



گفت‌وگو با عباس ارباب سلیمانی

کارگروه آیین رفتار حرفه‌ای زیر ذره‌بین

عباس ارباب سلیمانی، پس از چند دهه فعالیت حرفه‌ای و پژوهشی در زمینه‌ی حسابداری و حسابرسی، اکنون در هیئت مدیره‌ی جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران حضور دارد. از جمله فعالیت‌های وی در جامعه، یکی هم حضور در کارگروه آیین رفتار حرفه‌ای است. با او درباره‌ی ساختار و کارکردهای این کارگروه به گفت‌وگو نشستیم که متن آن در ادامه می‌آید.

برای اجرایی شدن باید به امضای وزیر امور اقتصادی و دارایی و وزیر دادگستری برسد. برنامه‌ی آینده‌ی کارگروه، تدوین آیین رفتار حرفه‌ای بر اساس آیین رفتار حرفه‌ای فدراسیون بین‌المللی حسابداران است. استاد علی مدد در حال حاضر مشغول نهایی کردن نشریه‌ی آیین رفتار حرفه‌ای در سازمان حسابرسی هستند. کتاب ایشان براساس آیین رفتار حرفه‌ای فدراسیون بین‌المللی حسابداران و با بهره‌گیری از قوانین ایران و آیین رفتار حرفه‌ای انجمن‌های حسابداران خبره انگلستان و ویلز و حسابداران رسمی امریکا تدوین شده است. پس از انتشار کتاب استاد علی مدد و با بهره‌گیری از آن کتاب، آیین رفتار حرفه‌ای ویژه‌ی جامعه تدوین خواهد شد. طبیعی است که سیر تشریفات تصویبی مرتبط را نیز باید طی کند.

کارگروه، تدوین آیین رفتار حرفه‌ای را در دستور کار آینده‌ی خود قرار داده است و به تبع آن، آیین‌نامه‌ی انضباطی جدید نیز تدوین خواهد شد. پس چرا با وجود علم به این موضوع، آیین‌نامه‌ی انضباطی را مورد تجدید نظر قرار داده‌اید؟

معمولاً تصویب مقررات در ایران، زمان

نفر از حسابداران رسمی و یک نفر از اعضای هیئت مدیره، به عنوان دبیر کارگروه، تشکیل می‌شود. این کارگروه زیر نظر آقای ملک‌آرایی، دبیرکل جامعه، فعالیت می‌کند. وظیفه‌ی اصلی این کارگروه، تدوین آیین رفتار حرفه‌ای و تفسیر مواد آن (چون بند جزء ۱-ب بند ۱۳ آیین رفتار حرفه‌ای) و تهیه‌ی آیین‌نامه‌های مرتبط با آیین رفتار حرفه‌ای است. از دیگر وظایف آن رسیدگی، به تخلفات احتمالی اعضا از آیین رفتار حرفه‌ای است.

به عنوان مثال، آیین‌نامه‌ی انضباطی موضوع ماده‌ی ۴۰ اساسنامه‌ی جامعه یکی از نمونه کارهای این کارگروه است. بازنگری این آیین‌نامه اواخر سال گذشته به اتمام رسید. در این بازنگری، شفافیت بیشتری را کارگروه در آیین‌نامه ایجاد کرد. مواردی که لازم می‌دید به آیین‌نامه اضافه کرد و مهم‌تر از همه این که جدول تنبیهات ماده‌ی ۱۰ آیین‌نامه را گسترش داد؛ به‌ویژه در بخش مربوط به صلاحیت حرفه‌ای اعضا.

این جدول در گذشته مشکلاتی را به وجود آورده بود چرا که حالتی کلی داشت. ولی با گسترده‌تری که به‌تازگی در آن پدید آمد، به مقدار زیادی مشکلات قبلی را برطرف کرده است. این آیین‌نامه الان در دست بررسی شورای عالی است و پس از تصویب شورا

