми.

Джерело: <https://gaap.in.ua/archives/10779>.

Необхідно: обговорити в аудиторії, наскільки актуальною є ця проблема для вітчизняних закладів вищої освіти та професійної спільноти. Як її можна вирішити?

Вправа 6.3

Далі наведено фрагменти відгуків студентів про викладачів бухгалтерського обліку.

1. Доцент П.:

«Відмінний чувак, за гроші вирішить усі питання, можна навіть не ходити на лекції і практичні, вступ у нього також недорого».

«Відмінний препод, ніколи не виносить мозок студентам. Мужик, до якого можна завжди прийти, поплакатися, поговорити. Завжди вислухає, поспівчуває, допоможе вирішити проблеми. Дуже лояльно ставиться до студенток. Найкращий викладач!»

2. Професор Л.:

«Дуже розумна і цікава, добре пояснює. На контрольних завжди дає списувати і відповідати можна, читаючи з конспекту, а це не завжди добре позначається на знаннях. Трохи суворості не завадило б. Але загалом відмінний викладач, якщо прикласти хоч

мінімум зусиль, то п'ятірка в заліковій книжці забезпечена (хоча вона навряд чи буде відповідати рівню знань). А взагалі вона одна з кращих викладачів!».

3. Доцент І.:

«Його просто треба зрозуміти і прийняти таким, яким він є. І якщо ти дупло, то він чесно скаже, що ти дупло. Якщо ні, то всеодно буде робити зауваження. Так само, один з найбільш прогресивних викладачів, оскільки викладає англійською, оцінює знання за допомогою тестів, що дає на 98% об'єктивну оцінку знань».

Необхідно: надати характеристику професійної етики викладачів.

Вправа 6.4

Професор С.Л. після успішного захисту докторської дисертації з ентузіазмом викладав бухгалтерський облік, демонструючи свої глибокі знання з історії та теорії бухгалтерського обліку. Його манера викладання викликала неоднозначну реакцію студентів, про що свідчать наведені далі відгуки.

«Відсутня повага до більшої частини аудиторії тим, що інформація доноситься до одних і тих самих студентів, які найбільш симпатичні. Задає прочитати і навіть не намагається перевірити виконання заданого, також є деяка недооцінка можливих знань студентів».

«Так, відхиляється від теми, але студенти самі можуть прочитати все у книзі. Викладає насправді потрібне і цікаве, яке допоможе розширити кругозір. Хоча я помічав, що багато народу спить із розплющеними очима, але є і ті, хто уважно слухає. Він дуже хороший викладач з купою позитивних якостей».

«На його лекціях одна зайва інформація, я розумію і визнаю цікаво, але є підручник, за яким потрібно давати інформацію, а то

виходить, що вивчаємо одне, а те, що дійсно потрібно для здачі предмета, залишається абсолютно не вивченим, бо комусь цікавіше розповідати дані зі своїх дисертацій, немовби кажучи дивіться, який я розумний».

«Дуже хороший викладач! На його лекціях завжди цікаво і взагалі дуже цікава, прониклива людина, яка з любов'ю ставиться до студентів. Має хороше почуття гумору. Якщо треба, завжди допоможе, підкаже, де що знайти, іноді може заціклюватися на деяких питаннях, але лише заради самих студентів. Але є і мінуси: хоча лекції цікаві, але іноді його занадто відносить в інші теми та існує тенденція виділяти деяких студентів, які йому цікаві або добре вміють лестити, а особисті приклади бувають іноді зайвими».

Необхідно обговорити, якою мірою поведінка викладача відповідає кодексу професійної етики.

Вправа 6.5

Далі наведено витяг з аудиторського звіту щодо фінансової звітності підприємства.

«На думку аудиторів, фінансова звітність відображає достовірно, в усіх суттєвих аспектах фінансовий стан ПАТ «XYZ» станом на 31.12.2012 року та її фінансові результати, і рух грошових коштів за рік, що закінчився на зазначену дату і відповідає положенням Міжнародних стандартів фінансової звітності.

Пояснювальний параграф

Не змінюючи нашої думки, наводимо додаткову інформацію. У результаті проведення аудиторської перевірки встановлено, що в періоді, який перевірявся фінансова звітність складена на основі реальних даних бухгалтерського обліку та відповідно до вимог Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансо-

вої звітності і не містить істотних суперечностей. Ті невідповідності і відхилення, які вказані в цьому параграфі не є суттєвими і в цілому не спотворюють фінансовий стан Товариства. Неповне застосування МСФЗ 1 та неповне розкриття інформації у фінансовій звітності відповідно вимогам МСФЗ є результатом недосконалого законодавства України, яке унеможлиблює вільне застосування всіх МСФЗ. З метою складання фінансової звітності за МСФЗ за 2012 рік, згідно вимог українського законодавства Компанією було застосовано форми фінансової звітності, затверджені наказом Міністерства фінансів України від 31.03.1999 р № 87. Зазначені форми звітності передбачають більш детальне розкриття про активи, зобовязання, статті доходів та витрат, ніж це передбачено в МСБО 1, але це не викривлює показники фінансового стану Компанії та результатів її діяльності за 2012 рік»

Необхідно: визначити, яку етичну дилему мав аудитор і обговорити його підхід до її вирішення. Застосувати та обґрунтувати обрану Вами модель етичної поведінки для ухвалення рішення.

