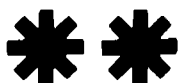


اخلاقیات ... و

میزان حق الزحمه‌های حرفه‌ای



نوشته: نصراله مختار

ولی مقدما " ذکر این موضوع نیز لازم است که بسته به نوع دانش‌ها و مقدار دانشی که در حرفه‌های مختلف جهت رسیدن به درجه استقلال لازم می‌باشد، آنها را از دیرباز به دو دسته عمده علمی و عملی تقسیم کرده‌اند که نوع علمی آن متدرجا "مشمول تحصیلات دانشگاهی شده است، درحالیکه آموزش حرفه‌های عملی، حداکثر در مواردی که میزان دانش مربوطه نسبتا " گسترده و یا جدیدالابداع است، در حد مدارس و آموزشگاه‌های عملی صورت می‌پذیرد و در موارد عادی‌تر، بخصوص در کشورهای جهان سوم، یادگیری حرفه‌ای معمولی به صورت استاد شاگردی و به اصطلاح همراه با سرپرستی عملی انجام می‌گیرد. آندسته از حرفه‌ها که از لحاظ آموزشی جنبه دانشگاهی پیدا کرده‌اند اصطلاحاً " حرفه‌های علمی (Learned Professions) نامیده می‌شوند که سرآمد آنها حرفه پزشکی در شاخه‌های مختلف آن، حرفه حقوق، حرفه‌های مختلف آموزشی و در این دوران اخیر حرفه‌های جدیدی مانند حسابداری و بانکداری می‌باشند.

یکی از وجوه افتراق بین مشاغل و حرفه‌ها آن است که اشخاص صاحب حرفه جهت انجام موضوع تصدی خود نیاز به نوعی دانش اعم از دانش علمی و یا دانش عملی دارند، در حالیکه صاحبان مشاغل لزوماً " نیازمند به دانشی نیستند و در واقع موضوع اشتغالشان همان گرفته شدن وقت آزاد آنهاست که در قبال آن دستمزد یا حقوق و غیره به دست می‌آورند. مردم وقتی با شخص صاحب حرفه روبرو می‌شوند، این در واقع کاردانی یا تخصص اوست که طالب آن هستند و در قبال آن پول پرداخت می‌کنند، اعم از آنکه مثل یک نفر مکانیک اتومبیل، کاربیدی و عملی انجام دهد و یا آنکه مانند یک نفر پزشک مبادرت به تشخیص انواع بیماریها و تجویز داروها و مراقبت‌های لازم، بنماید. درک این موضوع بسیار مهم است، چرا که صاحب حرفه را از لحاظ متعددی از قبیل میزان درآمد و اخلاقیات مربوطه به آن، در جایگاه ویژه‌ای قرار می‌دهد که ما قصد داریم در این نوشته مختصر به بعضی از این جنبه‌ها بپردازیم.

روشن ساختن بحث اصلی ما، ذکر دو موضوع بيمورد نیست، یکی آنکه چه کسی واضع اخلاقیات حرفه‌ای و یا یک حرفه بخصوص است و دیگر آنکه چگونه میتوان از اجرای همه‌جانبه استانداردهای اخلاقی وضع شده اطمینان داشت. در پاسخ سؤال اول باید گفت که اخلاقیات هر حرفه در واقع در تنگاتنگ مباحثات و اقدامات و عملکرد حرفه‌ای پیشگامان حرفه (یعنی آنهایی که در فکر اعتلای حرفه هستند) وضع می‌گردد و خیلی قبل از آنکه قانون خواسته‌ای را مطرح کند و یا استانداردی به وجود آید، جنبه‌های مختلف اخلاقیات به صورت "بهترین روش" از طرف صالحان حرفه‌ای پایه‌گذاری می‌شود. استاندارد موقعی وضع می‌گردد که این "بهترین روش"ها در عین حالی که گسترش یافته و بسیاری از نیک‌اندیشان حرفه از آن استقبال کرده‌اند، عده‌ای نیز به دلیل راحت‌طلبی و یا حسادت صرف و یا به نیت حفظ و نگهداری وضعی که سوءاستفاده‌های احتمالی آنها را ممکن ساخته و یا افشاء آنها مشکل بسازد، با گسترش بیشتر این بهترین روشها مبارزه می‌کنند. استاندارد در واقع حداقلی است که از دو طرف مورد قبول واقع می‌گردد، و گرنه آن پیشگامان در آن هنگام که استاندارد وضع می‌گردد به مراتب از آن جلوتر هستند و چه بسا از "بهترین روش"های جدیدتری پیروی کرده و یا مشغول پایه‌گذاری آن می‌باشند. درک این تصویر از آفرینش جنبه‌های مختلف اخلاقیات حرفه‌ای فوق‌العاده مهم است، زیرا در بحث اصلی، که جنبه‌های مالی اخلاقیات است، مطرح خواهیم ساخت که چگونه میتوان این پیشگامان حرفه را از نقطه نظر مالی در اقداماتی که در این زمینه‌های

