

# چالش‌های موسسات حسابرسی

غلامحسین دوانی

عضو شورای عالی جامعه حسابداران رسمی

گردیده که کار جمعی به قول فرنگی‌ها (Team Work) در ایران شکل نگیرد اگر چه همگان در جهان کنونی آگاهند که با تقسیم کار و وظایف و کارگروهی می‌توان تداوم فعالیت بنگاه‌ها و موسسات را تضمین بخشید. کارگروهی در سازمان‌ها موجب تقویت همگرایی شده و استعدادها، توان‌ها و مجموعه عوامل را ترکیب و نتیجه آن کمک به کسب مزیت رقابتی است. در کارگروهی آنچه نقش محوری دارد به وجود آوردن روحیه و تفکر کارگروهی است. برای ترویج کارگروهی، لازم است تفکر کل‌گرایی، تعهد گروهی، انعطاف‌پذیری، دلسوزی و تفویض اختیار تقویت شود. امروزه سازمان‌ها به سمت حذف مرزهای مشاغل حرکت کرده و به لحاظ ساختاری و فرهنگی فعالیت‌ها را در هم ادغام و به جای طراحی مشاغل، مجموعه‌ای از فعالیت‌ها را تعیین تا گروهی از کارکنان با هم‌فکری آنها را انجام دهند. موفقیت کار تیمی در تسهیل ارتباطات درون‌گروه و حل و فصل تعارضات درون تیم است، در این زمینه رهبران و اعضای تیم، آماده و مجهز به روحیه گروه‌گرایی به راحتی می‌توانند گروه را سریع‌تر دارای عملکرد مطلوب و اثربخش

فعالیت حرفه‌ای اگر چه در جهان در یکصد سال اخیر جایگاه ویژه‌ای دارد اما در کشور ما هنوز تفاوت بین شغل و حرفه چندان روشن نیست و حرف و صنوف هم عرض دیده می‌شوند. حسابرس به دلیل ماهیت فعالیت آن علی‌رغم وجوه تشابه با سایر صنوف "حرفه" محسوب می‌شود. این حرفه که سابقه مکتوب و مشخص آن از سال‌های ۱۳۰۰ وجود دارد عملاً در پنجاه سال اخیر جایگاه خاصی یافته که به دلیل حاکمیت بخش دولتی بر اقتصاد تا دهه ۱۳۷۰ حرفه عملاً متوقف گردیده بود. پس از تصویب قانون استفاده از خدمات حسابداران رسمی در سال ۱۳۷۲ و تصویب اساسنامه جامعه حسابداران رسمی در سال ۱۳۷۸ حرفه مستقل حسابرسی وارد فاز جدیدی از تاریخ اقتصادی کشور گردید. سرعت شتابان اقتصاد و حجم کوچک موسسات حسابرسی خصوصی بحث‌های زیادی را در مورد چگونگی بزرگ شدن این موسسات به وجود آورده که این مقاله در نظر دارد چالش‌های بزرگ شدن موسسات حسابرسی را مورد کنکاش قرار دهد.

واقعیت جامعه پدر سالاری، عشیرتی قومی ایران باعث

کنند. براین اساس لازم است سازوکارهای لازم برای تقویت گروه‌گرایی ایجاد شود و در این زمینه باید مراحل گروه‌گرایی که در این مقاله بدان اشاره شده پیاده‌سازی شود و سپس با سازوکارهای مختلف و مداوم فرهنگ کارگروهی تقویت شود تا موسسات حسابرسی با هم‌افزایی در سرمایه‌های عاطفی، اجتماعی، فکری و دانش، مزیت پایدار و ماندگاری را ایجاد کنند.

گروه‌گرایی یعنی اینکه کارکنان یک موسسه براساس علائق، تجارت و نیازهای کاری مشترک تمایل به ایجاد همبستگی و کار دسته‌جمعی پیدا کنند. کارگروهی روی هم رفته در فعالیت‌های چالشی، سطح بالایی از ارتباطات، همکاری و اعتماد را نیاز دارد. این عوامل در فعالیت‌های برون‌گروهی تقویت شده و موجب همبستگی بیشتر اعضای یک گروه و ایجاد رقابت بین گروه‌های مختلف می‌شود. علمای رفتار، زیربنای گروه‌گرایی افراد را در چند چیز خلاصه می‌کنند که این عوامل عبارتند از مزایای اقتصادی و مالی، تامین و امنیت، ارضای نیازهای گروهی و اجتماعی، کسب و هویت و تشخیص فردی. بنیاد کارگروهی بر پذیرش راهبری قرار دارد که متأسفانه در بین حساب‌رسان این موضوع شکل مفهومی و ساختاری دارد زیرا عمده‌ی حسابداران رسمی خود را مرجع و رهبر می‌دانند و لذا کمتر تن به قاعده بازی کارگروهی در قالب رهبری می‌دهند.

