

میزگرد

آیین رفتار حرفه‌ای: ابعاد و چشم‌اندازهای نو



حسن کرمی



منوچهر زندی



رمضانعلی رؤیایی



ناصر رزاق



محمد حجی



عباس ارباب سلیمانی

از ابتدای فروردین سال ۱۳۹۸ آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی جدید مصوب جامعه‌ی حسابداران رسمی لازم‌الاجرا می‌شود. با توجه به این که کار بسیار زیادی برای تدوین آیین رفتار انجام شده و همکاران زحمات بسیاری کشیده‌اند و جلساتی متعدد طی ماه‌های متوالی برگزار شده تا این آیین رفتار تهیه شود، تصمیم گرفتیم به منظور آگاهی بیش‌تر اعضای جامعه نسبت به اهمیت این موضوع، محور اصلی شماره‌ی بعد مجله، "آیین رفتار حرفه‌ای" جدید باشد.

حاضران در این میزگرد اغلب عضو کارگروه مربوط بودند. آقای دکتر رمضانعلی رؤیایی هم که در خدمت‌شان هستیم سال‌های سال است در دانشگاه تدریس می‌کنند و در زمینه‌ی اخلاق و رفتار حرفه‌ای آثار گسترده‌ای تألیف کرده‌اند. این جلسه در دو بخش مستقل انجام می‌شود: در بخش اول ابتدا از آقای دکتر رؤیایی خواهشمندم بحثی کلی درباره رابطه اخلاق حرفه‌ای و فعالیت حسابداری و حسابرسی داشته باشند، سپس سایر دوستان دیدگاه‌های خود را درباره آیین رفتار حرفه‌ای جدید مطرح کنند. در بخش دوم نیز نظرات تکمیلی دوستان را می‌شنویم.

نیاورده است. به هر صورت نتیجه‌بخش شد و از آن زمان سایر دانشگاه‌ها هم به تدریج این موضوع را دنبال کردند. برای این که مطلب جا بیفتد مثل هر مطلب جدید دیگری لازم بود که مقاله‌های نظری و دکترین‌ها و تئوری‌های آن مطرح شود و گرنه مثل یک گوشت قربانی می‌شد که بدون این که ساختاری داشته باشد فقط صحبت‌هایی راجع به آن

موضوع و مفاهیم و فلسفه‌های پشت سر آن. ۱۵ سال پیش بود که من برای اولین بار موضوع اخلاق حرفه‌ای را در دوره‌ی فوق لیسانس و دکتری به عنوان درس اصلی مطرح کردم. واقعیت این بود که من پس از ۲۸ سال سابقه‌ی علمی مجبور شدم آن را در قالب دو عنوان درسی بگنجانم چون می‌دیدم وزارت علوم هنوز این قضیه را در سرفصل‌ها و رئوس درسی

◀ رمضانعلی رؤیایی:

ابراز خوشبختی می‌کنم از این که با بضاعت اندک بحثم را خدمت جامعه ارائه کنم و خوشحالم از این که این بحث مربوط به اخلاق حرفه‌ای است. همان‌طور که مستحضر هستید موضوع اخلاق حرفه‌ای متأسفانه در ایران به دلایل بحران‌های اخلاق حرفه‌ای که اتفاق افتاد اهمیت پیدا کرد نه به دلیل نفس خود





می‌شد. تعریف ساده در حسابداری به غیر از تعریف بزرگی که وجود دارد این است که حسابداری یعنی اندازه‌گیری. در این اندازه‌گیری متأسفانه آن چیزی که فرایند و نحوه‌ی اندازه‌گیری را مشخص می‌کند یعنی اخلاق و شرافت‌های انسانی مغفول مانده بود. به همین دلیل طرح موضوع مربوط به اخلاق حرفه‌ای جدای از اخلاق عمومی الزاماتی پیدا کرده بود. اگر مبانی نظری و تئوریک هر پدیده و تفکری روی میز نیاید واکنش هم نسبت به آن نشان داده نمی‌شود و طبعاً وقتی واکنش نشان داده نشود انتقاد و نقد و نظر هم نخواهد شد و به تبع آن گستردگی پیدا نخواهد کرد. از همین رو من، مبتنی بر آن چه به ما از اخلاق عمومی به ارث رسیده و منبعث از اخلاق حرفه‌ای در سطح جهان که نسبت به اعداد و ارقام و اصول حسابداری مسئول هستند، مجبور شدم رئیس را مشخص کنم. اخلاق عمومی را همه انشاءالله دارند ولی وقتی کار به اخلاق حرفه‌ای می‌رسد

مسائل طبعاً ابعاد دیگری پیدا می‌کند. از کتاب‌هایی که به آن اشاره کردند اولین کتاب «اخلاق حرفه‌ای‌گری در حسابداری» بود. به این موضوع پرداختیم که اصلاً اخلاق حرفه‌ای از کجا آمده و داستان به چه دلیل این‌چنین در حال استعلاء است. برای این که بتوانیم قضیه را ریشه‌ای بررسی کنیم و تعمیم دهیم که اخلاق حرفه‌ای چه فرقی با اخلاق عمومی دارد کتاب «فلسفه‌ی اخلاق» را که وقت زیادی هم گرفت تألیف کردم که هم‌اکنون به چاپ چندم رسیده است. در حالت معمول همه می‌گویند خب ما نسبت به اخلاق مسئولیم مثلاً باید راست بگوییم، نباید دزدی کنیم، باید احترام بگذاریم و ...

در اخلاق عمومی همه می‌دانیم چرا بایدهای اخلاقی به وجود می‌آیند ولی وقتی وارد حرفه می‌شویم آن چه متضمن رعایت اخلاق است به سادگی اخلاق عمومی نیست. در اخلاق عمومی، قانون به ما حاکم نیست مگر این که یک اتفاق خاصی بیفتد که ما اخلاق عمومی را رعایت نکرده باشیم، مثلاً جرمی اتفاق بیفتد یا در جریان اتفاق باشد و گرنه مثلاً با هیچ‌کس به خاطر دروغ‌گویی کاری ندارند. تا وقتی جرمی اتفاق نیفتاده باشد کسی به کسی کاری ندارد و نمی‌تواند بگوید چرا نسبت به محیط‌زیست بی‌اعتنایی، یا چرا حقوق همسایگان را رعایت نمی‌کنی، یا چرا در محله‌ات نسبت به آموزش بی‌مسئولیت هستی. در حالی که در حرفه‌ی ما هر چه که اتفاق می‌افتد هم در ابتدا و هم به خصوص در فرآیند اتفاق، همه‌ی ما مسئولیم و این مسئولیت مسئولیتی است که تالی فاسدهای قانونی و اجتماعی و حرفه‌ای دارد و اگر جلوی‌ش را نگیریم چون با منافع عمومی گره می‌خورد دچار مشکلات زیادی می‌شویم.

اخلاق حرفه‌ای در واقع کاربرد اخلاق عمومی در یک حرفه است. این موضوع در حسابداری بیش‌تر از پزشکی، مهندسی، پرستاری و حتی وکالت مطرح

شده شاید به این دلیل که می‌گویند مال از جان جدا می‌شود و اهمیتش بیش‌تر می‌شود. به همین خاطر موضوع خیلی مهم شده و به حق هم مهم شده است. به کاربرد آن چه از اخلاق عمومی یاد گرفتیم در حرفه و زبان حسابداری ethics می‌گوییم و موضوعاتی که به این حوزه مربوط می‌شود را ethical moral یا morality معروف است آن چه که هست یا به هر طریق به ما می‌رسد، روی دوش‌مان قرار می‌گیرد، از میراث خونی و روابط سببی و نسبی و خانواده تا مدرسه، کوچه، آموزش و بعد البته حضور در جامعه. در اخلاق عمومی تفاوتی بین دروغ‌گویی در ۱۷ سالگی و دروغ‌گویی در ۶۰ سالگی وجود ندارد. در مورد مسائلی مثل حفظ حقوق افراد به محض این که داخل جامعه شویم و از یک عقل کیفی برخوردار شویم مسئول هستیم. اما در اخلاق حرفه‌ای داستان متفاوت است و کاربرد همه‌ی میراث‌های چندگانه‌ای که از خانواده و مدرسه به ما رسیده را در حرفه بایستی تغییر دهیم.

لازم است بدانیم حرفه چیست که از آن می‌گذرم چون بحث طولانی می‌شود. خلاصه و ساده موضوع این است که ما وقتی نظام‌مند می‌شویم به منظور پاسخ‌گویی است بنابراین بایستی به چارچوب‌هایی وابسته باشیم که بتواند شرایط پاسخ‌گویی را فراهم کند. به همین خاطر کلیاتی که در اخلاق عمومی به ما یا به ارث رسیده یا خوانده‌ایم لازم است اما کافی نیست. چون مثلاً ما در اخلاق عمومی چهره‌ی کلان کلی نداریم ولی در اخلاق حرفه‌ای داریم. تحریم در اخلاق حرفه‌ای ما تأثیر می‌گذارد ولی در اخلاق عمومی ما شاید تأثیر بگذارد و شاید نگذارد. توسعه در اخلاق حرفه‌ای ما تأثیر می‌گذارد چون ما نسبت به ذی‌نفعان‌مان مسئول هستیم. در اخلاق عمومی برای ما پاسخ‌گویی چارچوب‌دار مشخصی تعریف نشده ولی در اخلاق حرفه‌ای حسابداری



ما تعریف نشده است؟ چون در واقع هر اتفاقی که در اخلاق حرفه‌ای می‌افتد یا باید به یک چیزی بچسبد یا باید از یک چیزی جدا شود. یعنی اگر ما در اخلاق حرفه‌ای کوتاهی کنیم مشخص است بابت چیست یا کیست ولی در اخلاق عمومی مشخص نیست. چون ما مسئول و حافظ حقوق ذی‌نفعان هستیم و سازمان حرفه‌ای داریم در حالی که اخلاق عمومی سازمان نداریم. اگر ما اخلاق عمومی و حرفه‌ای را بخواهیم ریشه‌یابی کنیم بحثی طولانی است. من فقط به این چند نکته کوتاه اشاره می‌کنم. اخلاقی حرفه‌ای است که کاربرد نظم‌یافته یا نظام‌یافته (سیستمیک یا سیستماتیک) و قابل ارزیابی، اندازه‌گیری، قضاوت و تصمیم‌گیری باشد. این تعریفی است که من سعی کرده‌ام برای اخلاق حرفه‌ای بسازم. در اخلاق عمومی برخورد یک بلوچ ممکن است با برخورد یک تهرانی فرق داشته باشد ولی می‌دانیم که در اخلاق حرفه‌ای و حسابداری چیزی داریم به اسم پیش‌فرض‌های بنیادین که بر حسب فرد، شرکت، موقعیت جغرافیایی، و تفاوت‌های

