

اختلاس و تقلب

در سیستم حقوق و دستمزد

■ نویسنده: علی اصغر طاهر آبادی

الف- مقدمه

کنترل‌های داخلی در هر سازمانی از اهمیت بسیاری برخوردار است. امروزه در سازمان‌های پیشرفته استفاده از کنترل‌های داخلی نه تنها به منظور جلوگیری و کشف سوء استفاده و تقلب بلکه فراتر از آن به منظور کمک در پیشبرد اهداف سازمان و هدایت عملیات سازمان صورت می‌گیرد. بنابراین کنترل‌های داخلی به عنوان ابزارهایی که برای حفاظت از اموال و منابع اقتصادی سازمان، حصول اطمینان از قابلیت اتکای اطلاعات، ترغیب کارکنان به رعایت مقررات سازمان و امکان ارزیابی عملکرد بخش‌های سازمان، استفاده می‌گردد، تعریف می‌شود.

برقراری کنترل‌های داخلی در تمام بخش‌های سازمان ضروری است. یکی از این بخش‌ها قسمت حقوق و دستمزد است. این قسمت چون یکی از موارد مصرف منابع مالی سازمان است، از ریسک ذاتی زیادی برخوردار است و کنترل‌های این قسمت باید از هدر رفتن منابع مالی جلوگیری کند. علی‌رغم کنترل‌هایی که سازمان‌ها در این بخش برقرار می‌کنند، (که عمدتاً کنترل‌های ضعیفی است) برخی افراد (به خصوص کارکنان) می‌توانند از نقاط ضعف این کنترل‌ها استفاده نموده و با روش‌های گوناگون منابع مالی سازمان را مورد سوء استفاده قرار دهند. این مقاله در خصوص اختلاس از طریق

سیستم حقوق و دستمزد است. ابتدا انواع سوء استفاده و اختلاس در این سیستم و نمونه‌ای از آمار زیان‌های وارده به سازمان‌ها آورده شده و سپس یک مورد اختلاس که توسط حساب‌رسان مستقل کشف شده است، مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

ب - انواع تقلب و اختلاس در سیستم حقوق و دستمزد

۱- ایجاد کارکنان جعلی
در این نوع اختلاس منظور از کارکنان صوری یا جعلی، فردی در لیست حقوق است که در واقع از کارکنان شرکت مربوطه نیست. این فرد صوری در لیست حقوق، معمولاً یا یکی از کارکنانی است

واقعی ممکن است چندین برابر این ارقام باشد. (جدول ۱)

د- یک تجربه

کنترل‌های داخلی قوی و حساب‌برسان آموزش دیده و دقیق می‌توانند سوءاستفاده، تبانی و اختلاس کارکنان را کشف کنند.

یکی از کارکنان قسمت حقوق و دستمزد یک سازمان غیرانتفاعی، فردی با HIV مثبت بود و داروهای گران قیمتی برای کنترل بیماری خود نیاز داشت. معمولاً بسیاری از کارکنان به خاطر حرص و طمع دست به اختلاس می‌زنند ولی فرد مذکور انگیزه دیگری برای این عمل داشت. او به دلایلی بیماری خود را از کارفرما و همچنین از اداره بیمه مخفی نگه داشته بود و از کمک گرفتن از دیگران خودداری می‌کرد. وی در طول یک دوره دو ساله، با اختلاس، مبلغ ۱۱۲/۰۰۰ دلار به دست آورد تا صرف هزینه‌های پزشکی خود کند و با وجود اینکه پول بیشتری لازم داشت ولی حاضر نشده بود بیماری خود را فاش کند و از دیگران کمک بخواهد.

عبور از موانع کنترل‌های داخلی: وظیفه فرد مذکور انتقال اطلاعات مربوط به کارکرد کارکنان به سیستم کامپیوتری حقوق و دستمزد و تهیه لیست خلاصه

افزایش می‌دهند. یک اشتباه سهوی در جلوگیری از چنین تقلب‌هایی ممکن است جبران ناپذیر باشد.

۴- سوء استفاده از مزایای طول درمان و استراحت پزشکی

برخی کارکنان متقلب، مدارک پزشکی را جعل می‌کنند تا از مزایای طول درمان و استراحت پزشکی استفاده کنند. در موارد حاد این اختلاس، کارکنان مذکور، جای دیگری تمام وقت کار می‌کنند در حالی که کارفرمای اصلی آنها حقوق و مزایای آنان را می‌پردازد تا در خانه استراحت کنند و بهبود یابند. همچنین برخی از پزشکان متقلب مبالغ هنگفتی از طریق صدور گواهی استراحت پزشکی جعلی برای کارکنانی که قسمتی از منافع خود را به آنها می‌دهند، به دست می‌آورند.