اما واقعیت ناروشن موسسات حسابرسی چیست؟

حسابرسی یک حرفه پیچیده است که مسئولیت‌های حرفه‌ای و اجتماعی آن بسیار بالاست مثلاً اگر چه پزشکی هم یک حرفه است اما حداکثر خسارتی که یک پزشک می‌تواند به مشتری خود (بیمار) وارد نماید قتل است که جبران خسارت آن نیز در قانون معادل دیه یک انسان تعریف شده و یا یک وکیل نیز حداکثر خسارتی که به مشتری خود (مسوکل) وارد می‌آورد مالی یا جانی است در حالی که خسارتی که حساب‌رسان می‌توانند به صاحب‌کاران و یا ذی‌نفعان از صورت‌های مالی و گزارش‌های حسابرسی خود وارد آورند غیرقابل مقایسه با خسارت پزشک و وکیل (به عنوان دو حرفه هموزن حسابرسی) می‌باشد به طور مثال

گزارش نادرست موسسه حسابرسی آرتور آندرسن در واقعه شرکت آنرون و ورلدکام باعث خسارتی معادل ۳۰۰ میلیارد دلار به بازار سرمایه شد. در چنین حوزه مسئولیتی و با توجه به اساسنامه جامعه حسابداران رسمی ایران که در شرایط فقدان اطلاعات کافی از جهان حسابرسی نگارش شده (مسئولیت تضامنی همه شرکای حسابرسی در قبال ذی‌نفعان)، مشارکت و شریک‌یابی بر حرفه حسابرسی و نبود موسسات حسابرسی قابل توجه در بعد از انقلاب اسلامی سابقه مشخصی از موسسه‌داری حسابرسی برای علاقه‌مندان به ورود در حرفه حسابرسی خصوصی وجود نداشته لذا بسیاری از حساب‌رسان که دارای تجربه کافی و لازم از نظر حرفه‌ای بودند بدون دارا بودن تجربه لازم مدیریت موسسه‌داری و با اتکای به روابط آمرانه تشکیلات دولتی وارد قلمرو بخش خصوصی حسابرسی شدند که نتیجه آن انشعابات متعدد تشکیلاتی در آغاز فعالیت موسسات حسابرسی شد. از سوی دیگر این حرفه دارای ویژگی و ضابطه "استاد - شاگردی" است یعنی تا زمانی که یک نفر کلیه مراحل کارآموزی، کمک حسابرسی، حسابرسی، حساب‌رس ارشد، سرپرست و مدیر را طی نکند نمی‌تواند به تجربه کافی جهت احراز صلاحیت فنی حسابدار رسمی دست یابد در حالی که در آغاز پذیرش اولین گروه حسابداران رسمی به این موضوع مهم کم توجهی شد و در نتیجه بسیاری از اعضای جامعه فاقد تخصص اولیه لازم بودند که مشارکت با آنان از طرف سایر حسابداران رسمی منتفی می‌باشد. تجربه کشورهای پیشرفته جهان نشان می‌دهد که حسابرسی از سال‌های ۱۸۳۰ شروع شده و در دهه ۱۹۴۰ به بعد وارد دوران رشد و از دهه ۱۹۹۰ نیز انحصار در این حرفه هم به صورت موسسات بزرگ بین‌المللی Big Five, Big Eight, Big Ten و اخیراً هم Big Four شکل گرفته به طوری که هم اینک چه در آمریکا و چه در اروپا نگرانی‌های خاصی در مورد موسسات بزرگ جهانی Big Four به وجود آمده است. حسابرسی فرآیند پیچیده کار تجربی و تئوریک است که در قالب فرمول‌بندی رایج بنگاه‌های تجاری نمی‌گنجد اما از آنجا که به هر حال حرفه‌های اعتباری هم یک نوع کسب و کار تلقی نمی‌شوند