بدون شک اخلاقیات در حرفه‌های علمی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است، چرا که صاحب حرفه به مناسبت دانش و تبحری که دارد در موقعیتی است که می‌تواند از سادگی و یا ناواردی ارباب رجوع خود سوءاستفاده کند و بنابراین لازم است که کلیه اعمال او در یک نظام حساب شده اخلاقیات حرفه‌ای تحت کنترل باشد تا ارباب رجوع از هرگونه تعدی معنوی یا مادی همواره مصون بماند. شاید یک مثال ساده مطلب را به طور زنده روشن سازد: همه ما برای اطلاع یافتن از آنچه در دنیای بیرون می‌گذرد به دستگاههای خبرگزاری خارجی و داخلی متکی می‌باشیم این دستگاهها بخودی خود اخبار یا نظرات و عقایدی را نمی‌آفرینند، بلکه عده‌ای افراد حرفه‌ای از قبیل روزنامه‌نگار، مقاله‌نویس، مترجم، مفسر و غیره دست‌اندرکار آنها هستند و در واقع ثمره کار این افراد است که بر فراز امواج رادیو تلویزیونی و یا بر روی صفحات مطبوعات برای مصرف در اختیار ما گذارده می‌شود. لحظه‌ای فکر کنیم که اخلاقیات حرفه‌ای چه نقش عمده‌ای را در عملکرد این افراد بازی می‌کند، و چگونه ممکن است در غیاب یک سلسله استانداردهای حرفه‌ای، روح ما توسط این افراد و دستگاههای مربوطه‌شان مشوش شود و یک سلسله اخبار دروغین و یا تفسیرهای نادرست معرضانه و یا برداشتهای فسادانگیز و غیره به خورد ما مصرف‌کنندگان داده شود، بدون آنکه ما در موقعیتی باشیم که بد یا خوب و چند و چون موضوع را تشخیص دهیم. البته بحث اخلاقیات حرفه‌ای بسیار مفصل است و در اینجا قصد آن نیست که به جزئیات موضوع وارد شویم، ولی به منظور

تحقیق در خصوص "بهترین روش" ها و پایه‌گذاری آنها به عمل می‌آورد کمک کرد. نکته دوم، یعنی چگونگی اطمینان‌یافتن از اجرای همه جانبه اخلاقیات وضع شده را بایستی چنین پاسخ گفت که هیچکس بهتر از خود حرفه‌ای‌ها (یعنی فرد فرد آنها) قادر نیست که در این زمینه کارساز باشد و به عبارت دیگر بهترین راه کنترل، "خودکنترلی" است. لازمه این امر آن است که اولاً در مراحل آموزش حرفه، جنبه‌های مختلف اخلاقیات اعم از عملی و یا حدود و ثغور تئوریک آنها بطور بسیار عمیق مطرح شده و در ضمیر دانش‌پژوهان که حرفه‌ای‌های بعدی خواهند بود جا سازی شود، و ثانیاً از طریق ایجاد و تقویت مجامع حرفه‌ای صحیح و سازمان یافته در بین اعضاء حرفه یک فرهنگ همبستگی حرفه‌ای که "نظارت حرفه‌ای" جزئی از آن است اشاعه داده شود بطوریکه "خودکنترلی" یک امر مستمر و مستدام گردیده افراد حرفه در واقع ناگزیر از آن باشند. بعضی‌ها به غلط فکر می‌کنند که فلسفه وجود مجامع حرفه‌ای انحصارطلبی است، در حالیکه به سادگی می‌توان این ادعای انحصارطلبی را مردود دانست، چرا که در یک سلسله جوامع، مانند انگلستان و آمریکا و آلمان در بسیاری از حرفه‌ها از جمله حسابداری مستقل، نه یک جامعه حرفه‌ای، یا دو جامعه حرفه‌ای، بلکه گاه چندین جامعه حرفه‌ای وجود دارد. این به خاطر آن است که یک جامعه حرفه‌ای نه به خاطر دفع اغیار (یعنی انحصارطلبی) بلکه واقعاً و بطور طبیعی بعنوان مجتمعی از افراد حرفه‌ای همگن که اهداف حرفه‌ای مشابهی را دنبال می‌کنند به وجود می‌آید. مردم و دولت در واقع باید ایجاد و زندگانی پر شمر این گونه مجامع حرفه‌ای را دقیقاً به خاطر اهدافی