ج - آمار زیان وارده به سازمان‌ها

ضرر و زیانی که در اثر اختلاس در سیستم حقوق و دستمزد رخ می‌دهد ممکن است مبلغ هنگفتی باشد. طبق تحقیقات مبلغ زیانی که در سال ۱۹۹۷ در آمریکا در اثر سوء استفاده و اختلاس‌های کشف شده، متوجه کارفرمایان شده به صورت زیر بوده است. این آمار تنها مربوط به مواردی است که کشف شده‌اند و در واقع زیان

که اخیراً با شرکت قطع همکاری کرده یا یک نام کاملاً ساختگی است یا از دوستان و بستگان فردی است که مرتکب اختلاس می‌شود و می‌تواند چک یا فیش حقوقی مربوطه را با امضای مدارک لازم، وصول نماید یا با داشتن یک شریک یا هم‌دست، وجوه مربوطه را در حساب بانکی خود واریز نماید.

۲- دستکاری در ساعات کار و حقوق در این حالت کارکنان خلافکار عموماً اوقات (ساعت) کار خود را دستکاری کرده تا حقوق خود را افزایش دهند. به علاوه برخی از کارکنان متقلب سیستم حقوق و دستمزد، در جست و جوی نقاط ضعف کنترل‌های داخلی هستند که به آنها این امکان را بدهد که مبلغ حقوق خودشان را دستکاری و افزایش دهند. سرپرستان و همکاران آنان نیز در بعضی موارد ممکن است در قبال دریافت سهمی از حقوق اضافی، ساعات کار ساختگی آنان را تأیید کنند.

۳- اختلاس از طریق افزایش کمیسیون فروش

کارکنان فروش و قسمت‌های نظیر آن، برخی اوقات می‌توانند حقوق خود را به صورت ساختگی افزایش دهند. این‌گونه اختلاس‌ها معمولاً بدین طریق صورت می‌گیرد که کارکنان مزبور مبلغ فروش یا نرخ کمیسیون خود را به طور ساختگی

متوسط زیان متحمل شده توسط کارفرما

انواع سوءاستفاده و اختلاس

۲۷۵/۰۰۰ دلار

سوء استفاده ایجاد کارکنان جعلی (صوری)

۲۵۰/۰۰۰ دلار

از طریق کمیسیون فروش

۱۵۵/۰۰۰ دلار

سوء استفاده از مزایای درمان و استراحت پزشکی

۳۰/۰۰۰ دلار

دستکاری در اوقات کارکرد یا حقوق

(جدول ۱)

Source: Occupational Fraud and Abuse by Joseph T. Wells obsidian publishing co. Inc. 1997

پرداخت‌های حقوق بود. طبق کنترل‌های داخلی اضافه یا حذف یک نفر در فایل مرکزی حقوق و دستمزد کارکنان، وظیفه دیگری بود که توسط یکی دیگر از کارکنان صورت می‌گرفت، به عنوان یک ابزار کنترلی دیگر، رئیس قسمت، تمامی لیست‌های پرداخت حقوق را مورد بررسی و تأیید قرار داده و پس از آن مستقیماً مبالغ خالص حقوق پرداختنی کارکنان به حساب بانکی آنان واریز می‌شد (این کار از طریق ارائه یک لیست شامل نام کارکنان، شماره حساب آنان و مبلغ خالص حقوق آنان به بانک صورت می‌گرفت).

پشت سر گذاشتن موانع کنترل‌های داخلی و سوء استفاده از وجوه نقد یک سازمان کار آسانی نیست ولی فرد مذکور خودش در قسمت حقوق و دستمزد کار می‌کرد و برای او چندان سخت نبود. ابتدا وقتی یکی از کارکنان که وظیفه اضافه یا حذف نمودن اقلام فایل اصلی و مرکزی حقوق و دستمزد را به عهده داشت، وارد سیستم حقوق و دستمزد می‌شد، وی به طور پنهانی نگاه کرده و شماره کاربر و رمز عبور او را یادداشت کرده بود. این عمل او را قادر می‌ساخت تا

اسامی جعلی (کارکنان صوری) در فایل مرکزی سیستم ایجاد نماید. چون محاسبات مالیات حقوق صوری برنامه‌ریزی شده بود که برای تعداد خاصی از کارکنان منظور می‌شد، هر بار وی یک نام صوری به سیستم اضافه می‌کرد و به آن حقوقی کمتر از محدوده ذکر شده، اختصاص می‌داد. بدین ترتیب در گزارش خلاصه حقوق و دستمزد کارکنان صوری و جعلی در پایان لیست، جایی که مشمول پرداخت کسور قرار نمی‌گیرند، نشان داده می‌شدند.