Вправа 6.6.

Доцента одного з вітчизняних університетів О. С. виправдали у справі про хабарництво. У 2016 році він за 400 доларів написав дипломну роботу замість свого студента. Під час отримання грошей доцента О.С. затримали поліцейські за підозрою у хабарництві. Спочатку суди різних інстанцій визнали викладача винним в отриманні неправомірної вигоди, однак той через п'ять років добився перегляду своєї справи. У 2021 році суддя райсуду В. М. повністю виправдав доцента О.С., погодившись з його аргументами, що це був не хабар, а «оплата наукової творчої роботи».

Необхідно: враховуючи вирок суду, надати етичну оцінку учасникам даної ситуації.

Вправа 6.7

Аудитор виявляє нерегулярний готівковий платіж і отримує незадовільне пояснення щодо нього від фінансового директора клієнта. Він підозрює, що виплата готівкою є хабарем, наданим комусь, але не може цього довести.

Клієнт готовий сплатити аудитору значну суму грошей, якщо той зробить вигляд, що не помітив платіж. Сума, запропонована клієнтом, може суттєво збільшити статки аудитора.

Чи слід аудитору брати ці гроші?

Необхідно: застосувати модель ААА для аналізу ситуації та ухвалення рішення.

Підсумкові кейси

Кейс «Результативна зміна»

Олег Матюшко повернувся з Києва сповнений бажання застосувати на практиці методологію професора І.К.Адізеса.

Прослухавши черговий цикл лекцій з курсу «Управління змінами» у провідній бізнес-школі, він вирішив, що його власна компанія потребує негайних змін. Тому, щойно діставшись свого кабінету, він зібрав на нараду ключових менеджерів компанії: директора з виробництва Євгена Шаблія, директора з маркетингу Єгора Бобрика, директора з розвитку Олексія Марченка та фінансового директора Дарину Дотепну.

Коротко ознайомивши присутніх з основними положеннями методології Адізеса, він розподілив управлінські функції так: Єгор Генератор ідей. Євген Виробник. Олексій Інтегратор. Дарина Адміністратор.

Подарувавши усім присутнім примірники книги І.К.Адізеса, Олег запропонував їм підготувати пропозиції щодо змін, спрямованих на стабільне зростання результативності та ефективності компанії у короткостроковій та довгостроковій перспективі.

«Саме результативність та ефективність у подальшому будуть основними критеріями для оцінювання та заохочення працівників компанії», повідомив він.

«А як ми будемо вимірювати результативність нашої діяльності?» запитала Дарина. Олег, не вагаючись, процитував І.К. Адізеса: «Індикатором ефективності і результативності комерційної діяльності є прибуток.»

Після наради Олег відбув у тривале закордонне відрядження. Згодом, отримавши електронною поштою черговий фінансовий звіт, Олег був приємно здивований фінансовими результатами (табл.1;2).

«Ти ба, як швидко спрацювала методологія Адізеса» – кон-

статував він. Йому було вкрай цікаво, які саме зміни були запро-
вадженні компанією під час його відсутності.

Завдання.

1. Ознайомитись з методологією І.К.Адізеса щодо управлін-
ня змінами.

2. Пояснити Олегові причини зростання прибутку компанії та
внесок членів його команди.

Таблиця 1

Результати діяльності компанії, тис. грн.

Стаття	До змін	Після змін
Дохід	595 000	595 000
Собівартість реалізованих товарів	(419 275)	(390 000)
Валовий прибуток	175 725	205 000
Амортизація	(14 000)	(31 500)
Оплата праці	(52 500)	(52 500)
Оренда	(42 700)	(42 700)
Інші витрати	(26 675)	(26 675)
Прибуток	39 850	51 625

Таблиця 2

Окремі статті балансу, тис. грн.

Стаття	До змін	Після змін
Статутний капітал	154 000	154 000
Основні засоби (первісна вартість)	126 000	126 000
Заборгованість постачальникам	64 000	64 000

Кейс «Зліт та падіння корпорації Enron»

Історія корпорації розпочалася у 1985 році, коли відбулося злиття компанії Houston Natural Gas та Inter North.

У результаті було створено енергетичну компанію, яка стала володарем всеамериканської мережі газопроводів.

У 1986 році колишнього керівника Houston Natural Gas Кеннета Лея було призначено головою ради директорів та виконавчим директором новоствореної енергетичної компанії, яка отримала назву Enron.

У 1987 році відкриття біржової торгівлі нафтою в Нью-Йорку призвело до збитків корпорації в сумі близько 142 млн. дол.