ضایع می‌کنیم و هیچ اتفاقی هم نمی‌افتد. اما در حرفه و در حسابداری این‌طور نیست. پس وقتی پای ethics وسط می‌آید اتفاقاتی می‌افتد که آن اتفاقات الزاماتی برای ما ایجاد می‌کند و چون آن الزامات هم در حوزه‌ی کلان و هم خرد مسئولانه است ما را مجبور می‌کند که نسبت به آن یک وفاداری قانونمند داشته باشیم. برای همین منظور آیین رفتار حرفه‌ای تعریف می‌کنیم ولی در اخلاق عمومی ما این چارچوب را تعریف نمی‌کنیم. در اخلاق عمومی تعریف می‌شود که هر چه رذایل است بد است و هر چه که فضایل است خوب است. این ساده‌ترین تعریف است. ولی در اخلاق حرفه‌ای یا ethics ما نتوانستیم یک تعریف جامع درست کنیم. در متنی که جناب ارباب‌سلیمانی در ابتدای کتاب‌شان نوشته‌اند یک تعریف ارائه شده اما باز هم نمی‌دانیم ریشه‌ی این تعریف از کجاست. باید برویم به فلسفه بپردازیم تا ببینیم از کجا آمده است. چه‌طور شده که این پنج اصل بنیادی برای ما به عنوان اخلاق حرفه‌ای تعریف شده ولی در خانواده برای

نسبت به ذی‌نفعان وجود دارد. ما در اخلاق حرفه‌ای مجبور هستیم که بدانیم اگر کاری انجام می‌دهیم احاطه‌ی قانون حتماً بر آن وجود دارد و در طول فرایند باید به آن توجه داشته باشیم. در اخلاق حرفه‌ای باید قضاوت کنیم در حالی که در اخلاق عمومی این اتفاق نمی‌افتد. به حقوق فردی و حقوق عمومی باید به شکلی جواب دهیم که این جواب‌گویی‌ها مسئولانه و قابل ارزیابی باشد ولی در اخلاق عمومی این‌گونه نیست. اخلاق عمومی معمولاً تا جایی که به یک جرم و گناه یا کوتاهی ملموس نینجامد قابل اندازه‌گیری نیست ولی در اخلاق حرفه‌ای باید حقوق و عدالت را بشناسیم. در حالی که در اخلاق عمومی ملزم نیستیم که عدالت را بشناسیم. چون اگر هم نشناسیم کسی نمی‌آید به ما بگوید مثلاً تو ناعادلانه رانندگی نکردی. مگر این که اتفاقی بیفتد. از همه مهم‌تر موضوع نفع عمومی یا public interest است که در اخلاق عمومی به ما می‌گویند ولی ما انجام نمی‌دهیم و معمولاً هم حقوق همدیگر را



دین شد. از کنار این دین یک سری اتفاقاتی افتاد که فرهنگ به وجود آمد و از کنار این فرهنگ ایدئولوژی‌ها و سیاست‌ها و مکاتب تفکر و فلسفی و راهنماهای انسانی و دینی به مردم ارائه شد. مردم یا تحمیلی پذیرفتند یا برحسب نیازهایشان انتخاب کردند. مجموعه‌ی همه‌ی این‌ها تبدیل شد به اخلاق. با وجود تعاریفی که از اخلاق حرفه‌ای شده نیازمند است که ما بر حسب دو مبحث عمده در حسابداری بومی‌اش کنیم. یکی اصول است و یکی هم فرامین یا نظام‌ها یا رویه‌ها. با این تعریف در حوزه‌های گوناگون حسابداری اخلاق حرفه‌ای شأن نزول پیدا می‌کند و این شأن نزول قبای ما را تا زمانی که رفع و رجوع نشود یا به حل مشکل نرسد رها نمی‌کند. چون سه گروه هستند که ما در حسابداری نسبت به آن‌ها به صورت مطلق مسئولیم: حقوق، عدالت و نفع عمومی. این تعریفی است که خیلی سال پیش جان لاک از اخلاق حرفه‌ای کرده بود. با این که اخلاق حرفه‌ای آن موقع آن چنان مطرح نبوده است.

ما در داخل حرفه حوزه‌های زیادی برای پژوهش داریم. مثلاً در اخلاق

تقلب‌ها تا ساده‌ترینش که هموارسازی سود و مدیریت سود است که حالا تقریباً چهره‌ی وجیهی هم پیدا کرده است.

اگر بخواهیم بحث را خلاصه کنیم این است که در اخلاق حرفه‌ای قانون به ما مسلط است ولی در اخلاق عمومی مسلط نیست مگر این که اتفاقی بیفتد. پس به یک معنا پایه و کاربرد اخلاق عمومی در اخلاق حرفه‌ای لازم است اما کافی نیست. در اخلاق حرفه‌ای باید قضاوت کنیم و در این قضاوت بایستی مسئول و پاسخ‌گو باشیم. برای این که این اتفاق بیفتد و ما حقوق ذی‌نفعان مان را در نظر بگیریم باید برایش نظام‌نامه بنویسیم در حالی که در اخلاق عمومی ما این نظام‌نامه را نداریم. این نظام‌نامه که به آیین رفتار حرفه‌ای تعبیر شده و بایستی بومی شود متأسفانه در ایران هنوز بومی نشده است. یا لاقلاً من اطلاع ندارم که چقدر از آن چه را که ترجمه شده از کتب دیگران بوده یا خود آقای ارباب سلیمانی تغییراتی در آن داده‌اند تا بر حسب شرایط ما قرار بگیرد. اگر هر می را فرض کنیم که بالای آن آدمیزاد است که به جهان خلقت پا گذاشته چیزی به اسم فرامین یا راهبری‌هایی به او نازل شد که نتیجه‌اش

شخصی تغییر نمی‌کند و من چه بلوچ باشم چه تهرانی بایستی آن‌ها را رعایت کنم، چیزهایی مثل رعایت نرخ پول در حسابداری، رعایت سال مالی و رعایت شخصیت حسابداری. من هر جایی ساکن باشم باید اصل قیمت تمام‌شده را رعایت کنم.

اخلاق حرفه‌ای نمی‌پذیرد که این موارد را داخل کنید اما اخلاق حرفه‌ای می‌گوید بررسی کنید ببینید کجا این مشکلات قابل رفع و حل شدن است. در حسابداری در ارتباط با توسعه ما مسئولیم از دو نگاه کلان و خرد موضوع را بررسی کنیم. اخلاق عمومی به تحریم، مالیات، توسعه اقتصادی و محیط زیست مسئول شاید باشد ولی پاسخ‌گو نیست. توجه داشته باشیم که بین مسئول بودن و پاسخ‌گو بودن تفاوت وجود دارد. وقتی من رییس یک اداره هستم مسئولم ولی پاسخ‌گو نیستم. از همه مهم‌تر مسئولیت اجتماعی است که در اخلاق حرفه‌ای داریم ولی در اخلاق عمومی نداریم. در بحث خرد اگر اختلاسی داخل سازمان مان اتفاق بیفتد ما مسئولیم. این موضوع متأسفانه در یک پیوستار خیلی وسیع اتفاق می‌افتد از اختلاس‌ها و دزدی‌ها و



حسابداری در سال ۱۹۷۳ و فدراسیون بین‌المللی حسابداران در سال ۱۹۷۷ تأسیس شد. بعد از آن فدراسیون شروع به یارگیری و عضوگیری کرد و تمام انجمن‌های حرفه‌ای دنیا را به عضویت خودش پذیرفت و امروز که در حال صحبتیم در حقیقت صدای حرفه‌ی ما

در سطح جهان است. فدراسیون هم مثل دیگر انجمن‌های حرفه‌ای به دنبال آن رفت که یک اخلاق حرفه‌ای تدوین کند. انجمن حسابداران خبره انگلستان و ویلز در بخش E از دستورالعمل خود در سال ۱۹۷۵ به آیین رفتار حرفه‌ای پرداخت. فدراسیون بین‌المللی حسابداران در سال ۱۹۷۹، پیش‌نویس آیین رفتار حرفه‌ای خود را با بهره‌گیری از اطلاعات دریافتی از اعضا برای نخستین بار به شورای فدراسیون ارائه کرد تا تصویب شود. نتیجه‌ی کار این فدراسیون یک دفترچه خیلی کوچک ۳-۵ صفحه‌ای

بیش تر نبود که مبنایی شد برای آیین رفتار حرفه‌ای در ایران. نشریه‌ی ۱۲۳ سازمان حسابرسی ترجمه‌ی آن آیین رفتار حرفه‌ای است. این ترجمه‌ی در دهه ۱۳۷۰ رخ داد. جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران در سال ۱۳۸۰ رسمیت یافت و در ۱۳۸۱ عملاً شروع به فعالیت کرد. اشخاصی در درون جامعه که تصور می‌کنم آقای حجی هم یکی از آنان بوده است دست‌اندرکار تدوین آیین رفتار حرفه‌ای برای جامعه شدند. آن‌ها بهترین کار را کردند چون نیامدند چرخ را دوباره اختراع کنند. آیین رفتار حرفه‌ای را که سازمان حسابرسی از فدراسیون ترجمه کرده و نشر داده بود مبنا قرار دادند و افزودنی‌هایی را به آن افزودند و آن به آیین رفتار حرفه‌ای ۸-۱۰ صفحه‌ای جامعه‌ی حسابداران تبدیل شد.