## نمایشگر اصلی ۶ موسسه بزرگ حسابرسی جهان در سال ۲۰۰۵

نام موسسه	درآمد (۱) میلیارد دلار				تعداد کارکنان حرفه‌ای (۲)	تعداد کارکنان اداری (۴)	کل کارکنان (۵)	۱۱۲ دلار	۱۰۳ دلار	۱+۵ دلار	۲٪	۵٪	۵٪	سال تاسیس شرکت مادر	تعداد دفتر در جهان	تعداد کشورهای فعال	تاریخ بن-المللی شدن
	۲۰۰۲	۲۰۰۳	۲۰۰۴	۲۰۰۵ (۱)													
PwC	۱۲/۵	۱۵/۱	۱۶/۲	۲۰/۳	۸۰۰۱۹	۹۴,۸۷۷	۱۳۰,۱۰۳	۲۷,۳۰۷	۲۲,۰۰۰	۱۵۵,۰۰۰	۸	۶	۲۱/۹	۱۸۴۹	۷۷۱	۱۶۶	۱۹۹۸
Deloitte	۱۳/۸	۱۴/۶	۱۶/۲	۱۸/۳	۷,۷۴۴	۹۰,۸۳۳	۱۱۴,۹۳۲	۲۲,۷۰۶	۲۰,۰۰۰	۱۵۸,۰۰۰	۸	۷	۱۹/۷	۱۸۳۳	۶۶۸	۱۵۲	۱۹۹۳
E&Y	۱۰/۷	۱۲/۱	۱۴/۵	۱۶/۸	۷,۰۰۰	۷۵,۷۰۰	۱۰۶,۰۰۰	۲۳,۳۵۰	۲۲,۰۰۰	۱۵۹,۰۰۰	۹	۷	۲۳/۸	۱۹۰۳	۷۰۰	۱۴۱	۱۹۸۹
KPMG	۱۰/۱	۱۲/۶	۱۳/۴	۱۵/۶	۶,۶۰۰	۷۶,۰۰۰	۹۳,۹۸۳	۲۱,۰۰۰	۲۰,۵۰۰	۱۶۶,۰۰۰	۸	۷	۲۲/۳	۱۸۷۰	۶۲۲	۱۲۸	۱۹۸۷
BDO	۲/۱	۲/۶	۳	۳/۳	۲,۲۲۰	۲۰,۳۸۳	۲۷,۸۲۸	۵,۲۲۵	۱,۴۸۷,۰۰۰	۱۶۲,۰۰۰	۱۱	۸	۱۸/۷	۱۹۱۰	۶۰۱	۱۰۵	۱۹۹۳
RSM	۱/۷	۲/۸	۲/۱	۲/۵	۲,۲۲۰	۱۵,۶۴۲	۲۳,۰۰۰	۵,۰۳۷	۱۵۱,۰۰۰	۱۰۸,۷۰۰	۱۰	۱۵	۲۱/۹	۱۹۶۶	۶۲۱	۷۷	۱۹۹۹

نگارنده ضمن قبول اصل بزرگ شدن موسسات حسابرسی به دلیل افزایش مسئولیت‌های آنان فارغ از مسئولیت‌های حرفه‌ای توجه دوستان را به این نکته جلب می‌کند که اول باید ضرورت بزرگ شدن برای خود موسسات حسابرسی پیش آید تا آنها بتوانند تصمیم‌گیری کنند زیرا ممکن است این ضرورت برای افراد یا نهادهای غیرحسابرسی مسجل باشد اما تا زمانی که این ضرورت برای خود حسابرسان ملموس نگردد امر ادغام موسسات محال خواهد بود. به‌ویژه آنکه هر یک از حسابرسان خود را یک مرجع و بزرگ می‌دانیم و ظرفیت پذیرش رهبری دیگران را نداریم. مضافاً برآنکه یک موسسه حسابرسی باید حداقل یکی از شرکاء مسلط به استانداردهای حسابداری و حسابرسی، یک نفر مسلط به قوانین کار (کار، مالیات و تجارت ...) و یک نفر هم مسلط به ارائه خدمات مدیریتی و مالی وجود داشته باشند که این خصیصه در حال حاضر در کمتر موسسه‌ای وجود دارد. از طرف دیگر الگوبرداری بدون توجه به ماهیت فعالیت موسسات حسابرسی باعث گردیده محدودیت‌های خاصی در اساسنامه جامعه برای حسابرسان پیش‌بینی شود که در کشورهای پیشرفته مدتهاست چنین محدودیت‌هایی برداشته شده است مثلاً موسسات حسابرسی هم مانند سایر موسسات حرفه‌ای نوعی تبلیغ خاص را در وب‌گاه‌ها و مجلات به‌عمل می‌آورند که در ایران مجاز شمرده نمی‌شود