Це змусило корпорацію розпочати надання різних послуг з метою зменшення ризику коливання цін. Роком пізніше, корпорація відкрила свій перший закордонний офіс у Великій Британії. У 1989 році розпочав свою діяльність у корпорації Джеффри Скіллінг, який започаткував програму Gas Bank, згідно з якою покупці природного газу отримали можливість укладати довгострокові контракти за фіксованою ціною. Одночасно корпорація почала пропонувати фінансування для виробників нафти та газу. У 1992 році діяльність корпорації поширилась на Південну Америку шляхом придбання Transpartadora de gas del Sur. У цьому ж році розпочала роботу електростанція корпорації в Англії, що було першим успіхом закордонної стратегії Enron.

У 1994 році корпорація Enron почала торгівлю електроенергією, яка перетворилася на найбільший центр прибутку. Після застосування торгівельного центру в Лондоні, Enron вийшов на європейський оптовий ринок.

У 1996 році було розпочато будівництво електростанції Dabhol в Індії. Але, через політичні проблеми, цей проект з часом було виставлено на продаж. Наступного року Enron придбав Portland General Electric Corp., яку було продано в 2001 році компанії Norton West Natural Gas Co за 1,9 млрд.дол.

У цьому ж році було створено Enron Energy Services для надання енергетичних управлінських послуг комерційним і промисловим клієнтам

У 1999 році корпорація розпочала торгівлю через Інтернет, яка принесла перший прибуток вже в останньому кварталі цього року.

У 2000 році річний дохід корпорації зріс удвічі в порівнянні з попереднім роком і сягнув 100 млрд. дол. У цьому ж році корпорація посіла сьоме місце у рейтингу «Форчун 500» і була визнана шостою у світі енергетичною компанією за рівнем капіталізації.

У цей час корпорація мала 21 тисячу працівників у 40 країнах світу.

У 2000 році в Enron з'явився новий президент Джеффри Скіллінг. За такої умови Кеннет Лей залишився головою ради директорів. Однак через пів року Скіллінг пішов у відставку, а корпорацію знову очолив Лей.

У жовтні 2001 року Enron оголосив про збитки на суму 638 мільйонів доларів, а також про зменшення власного капіталу на 1,2 мільярда доларів.

У листопаді Enron ще раз переглянув свою звітність. Звітний прибуток за останні п'ять років був зменшений на 586 мільйонів доларів, а борги збільшилися ще на 2,5 мільярда. Акції корпорації, які на початку року трималися на рівні приблизно 80 доларів за акцію впали нижче 1 долара.

У грудні 2001 року Enron змушений був подати заяву про банкрутство, яке стало найбільшим в американській історії.

Щодо діяльності Enron було розпочате кримінальне розслідування.

Завдання

1. Після вивчення ресурсів мережі Інтернет, поясніть причини та наслідки банкрутства корпорації Enron.
2. Оцініть корпоративну етику та дотримання етичних принципів посадовими особами, зокрема бухгалтерами та аудиторами.
3. Підготуйте презентацію за результатами аналізу кейса.

Відповіді на тести

Тест	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Розділ 1	в	в	в	б	а	б	в	б	а	г
Розділ 2	г	в	б	а	в	а	а	б	г	г
Розділ 3	г	б	б	в	б	б	а	в	а	г
Розділ 4	в	г	г	г	б	в	б	в	б	а
Розділ 5	г	а	б	б	а	б	а	г	г	в
Розділ 6	б	г	а	б	б	г	г	а	б	б

Рекомендована література

1. Академічна чесність як основа сталого розвитку університету. Київ, 2016. 234 с.
2. Бралатан В. П., Гуцаленко Л. В., Здирко Н. Г. Професійна етика: навч. посіб. Київ, 2011. 252 с.
3. Герет Т.М., Клоноскі Р.Д. Етика бізнесу. Київ, 1999. 214 с.
4. Доброчесність і етика: навчальний посібник. Відень, 2021. URL: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/E4J_Integrity_and_Ethics_Teaching_Guide_final_UKR.pdf.
5. Міжнародний кодекс етики професійних бухгалтерів. URL: https://mof.gov.ua/storage/files/kodex_et.pdf.
6. Монахов Г. Мелочи создают совершенство. Деловой и светский этикет. Благоприятный персональный имидж. К., 2001. 474с.
7. Тофтул М. Г. Сучасний словник з етики. Житомир, 2014. 416 с.
8. Duska R.F., Duska B.S. Accounting Ethics. Oxford, 2003. 277p.

Навчальне видання

**Голов С.Ф., Голубка Я.В.,
Костюченко В.М., Кузіна Р.В., Чижевська Л.В.**

Професійна етика бухгалтера

Підручник

*Комп'ютерна верстка О. Бондар
Художнє оформлення М. Гонсіоровський*

Підписано до друку 19.09.2022 р.
Формат 60x84/16 Папір офсетний №1.
Гарнітура Adonis С.
Ум. друк. арк. 15,4 Обл. вид. арк. 8,9
Тираж 100 прим.

ПП “Рута”
10014, Україна, м. Житомир, вул. Мала Бердичівська 17а
*Свідоцтво про внесення в Державний реєстр
серія ДК №3671 від 14.01.2010*