جامعه در سال‌های بعد به ویژه اواخر دهه ۱۳۸۰ به این فکر رسید که آیین رفتار حرفه‌ای حداقل باید به‌روز شود. ناگفته نگذاریم در همین فاصله‌ی زمانی آیین رفتار حرفه‌ای که فدراسیون

عمومی چیزی به اسم بررسی شفافیت نداریم در حالی که در حسابداری و اخلاق حرفه‌ای داریم. اخلاق حرفه‌ای اگر شفافیت نداشته باشد یک جایی مشکل ایجاد می‌کند. ایدئولوژی‌ها در اخلاق عمومی تأثیری ندارند در حالی که در اخلاق حرفه‌ای تأثیر دارند.

ضمن تشکر، بحث ضرورت گذار از اخلاق عام (moral) به اخلاق خاص حرفه‌ای (ethics) و در ادامه ضرورت تدوین نظام‌نامه در حرفه‌های خاص به خوبی تشریح شد. با توجه به این که آقای عباس ارباب‌سلیمانی سال‌هاست درگیر تدوین این نظام‌نامه برای حرفه‌ی حسابداری بوده‌اند خواهشمندم پیشینه تدوین آیین رفتار حرفه‌ای را تشریح کنند.

«عباس ارباب‌سلیمانی:

در ابتدا جمله‌ای را از آقای دکتر رؤیایی نقل به مضمون می‌کنم. ایشان فرمودند پیدایش آیین رفتار حرفه‌ای به دلیل بی‌اخلاقی‌ها بود. تاریخ جهان نشان می‌دهد که قانونی به وجود نیامده مگر آن که تخلف مربوط به آن قانون رخ داده باشد. اول یک اتفاق رخ داده بعد برای پیشگیری از آن قانون نوشته‌اند. من فکر می‌کنم این فرمایش آقای دکتر کاملاً درست است و اصولاً اخلاق هم از قانون جدا نیست و می‌شود عین قانون به آن نگاه کرد.

برمی‌گردم به پرسشی که مطرح شد. از زمانی که انجمن‌های حرفه‌ای به وجود آمدند بحث اخلاق عمومی و در کنارش اخلاق حرفه‌ای مطرح بوده است. در دهه‌ی ۱۸۸۰ در انگلستان انجمن حسابداران خبره انگلستان و ولز به وجود آمد. چند سال بعد در ایالات متحده‌ی آمریکا انجمن حسابداران رسمی آمریکا به وجود آمد. این‌ها خودشان به تعبیری بنیان‌گذار پیدایش انجمن‌های مختلف در کشورهای همراه و وابسته‌شان بودند. کمیته‌ی بین‌المللی استانداردهای

بین‌المللی حسابداران در یک مقطعی با حجم اندک منتشر کرده بود هر ساله تقریباً دست‌خوش تغییر می‌شد و به حجمش افزوده می‌شد. مرحوم استاد علی‌مدد که از زمان قبل از انقلاب استاد به‌حق اخلاق بودند در کاری که برای سازمان حسابرسی انجام دادند با استفاده از آخرین نشر آیین رفتار حرفه‌ای فدراسیون بین‌المللی حسابداران به تاریخ ۲۰۰۶ شروع به ترجمه‌ی آن کردند. آقای علی‌مدد آدمی نبود که فقط ترجمه کند. گفت من این را مبنا قرار می‌دهم ولی سایر منابع را هم می‌بینم. ایشان آیین رفتار حرفه‌ای انجمن حسابداران خبره انگلستان و ویلز را کلمه‌به‌کلمه خواندند و اخلاق اتحادیه‌ی اروپا را هم مطالعه کردند. نکاتی که به درد ایران می‌خورد را آوردند و به آن آیین اخلاق فدراسیون افزودند. حاصل کارشان آن کتابی بود که تحت عنوان اخلاق و آیین رفتار حسابداران حرفه‌ای در نشریه‌ی ۱۹۵ منتشر شد. اندکی پس از آن که این کتاب



به بازار عرضه شد آقای ملک‌آرایی دبیر کل جامعه شد. آقای ملک‌آرایی و آقای علی‌مدد از دوستان و هم‌زمان قدیمی بودند. بارها و بارها آقای ملک‌آرایی از آقای علی‌مدد درخواست کردند که آیین رفتار حرفه‌ای جامعه را بنویسند. حالا دیگر پایه‌ای هم وجود داشت از جمله آن ترجمه و تألیفی که خودشان انجام داده بودند به اضافه‌ی نسخ جدیدتر آیین رفتار حرفه‌ای فدراسیون بین‌المللی حسابداران. چون آقای علی‌مدد فوق‌العاده پایبند به اصول و اخلاق بودند اولین حرفی که زدند این بود که ابتدا برویم از سازمان حسابرسی اجازه بگیریم تا بتوانیم از آن کتاب‌شان برای کارمان استفاده کنیم. یعنی کتابی که خودشان دست‌اندرکارش بودند. دوم این که برویم از فدراسیون برای این کار اجازه بگیریم و بعد هم ترتیباتی را برای انجام این کار پیشنهاد کردند. متأسفانه عمرشان وفا نکرد. ولی آقای ملک‌آرایی کوتاه نیامد. یک موضوع دیگر هم پیش آمد. تحریم‌ها سبب شد که ما

در پرداخت حق عضویت‌مان به فدراسیون دچار مشکل شویم. نامه‌نگاری کردیم. آن‌ها موافقت‌هایی کردند. ما در ذهن‌مان این بود که حق عضویت‌ها را ذخیره کنیم تا یک روزی به آن‌ها پرداخت کنیم. در سال ۲۰۱۰ بنا به مأموریتی من و آقای علوی به کنگره‌ی جهانی حسابداران در آفریقای جنوبی برای شرکت در شورای فدراسیون رفتیم. صحبت‌هایی را با مسئولان فدراسیون مطرح کردیم و آن‌ها پیشنهادی به ما ارائه کردند. گفتند شما می‌توانید پروژه‌های را تعریف و پروژه را به ما منعکس کنید. اگر مورد قبول و در راستای سیاست‌های فدراسیون بود ما به شما اجازه می‌دهیم شما آن پروژه را به جای پولی که بابت حق عضویت باید بدهید اجرا کنید. بلافاصله پس از بازگشت به ایران مکاتبه و پیشنهاد کردیم که آیین رفتار حرفه‌ای سال ۲۰۱۲ آن‌ها را ترجمه کنیم و آن‌ها هم پذیرفتند. نتیجه‌اش کتاب «آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای برای حسابداران حرفه‌ای» چاپ ۱۳۹۳ جامعه بود. هم‌زمان آقای ملک‌آرایی مصر بودند که می‌شود از همین متن برای آیین رفتار حرفه‌ای جامعه استفاده کرد. در نتیجه، ایشان یک کار گروه تشکیل دادند که بشود زیرمجموعه‌ی کارگروه آیین رفتار حرفه‌ای و تقریباً حدود ۸۰ درصد کار انجام شده بود تا این‌که تغییراتی در جامعه رخ داد و آقای ملک‌آرایی رفتند و این کار معوق باقی ماند. سال ۱۳۹۵ آقای علوی دبیر کل شدند. بنا بر یک ضرورت از بنده دعوت کرده بودند در نشست‌ی که افراد برون‌مرزی هم در آن بودند حاضر شوم. در پی این نشست ایشان پیشنهاد کردند که در آیین رفتار حرفه‌ای به آن‌ها کمک کنم. حالا دیگر ما با نسخه‌ی ۲۰۱۴ هم روبرو بودیم. وقتی شروع کردم به ترجمه، نسخه‌ی ۲۰۱۶ بیرون آمد. تغییرات هم فراوان بود. پس، نسخه‌ی ۲۰۱۶ ترجمه و در سال ۱۳۹۶ چاپ شد. بنابراین، آن کار نیمه‌تمام سال ۱۳۹۲-۹۳ دوباره از اوان سال ۱۳۹۶ پی

گرفته شد و نتیجه‌اش کتاب حاضر است که در دست انتشار است.

از آقای ناصر رزاق به‌عنوان دبیر کارگروه خواشمندم فرآیند تدوین این ویرایش جدید را توضیح دهند. ناصر رزاق:

همان‌طور که آقای ارباب‌سلیمانی فرمودند قبلاً بخش عمده‌ای از بحث آیین رفتار حرفه‌ای را بر مبنای نسخه ۲۰۱۲ فدراسیون انجام داده بودند. منتها کار به دلایلی متوقف شده بود. در سال ۱۳۹۵ بر اساس تصمیمات هیأت‌مدیره مصوب شد که آیین رفتار حرفه‌ای بر مبنای آخرین نسخه که سال ۲۰۱۶ بود بازبینی و تدوین شود. همان‌طور که فرمودند در ابتدا حدود ۲۰-۳۰ صفحه بود. جلساتی با حضور آقایان کرمی، حجتی، زندی، ارباب‌سلیمانی، سوادلو، مهمان، بنی‌فاطمی و بنده تشکیل شد. اولین جلسات این بود که شکل و شمایل کار و نام کتاب مشخص شود و این‌که تا چه حد نسخه‌ی ۲۰۱۶ مبنای قرار بگیرد. نظرات برخی، هم در داخل کارگروه و هم بیرون آن مبنی بر این بود که در حد کتاب قبلی و خیلی خلاصه نوشته شود. برخی از دوستان مصر بودند که محدود باشد و فقط با شرایط جدید بازنگری شود. دوستان دیگر هم مدنظرشان این بود که کامل باشد. نهایتاً با بحث و گفتگو‌هایی که انجام شد به این نتیجه رسیدیم که نسخه کامل ۲۰۱۶ فدراسیون مدنظر قرار بگیرد و صرفاً مواردی که مخالف قوانین و مقررات و اساسنامه جامعه است حذف شود و البته در مورد آن‌ها هم پیش‌بینی شد که به صورت کامل حذف نشود و متعاقباً در صورت مطابقت با شرایط کشور، مراحل تغییر و اصلاح مقررات جامعه انجام شود. نهایتاً ملاک آیین رفتار حرفه‌ای ۲۰۱۶ بود. قبل از این‌که کارگروه تخصصی شروع به کار کند دوستان بر مبنای نسخه‌ی ۲۰۱۲ کار عمده‌ای را انجام داده بودند. بعد که