که دارند تشویق و تقویت کنند و نگذارند هرچند گناه یکبار آن "اغیار" به بهانه انحصار شکنی و بیابانه‌های واهی دیگر چنین مجامع را تعطیل و یا آنها را وادار به باز کردن دربهای خود به‌روی "همه" کنند.

درآمد و اخلاقیات حرفه‌ای

اگرچه کم و زیاد سطح درآمد افراد حرفه‌ای لزوماً عمده‌ترین جنبه اخلاقیات حرفه‌ای به‌شمار نمی‌آید، ولیکن "چند و چون" این درآمدها حائز نهایت اهمیت است. بسیاری از اهل حرفه‌ها ممکن است صرفاً به خاطر اقبال و پذیرش همگانی و یا فعالیت‌های حرفه‌ای شریخش (از لحاظ ارباب رجوع) مندرجاً "مرفه و یا بعضاً" حتی تا حدی ثروتمند شوند و به اصطلاح از لحاظ مادی افرادی "موفق" به حساب آیند، در حالیکه در مقابل، بعضی دیگر از افراد همان حرفه ممکن است از این لحاظ موفق محسوب نشوند. صرف اینک یکی از لحاظ مالی نسبتاً "موفق" و دیگری غیر موفق می‌باشد نمی‌تواند حاکی از وجود ایراد یا ایراداتی باشد، بلکه چند و چون آن مال‌اندوزی، و یا آن فقر، از لحاظ اخلاقیات حرفه‌ای بیشتر جالب است. البته باید توجه داشت که حرفه‌ای‌ها ممکن است به صورت استخدامی انجام وظیفه‌کنند (مانند قضات دادگستری و یا مسئولین امور حقوقی یک شرکت) و یا آنکه به صورت مستقل بدین معنی که عموم مردم بتوانند درقبال پرداخت حق‌الزحمه به آنها مراجعه کرده و از خدمات حرفه‌ای ایشان بهره‌مند گردند. منظور نظر ما در این نوشته دسته اخیر می‌باشد که در حرفه‌مانیز به صورت حسابداران مستقل انجام وظیفه می‌کنند، و جنبه‌های مالی فعالیت این دسته از افراد حرفه‌ماست

که مورد توجه ما می باشد .

بالا تری مطرح می گردد . این نکات ، مهمتر از آن مقدار وقت مصرفی حسابرس که بهر حال عامل ضرب عمده فرمول محاسبه حق الزحمه می باشد ، عواملی است که در غیاب حکومت اخلاقیات حرفه‌ای و وجود سیستم‌های مناسب عملی ، همیشه این خطر وجود دارد که به ارباب رجوع (یعنی صاحبکاران) اجحاف شود که با توجه به موقعیت حرفه‌ای حسابداران مستقل موضوعی فوق العاده خطیر می باشد .