چرا کارگروه آیین رفتار حرفه‌ای در جامعه تشکیل شده است؟

جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران کارگروه‌های مختلفی دارد. می‌توان از کارگروه‌های فنی و استانداردها، آیین رفتار حرفه‌ای، کنترل کیفیت، آموزش و تحقیقات، قوانین و مقررات، موسسات حسابرسی، مالیاتی، مالیات بزرگ افزوده و اصل ۴۴ نام برد. همه‌ی کارگروه‌ها بر اساس مقررات اساسنامه‌ی جامعه تشکیل شده‌اند و البته در صورت نیاز، باهم طبق مقررات اساسنامه، کارگروه (های) جدید نیز قابل تشکیل است. وجود کارگروه آیین رفتار حرفه‌ای قبل از هر چیز پاسخ به دغدغه‌ای است که در جامعه نسبت به وجود و استمرار رفتارهای حرفه‌ای در میان همه‌ی اعضا وجود دارد. هرچا قوانین و مقررات وجود دارد، نگرانی از قانون‌گریزی و رعایت نکردن قوانین و مقررات نیز پدید می‌آید. آیین رفتار حرفه‌ای نیز یک قانون است و از این مسئله مستثنا نیست.

ترکیب کارگروه و وظایف آن چیست؟

کارگروه آیین رفتار حرفه‌ای از نخستین کارگروه‌هایی است که در فروردین ۱۳۸۱ (اول تاسیس جامعه) تشکیل شده است. کارگروه‌های جامعه معمولاً با حضور شش

می‌برد و می‌داند که تالیف استاد علی‌مدد هنوز منتشر نشده است. کارگروه تصمیم گرفت برای رفع مشکلات موجود آیین‌نامه‌ی انضباطی فعلی را مورد بازنگری قرار دهد. به تعبیری این کار، مُسکنی قبل از درمان کامل است.

به جز مسایل مربوط به تدوین و یا بازنگری آیین‌نامه‌ها، چه مواردی در دستور کار کارگروه آیین رفتار حرفه‌ای قرار می‌گیرد؟

به طور کلی، دیگر مواردی که به کارگروه آیین رفتار حرفه‌ای ارجاع می‌شود در پنج گروه جای می‌گیرد. نخست، شکایت‌هایی است که موسسات حسابرسی از همدیگر می‌کنند. شکایت موسسات حسابرسی از همدیگر عمدتاً در زمینه‌ی مسایل مربوط به جایگزینی یک موسسه‌ی حسابرسی با موسسه‌ی حسابرسی دیگر توسط صاحبکار است. دوم، شکایت کارکنان موسسات حسابرسی از موسسات است. شکایت کارکنان مربوط به مواردی می‌شود که یکی از کارکنان موسسه به دلایلی با موسسه مشکل پیدا می‌کند. سوم، شکایت واحدهای مورد رسیدگی از موسسات حسابرسی است. شرکت‌هایی که از حسابرس خود شکایت می‌کنند بیش‌تر در ارتباط با مواردی است که با حسابرس خود اختلاف نظر پیدا می‌کنند. اکثر این نوع شکایت‌ها به موارد مادی و حق‌الزحمه ارتباط پیدا می‌کند. چهارم، موارد تخلف اعضا از قوانین و مقررات است. تخلف اعضا از قوانین و مقررات ممکن است تخطی از اساسنامه‌ی جامعه یا اساسنامه‌ی خود موسسه باشد و یا از عدم رعایت آیین رفتار حرفه‌ای ناشی شود. سرانجام، مورد پنجم، پرسش‌هایی است که در زمینه‌ی آیین رفتار حرفه‌ای از جامعه پرسیده می‌شود. سوالات بیش‌تر مورد خاص است و در تجربه‌ی شخصی خودم در آن تکرار ندیده‌ام و به‌ندرت هم این پرسش‌ها پیش آمده است. به عنوان مثال، در شش ماهه‌ی نخست امسال کارگروه چهار نشست داشته است. در این نشست‌ها، به شش مورد شکایت

موسسات از موسسات، یک مورد شکایت کارمند از موسسه، یک مورد شکایت صاحبکار از موسسه، همچنین یک مورد پرسش در ارتباط با آیین رفتار حرفه‌ای و یک مورد نامه‌ی دریافتی از یکی از نهادهای نظارتی که شاید بتوان نام آن را شکایت یا استعلام نظر گفت رسیدگی کرده است.