در آیین رفتار فعلی که تا پایان سال جاری قابلیت اجرا دارد، ارائه برخی از گزارش‌های حرفه‌ای به یک صاحب‌کار به صورت همزمان ممنوع می‌باشد. این ممنوعیت با اسناد بالا دستی جامعه هماهنگ است. در آیین رفتار جدید IFAC ممنوعیت ذکر شده در مواردی برداشته شده که به دلیل مغایرت با اساسنامه‌ی جامعه، آیین رفتار توسط کار گروه مورد تعدیل قرار گرفت تا در صورت اصلاح اساسنامه موضوع مجدداً در آیین رفتار برقرار گردد. یکی دیگر از تفاوت‌های مهم در آیین رفتار جدید با فعلی برخورد حسابداران رسمی با عدم رعایت قوانین و مقررات توسط صاحبکار (توسط حسابداران رسمی شاغل) و بنگاه یا سازمان (توسط حسابداران رسمی غیرشاغل) می‌باشد که به ترتیب در بخش‌های ۲۲۵ و ۳۶۰ آیین رفتار بطور کامل تشریح شده است. بخش‌های مذکور رویکردی را مشخص می‌کند که حسابدار رسمی در رویارویی یا آگاه‌های از عدم رعایت یا مشکوک به عدم رعایت موارد زیر را به کار می‌بندد:

الف: قوانین و مقرراتی که بر تعیین مبالغ با اهمیت و موارد افشاء در صورت‌های مالی صاحب‌کار اثر مستقیم دارد و یا

نظر بحث‌های حقوقی و مسائل دیگر هم مشکلاتی نداشته باشد از مشاور حقوقی هم درخواست شد که مطالبی که مطرح شده از جنبه‌ی انطباق با قوانین و مقررات، و مقررات جامعه کنترل شود. نظرات دوستان حقوقی هم در این موضوع دیده شد و سپس ویراستاری ادبی هم شد و برای شورا ارسال شد. در شورای عالی هم چون دوستان نماینده شورا در جلسات حضور داشتند در مدت یکی دو جلسه بررسی و تصویب کردند. در ۱۳۹۷/۹/۱۴ آیین رفتار حرفه‌ای تصویب شده توسط شورا جهت تأیید وزیر امور اقتصاد و دارایی ارسال شد و در یکم دی هم پاسخ وزیر آمد و تصویب شد. نهایتاً به نتیجه‌ی نهایی رسید و الان مراحل چاپش را می‌گذرانند. این کل فرایند اجرایی بود.

خواهشمندم آقای حجتی با توجه به حضورشان در هیأت نظارت کمی دیدگاه‌های مقامات ناظر را درباره‌ی مسائل آیین رفتار حرفه‌ای و ضروریات آن توضیح دهند.

◀ محمد حجتی:

با سلام خدمت دوستان در ارتباط با سؤال مطرح شده لازم به توضیح است که

نسخه‌ی ۲۰۱۶ بیرون آمد توسط آقای ارباب سلیمانی ترجمه شد. سپس ترجمه با نسخه‌ی ۲۰۱۲ تطبیق داده شد. کم و زیاده‌ها مشخص شد. بندبند کل نسخه ۲۰۱۶ در کارگروه مطرح شد. در مورد انطباق با قوانین و مقررات و هم انطباق با چارچوب آیین رفتار حرفه‌ای قبلی، شرایط محیطی، جامعه و این که اجرایش امکان‌پذیر است یا نه بحث شد. همگی این موارد در جلسات بحث شد و نهایتاً بر مبنای نسخه ۲۰۱۶ تطبیق‌هایی انجام گرفت و چارچوب اولیه‌ی آیین رفتار حرفه‌ای ایران تدوین شد. بعد از این که چارچوب اولیه‌ی آیین رفتار حرفه‌ای تدوین شد برای نظرسنجی به اعضای شورای عالی ارائه شد. البته این کار در دو مرحله انجام شد اما به هر حال یک بار اواسط کار یک بار هم اواخر کار این اتفاق افتاد و برای ناظران شورای عالی (بورس، بانک مرکزی و وزیر امور اقتصادی و دارایی) ارسال شد. دوستان هم نظراتشان را دادند. بعد از این بر مبنای نظراتی که داده شد تدوین نهایی صورت گرفت. به نظرسنجی عمومی هم گذاشته شد و روی سایت جامعه هم قرار داده شد. همه‌ی نظرات لحاظ شد. برای این که از



از انتشار استانداردهای حسابرسی توسط کمیته‌ی فنی سازمان حسابرسی نشر پیدا کرده بود به این موضوع اختصاص داشت. این نشان‌دهنده‌ی اهمیت موضوع بود. بعد از تشکیل جامعه هم همان‌طور که آقای ارباب سلیمانی توضیح دادند اولین آیین رفتار حرفه‌ای توسط شورا به واسطه‌ی تکالیف و وظایفی که در اساسنامه برای شورای عالی به عنوان عالی‌ترین رکن جامعه پیش‌بینی شده بود، تدوین شد و بلافاصله به تصویب وزیر امور اقتصادی و دارایی رسید و به اجرا گذاشته شد که همین آیین رفتاری است که الان صحبتش بود. به‌رحال تغییرات در جهان به خصوص در اواخر قرن بیستم بسیار زیاد بود. آن‌ها هم‌زمان با این تغییراتی که در زمینه‌های تکنولوژی، تجارت و روابط مختلف انجام می‌شد به موضوع حرفه‌ی خودشان می‌پرداختند. متأسفانه ما خیلی از این قضیه عقب بودیم تا این‌که به هر حال با همت دوستان قرار بر این شد که یک کارگروه تشکیل شود. تا آن‌جا که خاطر من است در اولین کارگروه که زمان دبیرکلی آقای لطفعلیان تشکیل شد من هم همین آیین رفتار حرفه‌ای فدراسیون بین‌المللی گذاشته شد. البته

بیش‌تر در مورد مسائل انطباق آیین رفتار با قوانین و مقررات مشارکت داشته‌اند در این مورد صحبت کنند. مثلاً قانون تجارت قدیمی ما که کماکان هم بر فعالیت‌های تجاری یا بسیاری از قوانین دیگر ما حاکم است فاقد عناصری است که آیین رفتار حرفه‌ای IFAC بر اساس آن تدوین شده است مثل corporate governance و حقوق ذی‌نفعان. این خلاءها چه‌گونه در آیین رفتار حرفه‌ای جدید پوشانده شده است؟

منوچهر زندی:

دوستان توضیحات مبسوطی را راجع به این‌که کار از کجا شروع شد و چگونه به سرانجام رسید ارائه دادند. متأسفانه بعد از انقلاب قانون حسابداران رسمی که یک نهاد قانونی در حرفه‌ی ما بود لغو شد و فاصله‌ی افتاد بین آن کاری که داشت توسط قانون و حرفه انجام می‌شد. با ایجاد سازمان حسابرسی و تدوین استانداردهای حسابرسی خوشبختانه در اولین استاندارد که استاندارد کنترل کیفیت است به موضوع آیین رفتار حرفه‌ای به‌طور رسمی پرداخته شد. نشریه‌ی ۱۲۳ هم که اشاره کردند قبل

ب: سایر قوانین و مقرراتی که اثر مستقیمی بر تعیین مبالغ با اهمیت و موارد افشاء در صورت‌های مالی صاحب‌کار ندارد، اما رعایت آن‌ها می‌تواند در زمینه‌های عملیاتی کسب و کار صاحب‌کار، توانایی ادامه‌ی فعالیت تجاری یا پرهیز از جرایم سنگین نقشی اساسی داشته باشد.

با پیش‌بینی موارد بالا، آیین رفتار از این بابت، هم به استانداردهای حسابرسی (بخش ۲۵۰) و هم با آیین‌نامه اجرایی تبصره‌ی ۴ قانون تشکیل جامعه هم‌هانگ شده است.

یکی دیگر از مواردی که در آیین رفتار جدید در این ارتباط پیش‌بینی شده است و حسابداران رسمی باید به آن توجه داشته باشند، عدم رعایت قوانین و مقررات توسط صاحب‌کار و یا بنگاه می‌باشد که با منافع عمومی مرتبط است. در این‌گونه موارد، به حسابداران رسمی تکلیف شده است که موضوع را به مراجع ذیصلاح پیش‌بینی شده در قانون مربوط گزارش کنند.

از آقای منوچهر زندی خواهش‌مندم با توجه به این‌که



آن موقع هنوز این ترجمه وجود نداشت. بعد رسیدیم به این که این ترجمه مبنای کار قرار گرفت. مهم‌ترین چالشی که در این کارگروه وجود داشت این مساله بود که ما بتوانیم مواردی را که در آیین رفتار حرفه‌ای فدراسیون پیش‌بینی شده بود با اسناد بالادستی که جناب حجتی اشاره کردند مطابقت دهیم. در اسناد بالادستی ما مهم‌ترین سند بعد از ماده واحده قانون چگونگی استفاده از خدمات تخصصی حسابداران ذی‌صلاح به عنوان حسابداران رسمی، اساسنامه‌ی جامعه و آیین‌نامه‌ی تبصره‌ی ۴ است. در نتیجه ملاک و چارچوبی که ما برای تطبیق این آیین رفتار با مقررات خودمان قرار دادیم عمدتاً این دو سند بود. اگر بخواهم مثال بزنم در بنده ماده‌ی ۱ اساسنامه محدودیتی برای انجام کار حسابرسان قائل شده‌اند مبنی بر این که ما حق نداریم به عنوان حسابدار رسمی هم‌زمان آن خدمات پنج‌گانه را به صاحب کارمان که در ماده‌ی ۱ به تفصیل از شان یاد شده ارائه دهیم. در صورتی که در آیین رفتار حرفه‌ای فدراسیون بین‌المللی ما متوجه شدیم که ارائه‌ی این خدمات هم‌زمان مواجه با اشکال نیست و پیش‌بینی شده و نهایتاً آن‌جا اشاراتی که شده مبنی بر این است که تهدیداتی که ممکن است در این زمینه برای حسابدار حرفه‌ای پیش بیاید چیست و در مقابل آن چه راهکارهایی برای کاهش این تهدیدها را حسابداران حرفه‌ای باید مورد توجه داشته باشند که آن اصول بنیادی را نقض نکند. ولی خب ما با توجه به آن اسنادی که اشاره کردم نمی‌توانستیم این موارد را بگنجانیم. علاوه بر این یک سری خدمات در آیین رفتار حرفه‌ای فدراسیون پیش‌بینی شده بود که جزو خدماتی نیست که برای حسابداران رسمی در ایران در اساسنامه و آیین‌نامه ماده‌ی ۴ تعریف شده باشد. در نتیجه سعی بر این قرار گرفت که فعلاً این موارد را به دلیل این که با اسناد بالادستی‌مان تناقضی به وجود نیاید در

از جناب حسن کرمی خواهش می‌کنیم نظرات خودشان را تشریح بفرمایند.