مناقضات حرفه‌ای

در سالهای اخیر در کشور ما دیده شده است که در مواردی بعضی از صاحبکاران جهت اخذ حداقل حق الزحمه در زمینه‌های حسابرسی مبادرت به برگذاری مناقضات حرفه‌ای می کنند . البته این یک امر طبیعی است که به منظور صرفه جویی در کل هزینه‌های دستگاه ، میزان هزینه‌های حرفه‌ای نیز مورد بررسی دقیق قرار گرفته و به اصطلاح کارآئی هزینه سبک و سنگین شود ، ولی از آنجا که در انجام کارهای حرفه‌ای مسئله شناخت صاحب حرفه ، مسئله اعتماد حرفه‌ای لازم ، مسئله کیفیت انجام کار و غیره نیز مطرح است ، انتخاب حسابرس از طریق " مناقصه " بدون شک کار فوق العاده غلطی است . از لحاظ جامعه حرفه‌ای نیز با این روش غلط بایستی مقابله و مبارزه شود ، چرا که عمده ترین اثر آن تشویق موسسات و حسابرسان به قیمت شکنی است که در نتیجه ، جنبه‌های کیفی کار و آئین صحیح رفتار حرفه‌ای بناچار مورد توجه کمتری واقع می گردد . نفع کلی و بلند مدت جامعه حرفه‌ای در آن است که ضمن آنکه حق الزحمه‌های حرفه‌ای بایستی از طرق صحیح مورد کنترل قرار گیرد ، لیکن در عین حال جنبه‌های کیفی و آئین رفتار حرفه‌ای

همانطوریکه گفته شد درآمد حرفه‌ای حسابداران مستقل عموماً " از محل حق الزحمه‌ایست که در مقابل خدمات حرفه‌ای شان از ارباب رجوع دریافت می دارند . یکی از ضوابط شناخته شده در حرفه حسابداری مستقل آن است که حق الزحمه در مقابل کار انجام شده دریافت می شود و برخلاف بعضی از حرفه‌های دیگر که دریافت نوعی مقرری به اسم Retainer مرسوم می باشد ، در این حرفه هیچگونه وجهی خارج از قرارداد مربوط به انجام کار ، و آنهم حتماً " در قبال انجام آن ، قابل دریافت نیست . یکی دیگر از ضوابط شناخته شده آن است که حق الزحمه مربوطه در قبال وقت مصرفی و با توجه به مهارتی که برای انجام کار لازم است و مسئولیتی که تقبل می شود احتساب می گردد درک صحیح این نکات برای طرفین قرارداد فوق العاده مهم است ، چون مفهوم حرفه‌ای آن ، حسابدار مستقل را ملزم به رعایت نکاتی می نماید که حائز نهایت اهمیت است . برای مثال به کار بردن مهارت لازم برای انجام کار ممکن است ایجاب نماید که در جریان یک رسیدگی ، اعمالی را نه یک کارمند حسابرسی یا حتی سرپرست حسابرسی بلکه یک نفر مدیر حسابرسی با تجربه انجام دهد و در آن صورت طبیعی است که حق الزحمه مورد مطالبه ، مربوط به وقت مصرفی شخص مذکور خواهد بود ، و یا آنکه نوع کار طوری است که مسئولیت حسابرس ایجاب می نماید که از وقت کارشناس که گاه ممکن است فوق العاده گران قیمت باشد استفاده نماید ، و یا آنکه بعضی موارد را شخصاً " مورد رسیدگی قرار دهد ، که در این صورت باز با توجه به ارشدیت مقام حسابرس نرخهای

به هیچ وجه نایستی فدا شود، بلکه برعکس در طیف درجه بندی میزان توجه کلی جامعه حرفه‌ای، این جنبه‌ها بایستی از اولویت بیشتری برخوردار باشند. بعضی وقتها این استدلال می‌شود که برگذاری "مناقصه" حرفه‌ای در عین حال برای شناسائی موسسات و حساب‌رسان مختلف هم هست، چرا که گاه دستگاه صاحبکار آشنائی کامل را ندارد. ولی در این حالت باید گفته شود که قدر مسلم عدم آشنائی صاحبکار با جامعه حرفه‌ای دلیل قوی و محکمی است که در برگذاری مناقصه حرفه‌ای قادر به بازشناسی کیفیت‌های مختلفی که عرضه می‌شود، و بنابراین مقایسه صحیح قیمت‌ها نخواهد بود، و غلط بودن این روش یک بار دیگر مسلم می‌گردد.