سپس او اطلاعات حقوق و دستمزد برای کارکنان جعلی را وارد سیستم نموده و همزمان با درج شماره حساب بانکی خود، ترتیبی داده بود که خالص حقوق افراد جعلی مستقیماً در حساب بانکی اش واریز شود. او طبق ارتباط‌های قبلی با بانک پرداخت کننده حقوق، متوجه شده بود که بانک موقع واریز خالص حقوق به حساب کارکنان، نام کارکنان را با نام صاحب حساب بانکی مطابقت نمی‌دهد و از این طریق مطمئن شده بود که بانک متوجه تفاوت نام کارکنان با نام صاحب حساب نخواهد شد.

سرانجام، برای عبور از آخرین مانع کنترل داخلی یعنی همان تأیید لیست پرداخت حقوق توسط سرپرست قسمت، وی لیست پرداخت حقوق جعلی خود را تنظیم و برای امضا به سرپرست مربوطه ارائه می‌نمود. از آن جا که او به عنوان یک کارمند خوب و نمونه شناخته می‌شد، سرپرست قسمت، کار او را به دقت مورد بررسی قرار نمی‌داد و بدین ترتیب غافل می‌شد از این که مستندات و مدارک به شکلی متفاوت با آن چه معمولاً در گزارشات صحیح و واقعی تهیه می‌شد، تنظیم گردیده است.



دسترس عموم قرار دارد، برداشته شده بود. وی به دلخواه اسامی آنان را تغییر می داد.

۲- شماره شناسایی کارکنان جعلی ایجاد شده، اعدادی بالاتر از کارکنان واقعی بودند و بدین ترتیب یک فاصله بین شماره این دو گروه، آنها را تفکیک می کرد.

۳- هیچ کدام از کارکنان جعلی، پرونده پرسنلی یا مدارکی در مورد سوابق مالیات یا بیمه نداشتند.

۴- تمام مبالغ خالص حقوق افراد جعلی به همان حساب بانکی وی (ولی با اسامی کارکنان مختلف) واریز شده بود.

و- برخورد حسابرسان

آیا حسابرسان نباید در جست و جوی کشف اختلاس باشند؟

هر چند گفته می شود، حسابرسان هیچ مسئولیتی در کشف اختلاس و تقلب های کم اهمیت و بی اهمیت ندارند، شما به عنوان حسابرس، با کشف چنین مواردی به صاحبکار خود یک خدمت بسیار ارزشمند ارائه می دهید. ضمناً این گونه تخلفات از موارد کوچک شروع شده و رفته رفته به موارد کلان و مهم تر تبدیل خواهند شد.

مطابق بیانیه استانداردهای حسابرسی شماره ۸۲ با عنوان "اختلاس" و بیانیه شماره ۹۹ با عنوان "تعریف مفهوم اختلاس در گزارش حسابرسی و صورت های مالی"، حسابرسان تنها مسئول اختلاس هایی هستند که می توانند تأثیر مهمی بر صورت های مالی داشته باشند.

به کارگیری تکنیک های معمول و رایج حسابرسی می تواند نشانه هایی از اختلاس را کشف کند. اما مهم تر از آن این است که حسابرس با این نشانه ها و

آزمون های بیشتر کشف شد که نام فرد صاحب فیش، جعلی بوده و در پرونده های حقوق و دستمزد اثری از آن وجود ندارد.