◀ حسن کرمی:

همان‌گونه که مستحضر هستید محور بحث اینجانب تفاوت آیین رفتار جدید سال ۱۳۹۷ در مقایسه با آیین رفتار قبلی مصوب ۱۳۸۲/۱۱/۲۸ است. از دیدگاه شکلی و ظاهری، اندازه، تعداد صفحات و تعداد بندهای شماره‌گذاری شده آیین رفتار جدید نسبت به آیین رفتار قبلی افزایش چشمگیری را نشان می‌دهد. به طوری که تعداد صفحات از ۲۵ صفحه به ۲۰۱ بندهای شماره‌گذاری شده از ۳۲ بند به ۴۶۶ بند یعنی حدود ۱۵ برابر افزایش یافته است. علت چنین افزایش وجهی علاوه بر بسط و شرح الزامات مندرج در آیین رفتار قبلی ناشی از مواردی به شرح زیر بود: مورد اول طبق فهرست آیین رفتار افزایش چشمگیر در تعاریف استعاری اصطلاحات و واژه‌های به کار گرفته شده از ۱۰ واژه به ۴۶ واژه به دلیل افزایش کیفی در طرح مطالب مندرج در آیین رفتار جدید و همچنین به روز شدن مطالب بر اساس استانداردهای

حسابداری و حسابرسی منتشر شده بعد از ۱۵ سال بود که از تصویب آیین‌نامه قبلی می‌گذشت. دومین مطلب که شاید بتوان گفت بسیار خلاقیت‌آور و تعیین‌کننده است ایجاد چارچوب‌های نظری جهت شناسایی، ارزیابی و برخورد با خطرهای ناقض اصول بنیادی و استقلال حسابدار رسمی و همچنین، به کارگیری این چارچوب‌ها در انجام فعالیت‌های حرفه‌ای و عملیات کسب و کار و عملیات شغلی و کسب و کار دست‌اندرکاران است. می‌توان گفت این نکته به عنوان یک شاه‌کلید جهت استخراج انواع مخاطرات توسط حسابداران رسمی است تا خودشان بتوانند در شناسایی و ارزیابی و برخورد با خطرات بر اساس قضاوت حرفه‌ای تصمیم‌گیری کنند. البته در این قضاوت‌های حرفه‌ای باید این موضوع را در نظر بگیرند که شخص منطقی و آگاه باید با در نظر گرفتن همه حقایق و شرایط خاص موجود و در دسترس حسابدار



رسمی به احتمال زیاد به این نتیجه برسد که با به کارگیری تدابیر مخاطرات رفع می‌شود یا به گونه‌ای به سطح پذیرفتنی کاهش می‌یابد که رعایت اصول بنیادی خدشه‌دار نشود. ضمن این‌که در آیین رفتار جدید رویکرد مبتنی بر چارچوب نظری چنین تشریح شده است که شرایط و وضعیت‌هایی که حسابداران رسمی در آن کار می‌کنند ممکن است مخاطرات خاصی را برای رعایت اصول بنیادی ایجاد کند. بیان همه‌ی وضعیت‌هایی که چنین مخاطراتی در آن وجود دارد و مشخص کردن اقدام مناسب برای رفع هر یک از آن‌ها امکان‌پذیر نیست. افزون بر این تفاوت ماهیت و نوع کار می‌تواند مخاطرات متفاوتی را ایجاد کند که نیازمند تدابیر ایمن‌ساز خاص برای رفع آن‌هاست. از این رو آیین رفتار جدید در ارتباط با رعایت اصول بنیادی و استقلال، چارچوب‌هایی را ارائه نموده که حسابدار رسمی را به شناسایی، ارزیابی، و برخورد با خطرهای موثر در مورد اصول

بنیادی و استقلال ملزم می‌کند. رویکرد مبتنی بر چارچوب نظری به حسابداران رسمی در رعایت الزامات آیین رفتار و ایفای مسئولیت آنان یاری می‌رساند. همچنین نمونه‌های گوناگونی از شرایط پدیدآورنده برای نقض اصول بنیادی و استقلال را مطرح می‌کند و می‌تواند در مواردی که یک وضعیت خاص به طور صریح منع نشده است حسابدار رسمی را از نتیجه‌گیری مبنی بر مجاز بودن آن باز دارد. ضمن این‌که در آیین‌نامه رفتار جدید کاربرد چارچوب‌های نظری ذکر شده نیز به تفضیل توصیف شده است. موضوع سوم تفاوت همان گونه که آقای حجتی اشاره کردند تخصیص بخش‌های جداگانه‌ای در ارتباط با چگونگی برخورد با موارد عدم رعایت قوانین و مقررات توسط حسابداران رسمی شاغل و حسابدار رسمی شاغل در بنگاه یا سازمان می‌باشد که این موضوع نیز در بخش‌های ۲۲۵ و ۳۶۰ آیین رفتار جدید ذکر شده است. همان گونه که در آیین رفتار جدید آمده است حسابدار رسمی شاغل در بنگاه یا سازمان ممکن است در جریان انجام فعالیت‌های حرفه‌ای برای کارفرما با موردی از عدم رعایت قوانین و مقررات روبرو شود یا موردی مشکوک به عدم رعایت قوانین و مقررات به آگاهی وی برسد. هدف این بخش مشخص کردن موقعیت حسابداران رسمی هنگام رویارویی با این موارد عدم رعایت یا مشکوک به عدم رعایت قوانین و مقررات و همچنین راهنمایی حسابداران رسمی در ارزیابی آثار موضوع و راهکارهای ممکن برای برخورد با آن است. چهارمین و مهم‌ترین تفاوت آیین رفتار قدیم و جدید، استاندارد استقلال است که به تفصیل در آیین رفتار جدید در دو بخش ۲۹۰ و ۲۹۱ در ۸۱ صفحه یعنی حدود ۴۱ درصد از کل آیین رفتار جدید به آن پرداخته شده است. این موضوع همان‌طور که در خود آیین رفتار شرح داده شده در دو بخش استقلال

در خدمات حسابرسی و بررسی اجمالی آمده که موضوع بخش ۲۹۰ است و به الزامات مربوط به استقلال در حسابرسی و بررسی اجمالی می‌پردازد که منظور خدمات اطمینان‌بخش است و در آن حسابدار رسمی شاغل درباره صورت‌های مالی اظهارنظر می‌کند. این گونه خدمات شامل حسابرسی و بررسی اجمالی به منظور ارائه‌ی گزارش درباره مجموعه‌ی کامل صورت‌های مالی یا یک صورت مالی است. بخش دوم که در ارتباط با استقلال در ارتباط با سایر خدمات اطمینان‌بخش است به الزامات مربوط به استقلال در آن دسته از خدمات اطمینان‌بخش مانند گزارش‌های افزایش سرمایه، صدور اوراق مشارکت، بودجه، گزارشات آتی و نظایر آن می‌پردازد که حسابرسی یا بررسی اجمالی نیست.

حاضران در میزگرد حاضر به طور مختصر مباحث و نظرات خودشان را مطرح کردند. لطفاً در دور دوم بحث‌های تکمیلی را مطرح کنید. چنان که مستحضر هستید در ۱۸۸۰ اولین انجمن حرفه‌ای حسابداری ایجاد شد. بعد از چند سال تصمیم گرفتند یک آیین رفتار حرفه‌ای تنظیم کنند. گمان می‌کنم در ابتدا ۴-۵ صفحه بوده و رسیده تا امروز که بالغ بر صدها صفحه آیین رفتار حرفه‌ای داریم و قاعدتاً اسناد و ادبیات گسترده‌ای که ناظر بر تعیین این آیین رفتار بوده و اسناد و ادبیات گسترده‌تری که در ذیل این آیین رفتار تهیه شده به وجود آمده است. اما وقتی به واقعیت دنیای امروز نگاه می‌کنیم می‌بینیم با وجود این‌که IFAC هر سال در این مورد تجدیدنظر می‌کند متأسفانه هر سال هم به شکل وحشتناک و تصاعدی فساد گسترش پیدا می‌کند. اخیراً گزارشی می‌خواندم که چگونه برخی مؤسسات بزرگ حسابرسی در نقش



غیراخلاقی است. Whistleblowing از حوزه‌ی حسابداری شروع شد ولی الان به حوزه‌ی سیاست رسیده است. شورای کمیسیون عالی اروپا یک دپارتمان بزرگ whistleblowing درست کرده که کلیه‌ی خلاف‌های سیاسی و استانداردهای رفتاری و اخلاقی و ... را گزارش کرده و رسانه‌ها و مطبوعات هم در غرب منتظرند یک چنین اتفاقی بیفتد و آن را با شدت منعکس کنند و آن چنان با این دپارتمان همکاری می‌کنند که طبق اندازه‌گیری‌هایی که انجام شده اگر درست بگویند، تعداد و کیفیت و مقدار خلاف‌ها کاهش پیدا کرده است. هرچند ممکن است اطلاعاتی که می‌دهند کاهش پیدا کرده باشد. به هر حال همیشه یک راهی وجود دارد برای این که آدم بتواند ناسلامتی کند. Whistleblowing با این که در دنیا خیلی مهم شده هنوز در کشور ما پا نگرفته است. نمی‌دانم آیین‌نامه‌ی سلامت اداری چقدر می‌تواند به این موضوع کمک کند. ولی احساسم این است که در این آیین رفتار حرفه‌ای صغرا و کبراها یا جزء و کل‌ها اول کار مطالعه نشده است. سؤال شما مبتنی بر این موضوع است. فساد به این دلیل تا