باید از قانونمندی بازار در چارچوب استانداردهای حسابداری و حسابرسی پیروی نمایند. بدیهی است تا زمانی که یک موسسه حسابرسی به سود قابل ملاحظه دست نیابد نمی‌تواند موضوع آموزش و توسعه را در دستور کار خود قرار دهد مضافاً برآنکه پیروی از الگوی موسسات حسابرسی دولتی که از همه امکانات و تسهیلات برخوردار هستند و یا اکتفا کردن به وضعیت موسسات بین‌المللی حسابرسی در بررسی پدیده‌ی حسابرسی در ایران کار درستی نیست. نگاهی گذرا به تشکیل موسسات حسابرسی در انگلستان، آمریکا، استرالیا، کانادا و کشورهای مشترک‌المنافع انگلستان (کامنولث) نشان می‌دهد که اتفاقاً در این کشورها نیز موسسات به‌صورت فردی و چند نفره شروع و پس از حمایت‌های جدی دولت‌ها و در فرآیند رشد و توسعه بازار سرمایه این موسسات به تدریج بزرگ شده‌اند و هیچ یک از موسسات "بزرگ متولد نشده‌اند". تجربه موسسات حسابرسی پرایس واترهاوس کوپرز (PWC) و دیلویت اند توش (DT) نشان از ادغام بیش از هفتاد موسسه حسابرسی طی حدود یکصد و پنجاه سال در این دو موسسه دارد. بنابراین تعجیل در امری که تجربه شده نوعی شتابزدگی به‌شمار می‌رود که آخر و عاقبت آن ناروشن است. مثل بسیاری از توسعه‌های صورت گرفته که سرانجام محکوم به شکست بود زیرا بیشتر کلیشه‌برداری و الگویی عمل شد.

ساخت‌های اولیه آن که همانا ایجاد تفکر کارگروهی، پذیرش رهبری، ضمانت اجرایی، حمایت از موسسات حسابرسی، افزایش نرخ حق‌الزحمه حسابرسی و ... می‌باشد در شرایط کنونی راهکار مناسبی نخواهد بود.

نمایشگر صفحه قبل که براساس آمار منتشر شده در نشریه بولتن حسابداری بین‌المللی شماره ۳۸۰ دسامبر ۲۰۰۵ تدوین شده نمایه شش موسسه بزرگ حسابرسی جهانی را در پایان سال ۲۰۰۵ نمایش می‌دهد که می‌تواند تصویری از حرفه حسابرسی در جهان نشان دهد.

این جدول نشان می‌دهد که نرخ حق‌الزحمه ساعتی هر شریک در موسسه PWC معادل ۱۲۶۶ دلار و متوسط نرخ کارکنان حرفه‌ای ۱۱۶ دلار و همین نرخ برای موسسه RSM به ترتیب معادل ۵۳۹ و ۷۶ دلار می‌باشد (ساعت کار سالانه معادل ۲۰۰۰ ساعت در نظر گرفته شده است).