پس از بررسی و کاوش بیشتر، گروه حسابرسی، سه مورد دیگر از اسامی را که در سیستم واقعی حقوق و دستمزد وجود نداشتند، پیدا کردند. خالص حقوق همه این افراد مستقیماً در همان حساب بانکی فرد مذکور واریز شده بود. چون این موضوع که آیا وی با کارکنان دیگر تباری کرده است یا نه، مهم بود، آنان از تکنیک های آزمون تقلب استفاده کردند تا مدارک مثبت اختلاس را به طور مستند تنظیم کنند. ابتدا حسابرسان نسخه اصلی و واقعی حقوق و دستمزد، خلاصه پرداخت حقوق، لیست شماره حساب کارکنان، پرونده کارکنان، برگه های تخصیص اوقات کار و اسناد مدارک بانکی را به دست آوردند و علاوه بر این به دقت با کارکنان و مدیران بخش حسابداری در خصوص اشتباهات سهوی صحبت کردند. با توجه به این که فرد مذکور تنها شخصی بود که از این نقشه سود می برد، گروه حسابرسان چنین نتیجه گیری کردند که وی به تنهایی عمل می کند. گزارش آنان که اختلاس های او را با جزئیات نشان می داد، وی را متقاعد می کرد که به عمل خلاف خود اعتراف کند.

با در نظر گرفتن این که مسئول سیستم حقوق و دستمزد به ندرت رمز ورود به سیستم را عوض می کرد، گروه حسابرسان جزئیات زیر را در خصوص این اختلاس پیدا کردند:

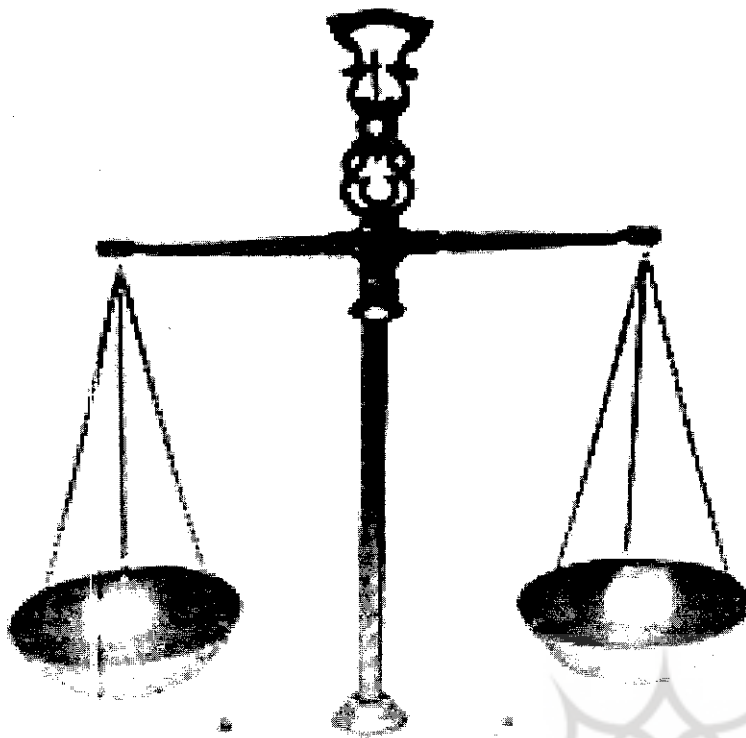
۱- به هر کدام از افراد جعلی یک شماره بیمه متعلق به یک شخص متوفی اختصاص داده شده بود که این شماره از مرکز ثبت اطلاعات افراد متوفی که در



ه- کشف اختلاس

فرد مذکور علاوه بر اینها، مجبور بود که فیش پرداخت حقوق افراد جعلی را ایجاد کند. او امیدوار بود هیچ کس دقت نکند که فیش حقوق کارکنان واقعی که در واحد حسابداری پرینت گرفته می شد، زرد رنگ بودند در حالی که فیش حقوق افراد جعلی که وی پرینت گرفته بود، سفید رنگ بودند.

اما یک نفر به این موضوع دقت کرد. یک حسابرس دقیق. او هنگام رسیدگی، نقشه کارکنان جعلی را کشف کرد. موقع انجام آزمون های رسیدگی به حساب حقوق و دستمزد توسط یک مؤسسه حسابرسی متشکل از حسابداران رسمی، یکی از حسابرسان به محض مشاهده این موضوع، یک نسخه از فیش حقوقی سفید رنگ را جدا کرد و آن را به یکی از مدیران مؤسسه حسابرسی نشان داد. مدیر مؤسسه حسابرسی قبلاً با موارد بسیاری از تقلب در سیستم حقوق و دستمزد مواجه شده بود و با مشاهده یک فیش حقوق غیرعادی به این موضوع شک کرد. آنها این فیش را در سیستم حقوق و دستمزد ردیابی کردند و تمام اطلاعات مربوط را در خصوص نام و مشخصات آن استخراج کردند. با انجام