دارم برای اولین بار این موضوع را در ایران مطرح کردم و واقعاً هم ترجمه‌ای ندارم برایش (هشداردهی، سوت‌زنی، افشاگری) در ایران تعبیر به خبرچینی می‌کنند و حتی ضداخلاق می‌دانند. در جامعه‌ی ما فکر می‌کنند خبرچینی به هر شکلی ضداخلاق است. اگر شما ببینید پیکره‌ی سازمانی که از آن حقوق می‌گیرید را شخصی به نحوی می‌لرزاند موظفید خبر بدهید. در مورد مسئولیت‌های اجتماعی هم این موضوع مطرح است. به عبارت دیگر من معتقدم که افشای بی‌اخلاقی به اندازه‌ی افشای بااخلاقی مهم است. عرض هم بکنم که ما چیزی به اسم اخلاق بد و اخلاق خوب نداریم. یا بی‌اخلاقی است یا اخلاقی. چیزی به اسم فرهنگ بد و فرهنگ خوب نداریم. یا بافرهنگی است یا بی‌فرهنگی. بنابراین خوب و بدش انتساباتی است که ما به آن می‌دهیم. امروز whistleblowing تیغ دو لبه شده، چیزی که اسمش در ایران ارتقای سلامت اداری است تیغ دولبه شده است. یعنی شما به هر شکلی که استفاده کنید دست‌تان را می‌برد و همیشه تحت این خطر هستید. چرا؟ چون فکر می‌کنید این یک مساله

مشاور به شرکت‌های چندملیتی کمک می‌کنند که در مناطق آزاد اقتصادی که معاف از مالیات هستند شعبه بزنند و بتوانند پول شویی کنند و سودشان را کم‌تر از حد واقعی نشان دهند و ... به موازات این مساله ما هیچ‌وقت در تاریخ قوانین و مقررات مان این‌قدر قوانین ناظر بر سلامت اخلاقی نداشتیم. لطفاً به این سؤال هم پاسخ دهید که چرا به رغم این پیشرفت در تدوین قوانین و مقررات، این اضمحلال و فروپاشی را در عمل می‌بینیم.

◀ رمضانعلی رؤیایی:

به نظر ما معلم‌ها به جای این که قیاسی نگاه کنیم اتفاقاً بایستی از این‌جا شروع کنیم که واقعاً نگاه فلسفی و تفکر خردورانه به این جریان داشته باشیم که چه شده که به قول شما این همه بی‌اخلاقی در حال نشو و نما است. مگر قبلاً که ابزار آیین رفتار حرفه‌ای نبوده این اتفاق نمی‌افتاده است؟ الان به نظر می‌رسد تعداد آیین‌های تمام‌نما زیاد شده است. این آیین‌های تمام‌نما غیرقابل انکارند. شما ملاحظه فرمایید که whistleblowing که بنده افتخار



می‌شویم. دوم وقتی که با همکاران فاسد طرف می‌شویم و سوم وقتی که با کمبود قوانین طرفیم و بنابراین دیلما به وجود می‌آید. آیا ما لازم است که به این مسائل بنیادین و فلسفی و تفکرآمیز بپردازیم یا نه باز هم عجله داریم برای این که زودتر جلوی فساد را بگیریم؟ یعنی بهتر است که فعلاً یک دمل را قطع کنیم تا بعد این کار انجام شود یا هر دو کار را هم‌زمان انجام دهیم؟ باید تعیین کنیم که چه نکاتی را باید مطالعه و کشف کنیم و در این تطبیق مطمح نظر قرار دهیم. اگر این کار را کردیم آیا اجماع نزدیک به اطلاق همه که منظورم شورای عالی جامعه است لازم است یا نه موضوع این قدر مبرهن است که کارگروه خودش می‌داند که این مسائل باید مطالعه و تحقیق شود و در این تحقیق برای تطبیقش یک راه‌حلی اتخاذ شود و اسمش را بگذاریم بومی کردن یا تطبیق دادن. آن وقت اگر این مساله تعیین شد ما می‌توانیم بنشینیم و بحث‌های زیربنایی و نظری و کاربردی را باهم ممزوج کنیم. آن‌گاه این می‌شود مفهوم ملی یا اسلامی یا ایرانی ما برای پشتیبانی از آیینی که مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای خودمان است. اگر این‌ها لازم باشد دورنمای کار تغییر

نیمه‌اخلاقی است و در آمریکا به طور مطلق غیراخلاقی؟ ما چنین تفکری در آیین رفتار حرفه‌ای نداشتیم و حق هم داشتیم چون آقایانی که این کار را کردند دیدند که اگر با شتاب سر این ماجرا را نبندند ممکن است خیلی افتضاحات دیگری پیش بیاید. پس با عجله گفتند فعلاً این را ببندیم که بدتر از این نشود و حق هم داشتند. چون اگر می‌خواستند بنشینند و به صورت بنیادی و قیاسی مطالعه کنند معلوم نبود چه بلایی سر حرفه می‌آمد.

آیا اگر از جلسه‌ی امروز بیرون رفتیم شمایی وجود دارد- اعم از این که عضو جامعه باشیم یا نباشیم- که به استقلال آیین رفتار حرفه‌ای فکر کنیم؟ اگر این الزام وجود دارد که باید این کار را انجام دهیم آن موقع به چه چیزی نیاز است؟ اگر این نیاز را تعیین کنیم آیا قضیه تمام است؟ بایستی برویم به صورت ریز نگاه کنیم که آیین رفتار حرفه‌ای ما در حرفه و اقلام خود چگونه باید کار کند و چگونه باید منطبق شود. چون معمولاً ما سه شکل دیلما dilemma و دوراهی در اخلاق حرفه‌ای مان داریم. یکی وقتی است که ما حسابدارها با کارفرمای فاسد طرف

این حد زیاد شده چون ما نیامدیم تعریف کنیم که در ایران whistleblowing داشته باشیم. بررسی نکردیم که اگر خواهیم این موضوع را در ایران داشته باشیم باید چه کنیم که جا بیفتد و چه کنیم که به نان‌بری، پرونده‌سازی، زیر پا خالی کردن، زیر آب زدن، خبرچینی و صفت‌های بد متهم نشویم. در حالی که به حق است اگر جایی دمل چرکین وجود داشته باشد باید خشکش کرد. بدترین چیز پوشاندن زخم است. در فرهنگ ما پوشاندن این جور چیزها در واقع اخلاق است. یعنی من در سازمان خودمان به عنوان یک کارگر و یک کارمند همیشه فکر می‌کنم که به من چه بروم بگویم در این شرکت این خسارت زده شده و نان فلانی را ببرم. تفکر ضدکارفرمایی یک ویژگی فرهنگی ماست. در مقایسه‌ها و تطبیق بین IFAC و آن‌چه در ایران وجود دارد ما برخوردها و معضلات و کردورهای فرهنگی‌مان را مطالعه نکردیم. احساس می‌کنم درباره‌ی این کردورهای فرهنگی بحث نشده که این سوالات پیش می‌آید. ما باید بررسی کنیم که چرا یک چیز در دانمارک غیراخلاقی است، در ایران اخلاقی است و در هند



می‌کند و بزرگ می‌شود. شاید هم شرایط ایجاد کند که دورنما بزرگ شود. شاید هم شرایط برای این حرف‌ها مهیا نباشد. ما واقعاً در مقابل ذی‌نفعان مان که طیف وسیعی هستند مسئولیم. کل جامعه در وهله‌ی اول اهمیت قرار دارد. ما حسابداران امروز اول نسبت به جامعه مسئولیم. من در کنفرانس‌ها حرفی می‌گویم که اول تعجب می‌کردند و بعدش کمی عادت کردند: شاید تفکر پست‌مدرن جوابگوی نیازهای ما در اخلاق و رفتار حرفه‌ای باشد. تفکر پست‌مدرن هم یک تفکر کاملاً اجتماعی و انسانی است. یعنی نه برای پارلمان است نه برای رییس‌جمهور است نه برای عده خاصی. بلکه حرفه‌ی حسابداری را نسبت به جامعه بسیج می‌کند. نمی‌خواستم طوفان ذهنی ایجاد کنم فقط خواستم بگویم اگر از این جلسه رفتیم آیا یک لیستی هست که بشینیم راجع به آن فکر کنیم یا نه؟

◀ عباس ارباب سلیمانی:

من اتوماتیک تصمیم گرفته بودم از برخی فرمایشات آقای دکتر رؤیایی حسن‌استفاده کنم و ایشان رسماً مجوزش را به من دادند. چون یک سؤال را مستقیم از من پرسیدند. من سعی می‌کنم آن سؤال را پاسخ دهم. نظر شخصی من این است که همان‌طور که آقای دکتر اشاره کردند ما مسئولیت اجتماعی داریم. در حقیقت کل حسابداران وظیفه دارند هرگونه کم‌وکاستی را که فکر می‌کنند در آیین رفتار وجود دارد تذکر دهند. در نتیجه به تعداد افراد لیست وجود دارد. از دید شما ممکن است یک چیزی خلاف باشد و ناهماهنگی و نارسایی ایجاد کند و از دید من یک چیز دیگر. بله به نظر من این کاری که این کارگروه انجام داده یک شروع است. من اسمش را فونداسیون و پایه می‌گذارم. الان پایه‌ها گذاشته شده است. با نشر این آیین رفتار حرفه‌ای کار شروع شده و روی آن باید با نظرات گوناگون تا ثریا بنا ساخته شود.