براساس آخرین برآورد غیررسمی حجم بازار خدمات حسابداری کشور در سال ۱۳۸۴ معادل ۵۰ میلیارد تومان بوده که نصف آن متعلق به سازمان حسابرسی و مابقی در اختیار ۱۳۶ موسسه حسابرسی و حسابداران رسمی منفرد می‌باشد در حالی که چنانچه قرار باشد خدمات حسابرسی همچون سایر کشورهای جهان درصدی از تولید ناخالص ملی باشد حجم این بازار باید حدود ۷۰۰ میلیون دلار گردد. اما در بهترین شرایط پیش‌بینی می‌شود حجم بازار خدمات حسابداری و حسابرسی قابل دستیابی در شرایط کنونی حداکثر ۱۵۰ میلیارد تومان گردد. اگر دستیابی به ۷۰۰ میلیون دلار صورت گیرد آنگاه شاغلین در این حرفه از ۵۰۰۰ نفر فعلی به حدود ۷۰۰۰ نفر خواهد رسید که رقم معناداری برای شان و منزلت حسابرسی است. قابل توجه آنکه نرخ حق‌الزحمه ساعتی مدیر حسابرسی در سال ۱۳۸۳ معادل ۶۱۰۰۰ ریال بوده که حکایت از فقر مزد در این رشته دارد. توجه مدیران مناقصه‌ای بنگاه‌های اقتصادی را به این نکته جلب می‌کند که جوان‌ترین مدیر حسابرسی حداقل ۴۲ سال سن و بیش از ۱۵ سال سابقه کار دارد یعنی اگر حقوق و مزایای مدیر مالی یک شرکت را ۱۲ میلیون ریال در نظر بگیریم (شرکت با رتبه متوسط به بالا) با اعمال ضریب ۱/۹ (شامل کلیه مزایا) و تقسیم عدد حاصل بر ۲۰۰۰ ساعت نرخ

و عملاً واحد بازاریابی و فروش در موسسات حسابرسی ایرانی مفهومی ندارد در حالی که این موضوع به‌عنوان یک بخش فعال در موسسات حسابرسی بین‌المللی جایگاه خاصی دارد.

نکته دیگری که باید بدان توجه کرد نرخ حق‌الزحمه حسابداران رسمی و کادر حسابرسی است که با حق‌الزحمه‌های ناچیزی که در حال حاضر با بازار حاکم شده و مدیران شرکت‌ها نیز از طریق رفتار مناقصه‌ای بدان دامن می‌زنند باعث شده‌اند که هیچ منبع مالی برای تامین آتیه موسسات حسابرسی وجود نداشته باشد زیرا عملاً هر آنچه به‌دست می‌آید (اگر بدهکار نشوند) در همان سال خرج می‌شود. اگر چه حسابرسی هم یک نوع کسب و کار است اما بهای خدمات حسابرسی چون الزام به رعایت حداکثر کیفیت خدمات حرفه‌ای است نمی‌تواند از درون سیستم مناقصه و چانه‌زنی بیرون آید زیرا "چانه و قیمت از پایین" برای کالا و خدماتی است که رفع نیاز عادی فرد را انجام می‌دهد اما برای رفع نیاز اجتماعی و گروهی مثل بازار سرمایه، بازار پول و یا مناسبات مالی، اقتصادی نمی‌توان به این معادله که در شرایطی ممکن است درست باشد استناد کرد. به‌طور مشخص بررسی‌های اولیه نشان می‌دهد که موسسات بزرگ حسابرسی کشور با دارا بودن حدود ۵۰ نفر کادر حرفه‌ای در بهترین شرایط درآمدی معادل یک میلیون دلار و سودی برابر یک‌صد و پنجاه هزار دلار خواهند داشت. با چنین تصویر آماری نمی‌توان انتظار داشت که شرکای موسسات رغبتی به بزرگ شدن و ادغام با موسساتی داشته باشند که این درآمدها را مورد تهدید و یا افزایش دهد.

نکته دیگری که در این میان حائز اهمیت است حساسیت مدیران شرکت‌های بازار سرمایه در انتخاب حسابرسان و پرداخت حق‌الزحمه می‌باشد. عموماً مدیران علاقه‌مندند با حسابرسانی سروکار داشته باشند که کمتر ایجاد مزاحمت نمایند. با چنین شرایطی و در حالی که سازمان بورس هیچ‌گونه مکانیزمی جهت تغییر بازرسان ندارد حسابرسانی مورد توجه قرار خواهند گرفت که حق‌الزحمه کمتر و الزاماً و حتماً خدمات با کیفیت کمتر ارائه نمایند. پس به‌نظر می‌رسد تاکید بیش از حد بزرگ شدن موسسات بدون توجه به زیر

۵- اساسنامه جامعه حسابداران رسمی و آیین‌نامه‌های مرتبط با آن مجدداً توسط اعضای شورای عالی بازرگاری و مواعیر توسعه حرفه که در آن موجود است برطرف و مرتفع گردد.

۶- دولت از طریق وزارت اموراتقتصادی و دارایی، بانک مرکزی، وزارت بازرگانی، وزارت تعاون امرحسابرسی را در مورد کلیه بنگاه‌های اقتصادی تا پایان برنامه چهارم الزامی نماید.