شواهد چگونه برخورد می‌کند و آیا شخص خاصی به عنوان متخصص کشف اختلاس وجود دارد. این موضوع برای یک حسابرس آسان است که تشخیص دهد نسخه سفید فیش حقوقی یک موضوع غیرعادی است. اما آیا حسابرسان آموزش دیده‌اند که این قبیل نشانه‌ها را ردیابی کنند و فعالانه در جست‌وجوی کشف سوء استفاده و تقلب باشند؟

ز - آزمون‌هایی برای کشف کارکنان جعلی

بیشتر اختلاس‌های ناشی از ایجاد کارکنان جعلی، توسط کارکنان قسمت حقوق و دستمزد صورت می‌گیرد. از طریق این روش‌های ساده و در عین حال مؤثر، می‌توانید از بسیاری توطئه‌ها پیشگیری کرده و یا آنها را کشف کنید:

- ۱- اطمینان حاصل نمایید که تهیه لیست حقوق و دستمزد، پرداخت (صدور چک) و توزیع فیش یا چک حقوقی توسط افراد جداگانه انجام می‌گیرد.
- ۲- فیش‌های حقوقی را که کسور مالیات یا بیمه نداشته باشند، بیشتر مورد بررسی قرار دهید، زیرا افراد جعلی (در لیست حقوق) معمولاً هیچ کدام از موارد فوق را ندارند.
- ۳- چک‌های حقوقی را که دو بار پشت نویسی شده‌اند بررسی کنید. اگر چه اکثر آنها درست هستند، دو بار پشت نویسی شدن ممکن است نشانگر آن باشد که به صورت جعلی پشت نویسی به جای فردی که قطع همکاری کرده انجام گرفته و سپس فرد متقلب نیز آن را پشت نویسی کرده و آن را به حساب خود واریز نموده است.
- ۴- از روش واریز مستقیم وجوه خالص حقوق به حساب بانکی کارکنان استفاده

کنید. این روش اگر چه کاملاً بی نقص نیست، می‌تواند از اختلاس‌های ناشی از چک‌های حقوقی جعلی و یا تکراری بودن آنها و یا سوء استفاده از چک دیگری جلوگیری کند. ضمناً در این روش این احتمال وجود دارد که مبلغ خالص حقوق یک فرد در حساب بانکی شخص دیگری واریز شود.

۵- اسناد و مدارک حقوق و دستمزد را برای کشف مواردی چون اسامی، آدرس‌ها یا شماره بیمه‌های تکراری بررسی کنید.

۶- به صورت سرزده (اتفاقی) چک‌ها (فیش‌های) حقوقی را به صورت دستی مستقیماً به تک تک کارکنان (پس از احراز هویت آنها) تحویل دهید. اگر تعدادی چک (فیش) حقوقی باقی ماند، باید اطمینان حاصل نمایید که متعلق به کارکنان واقعی هستند و نه کارکنان جعلی.

۷- در خصوص انحرافات هزینه‌های حقوق و دستمزد از بودجه حساس باشید. هزینه‌های حقوق و دستمزد بیشتر از مبلغ بودجه شده می‌تواند نشانگر کارکنان جعلی باشد. تجربه نشان داده است که اختلاس در عملیات سازمان‌ها بسیار رایج‌تر از آن است که بسیاری از حسابرسان می‌پندارند. مطالبی که کارکنان به حسابرسان می‌گویند یا اسناد و مدارکی که به آنها می‌دهند، لزوماً واقعی یا قابل اعتماد نیستند. اگر شما همه چیز را قبول کرده و صحیح فرض کنید، وظیفه خود را به عنوان یک حسابرس انجام نداده‌اید. این مسأله نیز برای حسابرس مهم است که نسبت به نشانه‌ها و شواهد مشکوک، واکنش نشان دهد. اگر موردی مشاهده شد، مثلاً مدرکی که رنگ فرم آن اشتباه یا غیرعادی است و درست به نظر نمی‌رسد، آن را بررسی کنید شاید فقط یک اشتباه رخ داده باشد، اما این موارد ممکن است فراتر از یک اشتباه باشد مانند آن چه در مورد اختلاس مذکور اتفاق افتاده بود.