را هم مجاز می‌شمرد. این چیزی است که در اوایل، استانداردهای بین‌المللی بود. دلیلش این بود که کمیته‌ی بین‌المللی استانداردها وقتی یک مقوله استاندارد پیش می‌آمد همه‌ی جوانب را نگاه می‌کرد، مثلاً آفریقایی هم در آن هیأت بود و مسائل آفریقایی را مطرح می‌کرد و آسیای جنوب شرقی هم مسائل خودش را مطرح می‌کرد یا استرالیا و قاره آمریکا. آن هیأت خودش را موظف می‌دانست که همه را راضی کند. برخی از آن استانداردهای دو صفحه‌ای امروز یک کتابچه‌ی ۴۰-۵۰ صفحه‌ای است. در واقع موضوع این‌قدر توسعه پیدا کرده است. آوریل ۲۰۱۸ نسخه‌ی جدید آیین رفتار حرفه‌ای فدراسیون منتشر شده است. ما باخبر بودیم اما دیدیم اگر بخواهیم سراغش برویم کار خودمان لااقل دو سال دیگر به تأخیر می‌افتد. ترجیح دادیم با نسخه‌ی ۲۰۱۶ کارمان را ادامه دهیم. بیش‌ترین تغییری هم که در نسخه‌ی ۲۰۱۸ روی داده شکل و شمایل



بکنم. آقای دکتر به whistleblowing یا هشداردهی اشاره داشتند. ما در آیین رفتار حرفه‌ای‌مان چندین و چند جا به این نکته برخورد کردیم که شما در محیط کارتان اعم از این که یک موسسه حسابرسی هستید یا یک شرکت، مقررات و تدابیری بیندیشید که اگر عضوی از اعضای مجموعه شما نگرانی از بی‌اخلاقی کسان دیگر عضو خود این سازمان دارند بتوانند این نگرانی را بدون ترس از پیامد با مقامات ذی‌صلاح مطرح کنند. الان دم در ورودی اکثر سازمان‌ها و مؤسسات یک صندوق شکایات وجود دارد. بیچاره می‌شود اگر یکی از کارکنان آن شرکت شکایتی را داخل آن صندوق بیندازد. ولی whistleblowing بانام است و فرد باید امنیت داشته باشد. آقای دکتر رؤیایی اشاره داشتند که بی‌اخلاقی‌ها را باید بیان و عیان کرد. من معتقدم نه تنها بی‌اخلاقی‌ها را باید بیان کرد بلکه بااخلاقی‌ها را هم باید در بوق و کرنا کرد. من تاکنون نشنیدم بااخلاقی را بگویند و از کسی تعریف کنند که مثلاً این آقا در سازمان خودش آدم خوش‌اخلاقی است. خوش‌اخلاقی به معنای خنده‌رو بودن نیست بلکه مبادی اخلاق بودن است.

◀ رضانعلی رؤیایی:

اخلاقی که در حسابداری داریم هم تحلیلی است، هم هنجاری، و هم کاربردی. ولی اخلاقی که در منابر می‌گویند این نیست. اخلاق منابر فقط یک اخلاق دستوری است. ولی این‌جا شما اگر دستور بدهید فلانی تحقیق می‌کند و می‌گوید این دستور شما رسا و گویا و پاسخ‌گو و شدنی نیست و تحلیل می‌خواهد. الان آقای ارباب‌سلیمانی گفتند whistleblowing را مجبوریم انجام دهیم. من هم عرض می‌کنم که محال است آیین رفتار حرفه‌ای ما بدون whistleblowing جواب دهد. این را می‌گویم و می‌نویسم و تأکید می‌کنم. ممکن است کسی خوشش نیاید و

ممکن است به نظام فرهنگی و عقیدتی ما نخورد. ولی محال است آیین رفتار حرفه‌ای بدون whistleblowing جواب دهد. منتها ما باید whistleblowing را از حقد و حسد و شخصی‌نگری دور کنیم و کاری کنیم که همان‌طور که به اخلاق خوش پاداش می‌دهیم به اخلاق بد هم توجه داشته باشیم.

◀ ناصر رزاق:

اخلاق عمومی و اخلاق حرفه‌ای مسلماً با هم متفاوتند ولی زیربنای اساسی اخلاق حرفه‌ای اخلاق عمومی است. اگر اخلاق عمومی مطرح نباشد اخلاق حرفه‌ای و آیین رفتار حرفه‌ای و همه چیز زیر پا گذاشته می‌شود. دلیل این‌که این همه فساد و بی‌اخلاقی زیاد شده این است که زیربنا اخلاق عمومی است. ما زیربنا را با توجه به شرایط و محیط و یک سری مسائل خوب یاد نگرفته‌ایم. زیربنا مشکل دارد. مثلاً در دانشگاه به ما اصلاً اخلاق یاد نمی‌دهند، البته به استثنای این‌که آقای دکتر رؤیایی می‌گوید در دکتری و فوق‌لیسانس آغاز کرده و آن هم فقط تئوری محض است و هیچ بحث اخلاقی نیست. من ممکن است از استادان الگوهایی به عنوان اخلاق و یا حتی بداخلاقی بگیرم. هر دو مدل وجود دارد. ممکن است مثل لقمان بگوییم ادب از بی‌ادبان آموختیم. ولی به هر حال به صورت سیستماتیک در دانشگاه‌های ما بحث اخلاق مطرح نمی‌شود. بعد می‌آییم به جامعه، آن‌جا هم بی‌اخلاقی مطرح است. مثلاً سازمان تأمین اجتماعی می‌گوید ۱۰ سال بدهی‌هایت را ندادهای بیا به مناسبت فلان موضوع بده و جریمه نشو. ولی نفر دیگری که ده سال مرتب قسط داده را تشویق نمی‌کند. سازمان مالیاتی یک دفعه به یک مناسبت دیگر این کار را می‌کند و می‌گوید کسی که ۱۰ سال خلاف کرده بیاید به او بخشودگی داده‌ایم. سازمان نظام وظیفه همین‌طور. فرضاً جوان پولداری هستم و می‌خواهم

ارائه‌ی مطلب است. مقوله‌ی استقلال و استانداردهای استقلال را آقای کرمی مطرح کردند. من خودم ۸-۱۰ سال پیش شنیدم که استانداردهای استقلال چاپ و منتشر شده است. نتوانسته بودم پیدایش کنم. همیشه پیش خودم این تردید را داشتم که واقعا استاندارد استقلال چگونه است. چون هیأت بین‌المللی تدوین استانداردهای حسابرسی هیچ چیزی تحت عنوان استاندارد استقلال بیرون نداده بود. در جریان گروه کاری‌مان و کارهایی که انجام می‌دادیم اشاره‌ای شد و مکاتباتی کردیم. هنگامی که پاسخ را دریافت کردم کاملاً حس می‌کردم که نویسنده‌اش دارد با عصبانیت فریاد می‌زند که استقلال برای خودش استاندارد دارد. آن استاندارد در آیین رفتار حرفه‌ای بخش ۲۹۰ و ۲۹۱ آمده و هر دو هم لازم‌الاجرا است. آن‌جا بود که برای من لاقلاً روشن شد برای استقلال، استاندارد وجود دارد و کجا می‌توانم به آن مراجعه کنم. یک اشاره‌ی دیگر هم به فرمایش آقای دکتر



سربازی نروم و می‌گویم آمده‌ام پول بدهم و کارت معافیت بخرم. می‌گوید اول فراری شو بعد برگرد تا بتوانیم به تو بفروشیم. به بانک بدهی‌هایم را نمی‌دهم، بعد ۵ سال به مناسبت فلان مناسبت جریمه را می‌بخشند.

پس هم اخلاق را در دانشگاه یاد نمی‌گیریم و هم بی‌اخلاقی را در حرفه و جامعه یاد می‌گیریم. نتیجه هم چیزی بهتر از این نخواهد شد. یعنی تا وقتی با این مدل جلو برویم ۱۰۰۰ تا آیین رفتار حرفه‌ای هم بنویسیم چون زیربنای اخلاقی نداریم به درد نمی‌خورد. ما در حسابداری چیزی داریم به نام رجحان محتوا بر شکل. مثلاً صورت‌های مالی تلفیقی که تهیه می‌کنیم بر مبنای رجحان محتوا بر شکل است. به نظر من برای حل مشکل ما باید تشکل فراگیر حرفه‌ای داشته باشیم. تشکل ما فوق‌العاده کوچک است. اگر با ۱۰۰۰ یا ۳۰۰۰ نفر آدم بخواهیم کار کنیم به هیچ جا نمی‌رسیم. شک ندارم. لازم‌اش این است که ما یک تشکل حرفه‌ای فراگیر داشته باشیم. فراگیر هم یعنی این که تمامی حسابداران را پوشش دهد.

به نظر من پایه، اخلاق عمومی است. در

اخلاق عمومی کاملاً نظام‌نامه داریم. اگر در چارچوب دینی بحث کنیم هر دینی نظام‌نامه برای خودش دارد. پیامبر اسلام می‌فرماید من برای تکامل اخلاق برانگیخته شدم. راهکارهایم هم مطرح شده است. پس ما نظام‌نامه داریم. مطلب دیگر این است که به نظر من در کشورهای مختلف تفاوت اخلاق وجود ندارد بلکه تفاوت ارزش وجود دارد. اخلاق موضوعی الهی است. هیچ جای دنیا نمی‌گویند دزدی خوب است یا دروغ خوب است یا فساد خوب است. هر جای دنیا با هر دینی یا حتی بی‌دین، این میناها وجود دارد و همه‌ی این‌ها در ذات بشر وجود دارد.

◀ رمضانعلی رؤیایی:

در تاریخ تفکر و فلسفه بحث ارزش و اخلاق ماجرای مرغ و تخم مرغ است. در جوامعی مثل آمریکا whistleblowing یک ارزش شده نه ضدارزش. ممکن بود یک زمانی اخلاق عمومی این موضوع را تقبیح کند اما به تدریج تبدیل به ارزش شد و اخلاق عمومی آن بذر را کاشت و بزرگش کرد.

◀ محمد حجی:

کل بحثی که آقای رزاق کردند تقریباً درست است ولی من فکر می‌کنم اخلاق یاددانی نباشد. اخلاق ذاتی است. هر چقدر هم برای یک فرد کلاس بگذارید وقتی سر جایش قرار بگیرد کار خودش را می‌کند. علت افزایش بی‌اخلاقی در جامعه دو سه مورد است. یکی این که ما جرائم‌مان خیلی سهل‌گیرانه است یعنی برخورد‌هایمان با بی‌اخلاقی و فساد محکم نیست. یکی دیگر این که مجری‌هایمان ایراد دارند، یعنی آن‌هایی که قرار است قوانین را اجرا کنند. مهم‌ترین نکته هم این است که ما مقررات نداریم. این موارد باعث می‌شود تخلفات افزایش پیدا کند.