۷- نظارت دولت بر کیفیت خدمات حرفه حسابرسی مالی و مالیاتی از طریق اساسنامه جامعه حسابداران رسمی به منظور حفظ اعتماد عمومی بیشتر و شدت یابد.

۸- اصلاح اساسنامه جامعه مبنی بر تاسیس موسسات حسابرسی بین‌المللی با حضور اکثریت شرکای ایرانی، تا انتقال دانش فنی این رشته به کشور عملی شود.

۹- الزامی کردن حسابرسی بنگاه‌های اقتصادی کشور با درآمد بیش از ۸ میلیارد ریال تا پایان برنامه چهارم توسعه اقتصادی و ایجاد ضمانت اجرایی برخورد با متخلفان.

۱۰- گسترش محدوده‌ی فعالیت‌های حسابرسی در چارچوب عملیات فاینانس، مشاوره سرمایه‌گذاری‌ها، مشاوره‌ی مقررات قانونی، حضور در قراردادهای بین‌المللی به عنوان ناظر مالی و ...

۱۱- حرفه حسابرسی و همه حسابداران رسمی شیوه‌ی نادرست و غیررقابتی "مناقصه‌گذاری" را تحریم و از همکاری با شرکت‌ها و نهادهایی که این چنین شیوه‌ی را اعمال می‌کنند خودداری تا حرفه بتواند "آبرومندانه" تداوم یابد. اجازه ندهیم حرفه حسابرسی را به "مقاطعه‌کاری" تبدیل کنند.

منابع

۱- بولتن حسابداری بین‌المللی شماره ۳۸۰.

۲- مجله تدبیر

۳- وب‌گاه World Accountants

حق‌الزحمه ساعتی این مدیر معادل ۱۱۴۰۰۰ ریال می‌شود که بیشتر از نرخ حق‌الزحمه مدیر حسابرسی است.

با کمی تدقیق در جدول فوق و مسائل پیشگفته حداقل محدودیت‌های ذیل باید از طرف دولت و نهادهای اثرگذار بر حرفه حسابرسی و خود حساب‌برسان برطرف شود تا زمینه‌های توسعه و اعتلای حرفه (و الزاماً فرآیند ادغام و بزرگ شدن موسسات حسابرسی) صورت گیرد.

۱- پذیرش اعضای جامعه حسابداران رسمی از حالت فعلی که نوعی تنگ‌نظری و انحصار دولت است خارج شود و همه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی با حداکثر سه سال سابقه کار در امور مالی بتوانند کاندیدای عضویت در جامعه شوند و چنانچه در آزمون سالانه قبول شوند قبل از اعطای عنوان حسابدار رسمی مجاز در یک موسسه حسابرسی عضو جامعه سه سال به‌عنوان حسابرسی مشغول کار شوند.

۲- در محتوی دروس دبیرستانی و دانشگاهی رشته حسابداری تغییرات بنیادین منطبق با آخرین استانداردهای حسابداری و حسابرسی به‌وجود آید و داوطلبان این رشته از بین فارغ‌التحصیلان دبیرستانی رشته ریاضی یا تجربی انتخاب شوند.

۳- با توجه به اینکه نرخ حق‌الزحمه حسابداران رسمی در سال ۱۳۵۱ سالی ۱۲۰۰ ریال بوده، باستناد شاخص عمده فروشی بانک مرکزی حداقل نرخ حق‌الزحمه حسابداران رسمی رقمی معادل ۲۸۰۰۰۰ ریال اعلام گردد. اما واقعیت آن است که حق‌الزحمه افراد حرفه‌ای نه براساس ساعت که براساس کیفیت خدماتی که ارائه می‌دهند ارزیابی می‌شود لذا بنگاه‌های اقتصادی نمی‌توانند انتظار داشته باشند که حق‌الزحمه همه حساب‌برسان یکسان باشد چون حسابرسی همچون سایر کالاهای و خدمات "جنس درجه یک و دو سه" دارد.

۴- هدف حسابرسی شفاف‌سازی و انضباط مالی است بنابراین هزینه حسابرسی در مقابل منفعتی که چه در شرکت و چه در کشور ایجاد می‌کند بسیار ناچیز است لذا سیستم چانه‌زنی و مناقصه و ... در امر حسابرسی مالی و مالیاتی به‌عنوان یک پدیده نامتعارف معرفی و با آن برخورد شود.