چقدر حق الزحمه؟

کنترل صحیح میزان حق الزحمه‌ای که حسابداران مستقل حرفه‌ای برای انجام خدمات خود اعم از حسابرسی یا خدمات مدیریت و مالیاتی و غیره دریافت می‌دارند منوط به شناخت اجزاء محاسبات حق الزحمه دارد. بطوریکه گفته شد از لحاظ اخلاقیات حرفه‌ای، حق الزحمه بایستی تابعی از مقدار کار انجام شده (یعنی کمیت) و با توجه به مهارتی که برای انجام کار لازم است (یعنی کیفیت) و میزان هزینه‌های مربوطه (اعم از حقوق و مزایا و یا هزینه‌های غیر مستقیم و بالاسری) و بالاخره مسئولیتی که تقبل می‌شود، باشد. مقدار کار انجام شده معمولاً برحسب ساعات کار سنجیده می‌شود و اگر چه از نقطه نظر مدیریت صحیح و برنامه‌ریزی‌های لازم در موارد مقتضی برآوردهائی از پیش به عمل می‌آید، لیکن از نقطه نظر اخلاقیات حرفه‌ای آنچه که می‌بایست ملاک عمل قرار گیرد مقدار وقتی است که بطور واقعی به مصرف می‌رسد

و به همین جهت مکانیسم ثبت و ضبط اوقات کار حسابداران حرفه‌ای از قبیل تکمیل برگه‌های اوقات کار، تجزیه و تحلیل و بررسی آنها، نگاهداری "دفتر کل اوقات کار صاحبکاران" و مدارک مربوطه دیگر حائز نهایت اهمیت است. یک عامل بسیار مهم دیگر کارآئی وقت مصرفی است. به عبارت دیگر مصرف شدن وقت نباید بخودی خود هزینه‌ای به بار آورد، بلکه فرض بر آن است که وقت مصرف شده تحت ضوابط خاص بوده و موجب کار مفید شده است. لازمه این امر از یک طرف مهارت و کاردانی خاص در اعضاء تیم حرفه‌ای و از طرف دیگر وجود نوعی انضباط کاری است. برای مثال رسیدگی به یک سر فصل ترازنامه ممکن است توسط یک حسابرس کارآزموده و متبحر که تحت یک انضباط و دیسیپلین خاص حرفه‌ای کار می‌کند به یک مقدار مشخصی وقت احتیاج داشته باشد، ولی انجام همین امر توسط شخص دیگری که به آن مقدار متبحر نبوده و یا اصولاً نحوه کارش تابع انضباط نباشد، چندین برابر آن وقت بگیرد. بنابراین نمی‌توان گفت که مثلاً "ساعات کار یک حسابرس با ساعات کار حسابرس دیگری لزوماً یکسان است، ولی بهر حال مقدار وقت مصرفی مفید از لحاظ تعیین میزان حق الزحمه یک شاخص استاندارد می‌باشد.

گاه گفته یا شنیده می‌شود که ممکن است مقدار وقت مصرفی از طرف صاحبکار کنترل گردد. اگرچه این امر امکان‌پذیر است و در بسیاری از موارد احتمالاً اختلافات را از میان برمی‌دارد، ولی باید اذعان کرد که چنانچه اعتماد لازم بین صاحبکار و حسابدار مستقل حرفه‌ای تا این درجه کاهش یافته و اصولاً بی‌اعتمادی حاکم شده باشد، حقاً

کوچکترین دفاعی برای ادامه رابطه آنها وجود ندارد. از طرف دیگر اگر معلوم شود که مقدار وقت مصرفی مورد ادعای حسابدار مستقل حرفه‌ای، مستند نبوده و مدارک دقیق لازم به هنگام صرف وقت نگهداری نشده است و به اصطلاح کمیت مورد ادعا، قابل تردید باشد (دیگر چه برسد به وقتی که خدای ناکرده اوقات مصرفی موهوم بوده و یا مدارک مربوطه ساختگی باشد) ایراد بسیار عمده‌ای از لحاظ اخلاقیات به شخص صاحب حرفه وارد است، چرا که اعتماد به درستی و صداقت او یکی از پایه‌های اصلی ساختار حرفه را تشکیل می‌دهد.