موارد اختلاف شرکا با هم در کارگروه موسسات حسابرسی بررسی می‌شود. مگر این که این اختلاف مربوط به آیین رفتار حرفه‌ای باشد. این که دو شریک به دلیل مثلاً نحوه‌ی تقسیم سود اختلاف داشته باشند یا جدایی شرکا از یکدیگر، در کارگروه موسسات حسابرسی مطرح می‌شود. هرکدام از کارگروه‌ها در اجرای وظایف خود اگر به موردی از نقض رفتار حرفه‌ای مواجه شوند به کارگروه رفتار حرفه‌ای ارجاع می‌دهند.

در صورت تمایل، نمونه‌هایی عملی از تخلفاتی که در کارگروه بررسی شد و تصمیمات کارگروه را بیان کنید.

قبل از هر چیز مایلم بر روی یک نکته تاکید کنم. هر حرفه‌ای، ادبیات خاص خودش را دارد. اگر در مکاتبات، مکالمات و یا برخوردها این ادبیات رعایت نشود از وجهه‌ی حرفه کاسته می‌شود.

جامعه کاملاً روی این مسئله حساس است و تاکید دارد که تمامی اعضا در برخورد و تعامل با یکدیگر، با جامعه‌ی حرفه‌ای، با صاحبکاران و با نهادهای ناظر از ادبیات درخور استفاده کنند.

مثلاً در موردی که یکی از موسسات در نامه‌ی به موسسه‌ی دیگر شاید اندکی لغزش داشت، موضوع در کارگروه مطرح و به آن موسسه تذکر داده شد که از ادبیات حرفه‌ای استفاده کند.

در مثالی دیگر، نمونه‌ی شکایت یک موسسه از موسسه‌ی دیگر را داشتیم حاکی از این که موسسه‌ی حسابرسی جایگزین، به‌موقع با موسسه‌ی قبلی مکاتبه نکرده بود. وقتی کارگروه این مورد را بررسی کرد، با توجه به اطلاعات گردآوری شده به این نتیجه رسید که تعمدی در این کار وجود نداشته است و

موسسه‌ی حسابرسی جایگزین به‌عمد این کار را نکرده است و خطای سهوی آن بوده است. در نتیجه به موسسه‌ی حسابرسی جایگزین صرفاً تذکر داد.

در مثالی دیگر، یکی از موسسات با توجه به این که چندین سال حسابرسی صورت‌های مالی صاحبکاری را انجام داده بود پیش‌نویس قرارداد حسابرسی را برای صاحبکار فرستاده، پیش‌دریافت را هم گرفته، بخش بزرگی از کار حسابرسی را هم انجام داده بود. ناگهان باخبر شد که یک موسسه‌ی حسابرسی دیگر وظیفه‌ی حسابرسی این صاحبکار را برعهده گرفته است. دلیل این تغییر حسابرِس، رعایت دقیق استانداردهای حسابرسی بود. خطای اصلی این بود که موسسه‌ی دوم در ارتباط با جایگزین شدن، هیچ‌گونه مکاتبه‌ای با موسسه‌ی اول نکرده بود. در این مورد نیز چون تعمدی در کار نبود و تنها دلیل، خطای غیرعمد فراموش کاری بود، کارگروه به آن موسسه نیز تذکر داد.

متأسفانه این از معدود مواردی است که تکرار می‌شود. حسابداران رسمی به اتکای توافقات شفاهی و براساس پیشینه‌ی موجود، پیش از امضای قرارداد سال جدید، کار را شروع می‌کنند، هزینه‌هایی را هم متحمل می‌شوند. البته، این عرف موسسات حسابرسی و کار حسابداران رسمی است که منتظر امضای قرارداد نمی‌شوند و به صرف اعتمادی که در طرفین وجود دارد کار را شروع می‌کنند. گاهی هم به دلایل مختلف، از جمله رعایت دقیق استانداردهای حسابرسی، کار به یک حسابدار دیگر واگذار می‌شود. فرصت را مغتنم می‌شمارم و به حسابداران رسمی توصیه می‌کنم با وجود اعتمادها، پیش از امضای قرارداد توسط صاحبکار کار را شروع نکنند. ولی این را هم می‌دانم که در دنیای واقعی، اجرای این توصیه خیلی سخت امکان‌پذیر است و گاهی تشریفات امضا چنان طولانی می‌شود که تامل بیش از حد، امکان انجام حسابرسی را در فرجه‌ی زمانی باقی‌مانده از بین می‌برد..