◀ حسن کرمی:

با توجه به نظارت بیان شده در این جلسه، می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که در واقع پیشرفت در تدوین آیین‌نامه‌های حرفه‌ای مانند قوانین و مقررات انضباطی، با افزایش سطح فساد و بی‌اخلاقی ناشی از اوضاع و احوال اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جوامع پیچیده‌ی امروزی و تلاش‌های به عمل آمده به منظور مقابله و مهار این قبیل ناهنجاری‌ها، ارتباط مستقیم و تنگاتنگی



و اساس خوبی بشود برای تکمیل موارد بعدی. باید ببینیم در اجرا تا چه حد می‌توانیم موفق شویم تا آیندگان بتوانند آن را تکمیل تر کنند.

اما در خصوص این که این آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای تا چه حد با قانون تجارت فعلی و سایر مقرراتی که عمدتاً از طرف سازمان بورس اوراق بهادار تدوین گردیده، همسان و یا مغایر است باید عرض کنم که قانون تجارت ما بسیار قدیمی است و در سال ۱۳۱۱ تصویب گردیده و نهایتاً در سال ۱۳۴۷ در مورد شرکت‌های سهامی خاص و عام اصلاحاتی در ۳۰۰ ماده در قانون تجارت صورت پذیرفته که تاکنون نیز تغییری در آن داده نشده است. ضمن این که در قانون مزبور اصولاً بحثی از حسابرسی وجود ندارد و صرفاً وظایفی برای بازرس قانونی شرکت پیش‌بینی شده که به جز مفاد مواد ۱۴۷، ۱۵۵ و ۱۵۶ که طی آن‌ها شرایط انتخاب اشخاصی را که نمی‌توانند به سمت بازرس انتخاب شوند و نحوه‌ی تعیین حق‌الزحمه بازرس توسط مجمع عمومی و نهایتاً منع بازرس به انجام معامله با شرکت، موردی را نمی‌توان یافت که بتوان آن را به موضوع اصول بنیادی آیین رفتار حرفه‌ای ربط داد. در مورد

بسیار بگذارم. در مقدمه‌ای که جناب ارباب سلیمانی در ترجمه‌ی این کتاب آورده‌اند به خوبی اشاره شده که IFAC می‌گوید که حداقل‌های ممکن را تمام اعضا یا مؤسسات در خصوص این آیین رفتار حرفه‌ای باید رعایت کنند. در مواردی که در کشورهای مختلف ممکن است مقررات خاصی وجود داشته باشد در آن جا می‌تواند آن را اجرا نکند ولی حتماً باید سخت‌گیرانه‌تر باشد. لغت سخت‌گیرانه را به کار برده است. نظرس این است که اگر جایی قوانین و مقررات اجازه نمی‌دهد که مقررات اصلی را رعایت کنید حتماً باید به این موضوع توجه داشته باشید که مقررات آن سخت‌گیرانه باشد. به همین دلیل اگر به تفاوت‌هایی که من اشاره کردم بپردازیم می‌بینیم که ما در ایران داریم خیلی سخت‌گیرانه‌تر عمل می‌کنیم تا آنچه که آن طرف انجام می‌شود. آن فساداتی که در انرون به وجود آمد ناشی از همین مساله‌ی ارائه‌ی خدمات همزمان به صاحب کار بود در حالی که ما در این جا از ابتدا این موضوع را منع کردیم. من می‌خواهم این نتیجه را بگیرم که به هر حال چیزی که الان تدوین شده امیدوارم که بتواند پایه

دارد. شاهد این امر کاهش میزان مقررات و تنبیهات انضباطی (نظیر برخوردها و بازداشت‌های قانونی) در کشورهایی است که طبق آمارهای بین‌المللی از درجات فساد و بی‌اخلاقی کم‌تری برخوردار هستند. علاوه بر این، صرف تدوین قوانین و مقررات جهت مقابله با فساد کافی نیست و توفیق در این امر مستلزم تدوین و به‌کارگیری ضوابط و احکام انضباطی مؤثر و متناسب با شرایط هر جامعه‌ای است.

«منوچهر زندی:

سؤال‌ی که به نظر من باید مطرح می‌شد و نشد این است که اصلاً چرا ما رفتیم دنبال آیین رفتار حرفه‌ای فدراسیون بین‌المللی حسابداران. صحبتی که در ابتدای جلسه به آن اشاره کردند این بود که چرا خودمان در واقع یک آیین رفتار حرفه‌ای را بر اساس نیازهای جامعه خودمان با توجه به مباحث مطرح شده تدوین نکنیم. مهم‌ترین دلیلش این بود که از زمانی که جامعه‌ی حسابداران رسمی عضو IFAC شد این اجبار برایش وجود داشت که آیین رفتار حرفه‌ای تدوین‌شده توسط فدراسیون را



ماست که نشان می‌دهد که طرف چگونه است و گرنه این‌که بگوییم کسی آمده حسابدار رسمی شده حالا برایش یک کلاس بگذاریم که اخلاق یاد بگیرد نشدنی است. یعنی فرد وقتی وارد جامعه حرفه‌ای شد قبلش ساخته شده است.

◀ ناصر رزاق:

در انتها یادی کنیم از مرحوم مصطفی علی‌مدد که مبنای این کار را به هر حال ایشان گذاشتند. از آقایان ارباب‌سلیمانی، کرمی و زندی و دوستانی چون سرکار خانم شیرین مشیرفاطمی و آقایان احمد ثابت‌مظفیری و محمد جم که زحمات زیادی از ابتدا کشیدند تا آیین رفتار حرفه‌ای ۲۰۱۲ تهیه شد و بعد هم از اعضای کار گروه که در آخرین مرحله این کار را در سال ۱۳۹۷ به نتیجه رساندند تقدیر و تشکر می‌کنیم.

از حضور تمامی دوستان و استادان عزیز در این نشست سپاسگزاریم. ■

رجحان محتوا بر شکل" در حسابداری با "رجحان شکل بر محتوا" در عملکرد اخلاقی حسابداران رسمی و عامه مردم، Whistleblowing، بی‌اخلاقی آموزشی سازمان‌های دولتی و ... و ... و خیلی نکات دیگر به تفصیل به میان آمد.

اینک چه باید کرد؟ با یک استاندارد یا به زعم من "مادر استانداردها" روبه‌رویم که در کمتر از پنجاه روز دیگر، "لازم‌الاجرا" می‌شود. یعنی همه‌ی حسابداران رسمی و شاید همه‌ی حسابداران ایران باید از آن پیروی کنند و آویزه گوششان. می‌گویند "جهل به قانون، رافع مسئولیت نیست" پس باید چنان کرد که همه هر چه زودتر، از آن با خبر شوند.

برای آگاهی‌رسانی در مورد آیین رفتار حرفه‌ای جدید که از یکم فروردین ۱۳۹۸ لازم‌الاجرا می‌شود چه کرده‌ایم؟ در تارگه جامعه حسابداران به نمایش گذارده‌ایم؟ با پست الکترونیک و / یا پیامک خبر را به حسابداران رسمی رسانیده‌ایم؟ چاپ کرده و به حسابداران رسمی رسانیده‌ایم؟ برنامه‌ی آموزشی تدارک دیده‌ایم؟ این‌ها و پرسش‌های دیگر مربوط به این موضوع نیاز به پاسخ دارد.

از برخی از پاسخ‌ها با خبرم. حاصل این میزگرد در رسانه‌ی رسمی جامعه حسابداران رسمی چاپ و آن مجله برای حسابداران رسمی فرستاده می‌شود. متن آیین رفتار حرفه‌ای هم‌اینک در فرآیند چاپ است که امیدوارم تا پایان بهمن ۱۳۹۷ چاپ و توزیع شود. زمزمه‌هایی درباره برگزاری سمینارهای آموزشی آیین رفتار حرفه‌ای شنیده‌ام. همچنین شنیده‌ام که قرار است با وزارت علوم همفکری و هماهنگی شود. سرانجام آن که خوشبختانه، آیین رفتار حرفه‌ای جدید در تارگه جامعه حسابداران، تارگه مرکز آموزش حسابدار رسمی (ماحر) و دیگر رسانه‌های مجازی به نمایش درآمده است.

◀ محمد حجی:

منظور من اخلاق حرفه‌ای بود. رفتارهای

بحث راهبری شرکتی که در حال حاضر صرفاً در شرکت‌های پذیرفته شده در بازار اوراق بهادار باید اجراء گردد، باید عرض کنم که در آیین رفتار حرفه‌ای فدراسیون بین‌المللی حسابداران به این موضوع در بخش‌های مختلف بسیار توجه شده است و مواردی را که حسابرس شرکت می‌بایست با کمیته‌ی حسابرسی یا راهبران شرکت در میان گذارد به خوبی تشریح شده است ولی متأسفانه در اینجا باید تأکید کنم که علیرغم این‌که تشکیل کمیته‌های حسابرسی و اجرای منشور حسابرسی داخلی از چندین سال قبل از طرف سازمان بورس و اوراق بهادار در شرکت‌های بورسی اجباری شده است ولی بر اساس تجربیات من حداقل در شرکت‌هایی که من با آن‌ها مرتبط بوده‌ام مشاهده شده که این کمیته‌ها صرفاً به صورت شکلی تشکیل گردیده و خروجی مثبتی حداقل من از آن‌ها شاهد نبوده‌ام. بنابراین اجرای بخشی از موارد پیش‌بینی شده در آیین رفتار حرفه‌ای که از ابتدای سال ۱۳۹۸ برای حسابداران رسمی لازم‌الاجرا خواهد بود مستلزم آن است که شرکت‌ها نیز در مورد انجام حسابرسی داخلی و فعال کردن کمیته‌های حسابرسی گام‌های اساسی را بردارند.

◀ عباس ارباب‌سلیمانی:

جناب حجی فرمودند اخلاق یادگرفتنی نیست. بچه‌ای که به دنیا می‌آید نه اخلاق می‌شناسد، نه بی‌اخلاقی، نه علم. پس چه می‌شود که در ۵ سالگی می‌گوییم این بچه با اخلاق است آن یکی بی‌اخلاق است. به نظر من اخلاق بیش از آن‌که ژنتیک بر آن اثر داشته باشد اکتسابی و یادگرفتنی است.

از این‌که چه کردیم تا به این آیین رفتار رسیدیم، چه کسانی در این کار نقش داشتند، اخلاق عمومی زیربنای اصلی است، اخلاق را دانشگاه‌های ما آموزش نمی‌دهند، اخلاق حرفه‌ای یاد دانی نیست، جابه‌جایی کلمات "اصل