عامل دیگر تعیین کننده میزان حق الزحمه مسئله کیفیت کار است، که مربوط می‌شود

به مهارت لازم برای انجام کار و بنابراین رتبه شخصی که به کار گمارده می‌شود. روش معمول در کلیه کشورهای جهان آن است که هریک از افراد موسسه برحسب رده شغلی خود نرخ بندی می‌شوند و بنابراین حق الزحمه قابل بازیافت از صاحبکار از طریق حاصل ضرب مقدار وقت مصرفی توسط هر فرد در نرخ ساعتی وی به دست می‌آید. آنچه در کشور ما بسیار زیاد مورد بحث قرار می‌گیرد میزان نرخ‌ها و نحوه محاسبه آنهاست، چرا که اکثراً "جزئیات محاسبه این نرخها برای ارباب رجوع روشن نمی‌باشد. ما در اینجا به اختصار نحوه محاسبه نرخ ساعتی یک کارشناس ارشد را که فرضاً "۱۸۰۰۰۰ ریال در ماه حقوق دریافت می‌دارد نشان می‌دهیم.

مبلغ به ریال

۲۰۱۶۰۰۰۰
 ۱۸۰۰۰۰۰
 ۹۰۰۰۰۰
 ۱۸۰۰۰۰۰
 ۲۸۸۰۰۰۰
 ۲۸۹۸۰۰۰۰
 ۱۰۱۴۳۰۰۰
 ۳۹۱۲۳۰۰

الف - محاسبه قیمت تمام شده اوقات کار سالانه

حقوق ماهیانه ۱۲۰۰۰۰۰
 عیدی سالانه - معادل یک ماه حقوق
 پاداش حسن انجام کار - مثلاً " معادل یک ماه حقوق، در ۵٪ موارد
 ذخیره بابت حقوق حاتمه خدمت - مثلاً " معادل یک ماه در سال
 حق بیمه تامین اجتماعی - سهم کارفرما - ۲۰٪ حداکثر ماهیانه
 ۱۲۰۰۰۰۰ ریال

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 بنیاد ملی تخصصی علوم انسانی

بابت سهم هزینه‌های سربرار موسسه (۲۵٪) ۲۸۹۸۰۰۰۰

ب - محاسبه وقت مفید

تعداد روزهای سال

کسر میشود: روزهای جمعه و پنجشنبه

تعطیلات رسمی (در روزهای کاری)

مرخصی استحقاقی (برحسب روزهای کاری)

مرخصی بیماری در روزهای کار (برآورد آماری)

۳۶۵

۱۰۴

۲۰

۲۰

۵

۱۴۹

۲۱۶

به ساعات استاندارد کار (۸ ساعت در روز)
کسر میشود: بابت سرپرستی و آموزش داخلی (جمعا ۱۰%)

۱۷۲۸

۱۷۲

۱۶۶۵

۱۶۵

۱۴۹۰

بابت اوقات تلف شده و غیر مفید (۱۰%)

ساعات مفید کار در سال

ج - نرخ گذاری هر ساعت کار

۲۶۲۶

قیمت تمام شده هر ساعت کار ۱۴۹۰ ریال : ۳۹۱۲۳۰۰

اضافه میشود:

۴۹۲

بابت سود موسسه (در قبال مسئولیت تقبل شده) ۱۵% رقم ناخالص

۱۶۴

بابت مالیات بر درآمد (معادل ۵% مکسوره از رقم ناخالص)

۳۲۸۳ ریال

بدین ترتیب ملاحظه می شود که با حقوقی به نرخ ماهیانه ۱۸۰۰۰۰ ریال، به شرط اشتغال کامل شخصی، نرخ از قرار ساعتی ۳۲۸۳ ریال به دست می آید. این رقم برای بسیاری از خوانندگان بسیار تعجب آور خواهد بود، چرا که دستگامهای عمده کشور ما انتظار دارند که حق الزحمه خدمات حرفه ای به نرخهایی به مراتب پایین تر از این نوع ارقام احتساب گردد، و بسیاری از اشخاص حرفه ای یا از روی ناچاری و یا طبق یک سیاست حساب شده این خواسته را برآورده می کنند، ولی ببینیم از لحاظ اخلاقیات حرفه ای آیا این روش صحیح و یا حداقل قابل دفاع می باشد یا خیر؟
عدول از نرخهای ساعتی استاندارد

در چند حالت عدول از نرخهای ساعتی استاندارد کاملاً "موجه" می باشد. اول و مهمتر از همه وقتی است که دستگاه گیرنده خدمت، سازمان خیریه ایست که شخص صاحب حرفه میل دارد با عمل خود، در حدی که از وی ساخته است، بدان کمک بنماید. در چنین

مواردی بسیاری از اشخاص صاحب حرفه ممکن است خدمات خود را حتی بطور مجانی و یا حداقل به قیمت تمام شده یا جزئی از آن در اختیار سازمان های گیرنده خدمت قرار دهند. حالت دیگر، وقتی است که صاحبکار همه ساله و به طور مطمئن به مقدار قابل توجهی (از لحاظ کمیت) خدمات حرفه ای دریافت می دارد و بنابراین به لحاظ آنکه کادر شاغل از طرف حسابدار مستقل حرفه ای کاملاً "به کار وارد شده و بنابراین نیاز به سرپرستی و همچنین میزان ریسک مستتر در مسئولیتی که تقبل می شود کاهش می یابد، شخص صاحب حرفه ممکن است از این بابت ها تخفیف قائل شده و نرخ ویژه کمتری را در مورد چنین صاحبکار به کار ببرد. ولی به استثنای این حالات، بطور کلی از لحاظ اخلاقیات حرفه ای این نکته حائز نهایت اهمیت است که همه ارباب رجوع در قبال خدمات حرفه ای که دریافت می کنند به یک نرخ حساب شده و استاندارد حق الزحمه پرداخت کنند و عدول از این

اصل) که اجحاف به یک گروه در مقابل گروه دیگری از ارباب رجوع است) نوعی نرخ شکنی است و از لحاظ حرفه‌ای اصولاً "قابل دفاع" نمی‌باشد.

البته ممکن است با کاهش عمده چند فقره از ضرائب بکار برده شده در محاسبات فوق، نرخ پائین‌تری به دست آورد. مهمترین رقمی که ممکن است مورد بحث قرار گیرد حقوق عادلانه یک کارشناس در حرفه است و بدیهی است که اگر حقوق‌های پائین‌تری پرداخت شود نرخهای پائین‌تری به دست می‌آید. این بحث فقط در حاشیه با اخلاقیات حرفه‌ای ارتباط پیدا می‌کند و آنهم فقط به این لحاظ که در بلندمدت فقط در صورتی میتوان استعدادهای خوب و افراد واجد خصائل اخلاقی شایسته را بدین حرفه جلب کرد که افراد در موقع انتخاب رشته احساس کنند که کار کردن در این حرفه لزوماً به معنی فقر و فاقه نخواهد بود، بلکه شخص در مقابل مسئولیت سنگین حرفه‌ای که می‌پذیرد حقوق نسبتاً "معقولی" دریافت خواهد کرد. مهمترین عامل تصمیم‌گیرنده در این رابطه مقایسه متناسب با حرفه‌های دیگر از قبیل پزشکی، دندانپزشکی، حقوق و نظائر آن در داخل کشور و مقایسه با اعداد و ارقام حاکم در خارج از کشور می‌باشد. دو ضریب مهم دیگری که ممکن است مورد بحث واقع‌گیرند یکی درصد مربوط به هزینه‌های بالاسری، یا هزینه‌های عمومی موسسه، و دیگری درصد مربوط به سود موسسه می‌باشد. از لحاظ ارائه خدمات مناسب حرفه‌ای، فرض بر آن است که شخص حرفه‌ای نه به صورت یک فرد آزاد بلکه به صورت جزئی از یک موسسه متشکل، با کادر پشتیبانی مناسب، انجام وظیفه می‌کند. بدیهی است چنین

موسسه‌ای لازم است محیط کار مناسب و آبرومندی ایجاد کرده، از انواع و اقسام تسهیلات علمی و فنی برخوردار گردیده و افراد سنادهی مختلفی را در اختیار داشته باشند. مثلاً "می‌بایستی با جوامع حرفه‌ای داخل و خارج کشور ارتباط داشته و حتی المقدور به آنها کمک مالی بنماید، انواع و اقسام نشریات حرفه‌ای و کتابهای علمی رشته‌های مربوطه را دریافت نماید، دوره‌های آموزش داخلی ترتیب دهد، افرادی را برای دیدن دوره‌های خاص به سمینارها اعزام دارد و غیره و غیره. همه این عوامل مستلزم صرف هزینه می‌باشد و اگر در این محاسبات، چنین هزینه بالاسری در نظر گرفته شده است برای همین امور است. در غیاب یک چنین تشکیلات مناسب، بطور مسلم شخص حرفه‌ای نمی‌تواند در بلندمدت خدمات معقول و قابل قبولی را ارائه نماید و نهایتاً "جامعه مصرف‌کننده" متضرر خواهد شد. رقمی که برای سود موسسه در نظر گرفته می‌شود نیز به همین ترتیب قابل بحث می‌باشد. جامعه مالی انتظار ندارد که اشخاص صاحب حرفه (آنهم از نوع حرفه‌های علمی) از راههای غیر مشروع - مانند نپرداختن حقوق کافی به کارکنان خود و به اصطلاح بهره‌کشی و یا اعمال مشابه دیگر - سود به دست آورد، بلکه به منظور جلب اعتماد کامل مصرف‌کننده کاملاً "بجاست" که سود معقولی علاوه بر قیمت تمام شده، در نرخهای درخواستی شخص صاحب حرفه مستقر باشد و گرنه در بلندمدت افراد با استعداد و شرائط لازم که حقاً "بایستی" جلب به این حرفه‌ها بشوند ترجیح می‌دهند مشاغل دیگری را انتخاب کنند که به ضرر کلی اجتماع در بلندمدت می‌باشد. اخلاقیات حرفه‌ای به هیچ وجه مانع منظور کردن ارقامی متعارف

و عادلانه از این بابتها در محاسبات حق الزحمه نمی‌باشد، ولی نکته بسیار مهم آن است که در قبال هزینه‌های بالاسری واقعا " وجوه کافی جهت خدمات پشتیبانی بخصوص جنبه‌های فنی و آموزش و کارآموزی به‌مصرف برسد و بطور کلی دخل و خرج صاحبان حرفه طوری باشد که در صورت آشکار شدن جزئیات امر، واقعا " همه چیز نه تنها قابل توضیح و قابل دفاع باشد، بلکه باعث سرفرازی شخص و کل حرفه گردد.

نتیجه‌گیری

موضوع حق الزحمه‌های حرفه‌ای و چند و چون آن از لحاظ اخلاقیات حرفه‌ای حائز اهمیت زیادی است. در کشور ما نیز در سالهای اخیر، نه تنها از این لحاظ، بلکه به‌لحاظ جنبه‌های کلی اقتصادی، موضوع مورد توجه فراوان قرار گرفته است و بنابراین بجاست که از لحاظ فنی جنبه‌های مختلف

موضوع شکافته شده و درباره آن بحث شود. به‌لحاظ اعتمادی که جامعه مصرف‌کننده به اشخاص صاحب حرفه (از نوع حرفه‌های علمی) می‌کند - و باید هم بکند - جایی برای گرانفروشی و اجحاف نباید وجود داشته باشد، لیکن در عین حال نایبستی اشخاص صاحب حرفه را وادار به نرخ‌شکنی و رقابت‌های نادرست کرد و یا از آنها خواست که به درآمد‌های مادون استانداردهای صحیح اجتماعی و غیر متناسب با تحصیلات و تجاربشان و یا ماهیت خدماتی که به‌جامعه ارائه می‌دهند قناعت کنند. مجامع حرفه‌ای و بطور کلی پیشگامان حرفه در این زمینه‌ها نیز مسئولیت دارند و بایستی در امر آشنا ساختن جامعه مصرف‌کننده به نحوه احتساب حق الزحمه‌های حرفه‌ای و کم و کاست آن و از آن مهتر استانداردارد خدمات مورد دریافت کوشا باشند.

بقیه از صفحه ۱۹

موجب مشکلات فراوانی در زمینه‌های متفاوت خواهد شد که آنهم در نهایت "گران" تمام می‌شود.

دفا تر قانونی، حل و فصل مشکلات مالیاتی و درک و انجام قوانین مالیاتی و حقوقی برای این واحدها اگر بطور کامل انجام شدنی باشد "گران" تمام می‌شود و اگر انجام نگردد

