

حق الزحمه حسابرسان داخلی

محسن عسگری عظیم رهنورد واقف

آدمی آنگاه از همه توان و نیروی خویش برای کاری بهره می گیرد که در آن،
آرزو و باورهای درونی خویش را ببیند.

"حکیم ارد بزرگ"



مقدمه:

ارزش نسبی شغل، سهمی است که آن شغل، در تحقق اهداف سازمان دارد. در این مورد سوال اساسی این است که، ارزش و جایگاه حرفه حسابرسی داخلی و حسابرسان داخلی در کجا قرار دارد؟

از میان نیازهای متعدد و متنوع انسان ها، تنها معدودی را می توان با پول ارضا کرد و انگیزه های غیرمادی بسیاری، چون میل به کسب موفقیت، قدرت و نیل به کمال در رفتار انسان تأثیر می گذارد. با وجود این، جای هیچ تردیدی نیست که هنوز پول از جمله مهم ترین انگیزه ها برای انسان است و تعیین میزان حقوق یا دستمزد پرداختی به کارکنان سازمان، از مهمترین جنبه های مدیریت منابع انسانی است؛ زیرا اولاً حق الزحمه پرسنل تأثیر بسزایی در جذب و رضایت کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان دارد. ثانیاً پرداخت به کارکنان، از سنگین ترین هزینه هایی است که هر سازمان باید برای پیشبرد و تحقق اهداف خود، متحمل شود.

در مقاله حاضر، حق الزحمه حسابرسان داخلی از دیدگاه نظریه های مدیریتی بررسی می شود و درخصوص گزارش های بین المللی حق الزحمه حسابرسان داخلی و همچنین نقش تخصص، میزان تحصیلات و مدارک حرفه ای در ارتقای درآمد حسابرسان داخلی در دنیا مقایسه ای انجام می شود و سپس در مورد وضعیت حق الزحمه حسابرسان داخلی در ایران که با پرسش از مدیران و دست اندرکاران این حرفه صورت گرفته است، نتایج بررسی ارائه می گردد.

• حق الزحمه حسابرسی داخلی طبق نظریه های مدیریتی

در مدیریت، نظریه های مهمی در خصوص منابع انسانی و حقوق و دستمزد وجود دارد که در زیر به چند نظریه مهم حقوق و دستمزد اشاره شده و به بررسی حق الزحمه حسابرسان داخلی با توجه به این نظریه ها می پردازیم:

۱. نظریه عرضه و تقاضا

طبق این نظریه، برای کار افراد نیز مانند کالاها، اجناس و خدمات می توان قیمتی راتعیین کرد؛ مثلاً کالایی را در بازار در نظر بگیریم، ملاحظه می شود که ارزش آن تابع دو عامل عرضه و تقاضا است. هرگاه میزان مصرف این کالا رو به نقصان گذارد و مقدار تولید آن ثابت بماند یا افزایش یابد، پس از مدتی معین، قیمت کالایی مزبور کاهش می یابد و تولید کننده مجبور است آن را به قیمت کمتری عرضه کند. همچنین بر عکس، اگر نیاز به کالایی زیاد شود یا به بیان دیگر، مصرف کالایی افزایش یابد و میزان تولید آن ثابت بماند یا کاهش یابد، پس از مدت کوتاهی، قیمت آن کالا افزایش می یابد و کسانی که نیاز بیشتری به مصرف آن نوع کالا داشته باشند، حاضرند با پرداخت مبلغ بیشتری آن را به دست آورند. به همین ترتیب، دستمزد یا قیمت کار افراد نیز از لحاظ اقتصادی، تابع تجزیه و تحلیل عمومی قیمت ها است. در زمان کمبود کارگر، به علت نیازهای روز افزون کارخانه ها و مؤسسات صنعتی یا به علت تصمیمات اتحادیه های کارگری و اعتصاب کارگران و عواملی از این قبیل، نرخ دستمزد افزایش می

یابد. به طور کلی، هر گاه عرضه و تقاضای کار را از لحاظ بازار کار، به طور عمومی در نظر بگیریم، می توانیم سطح حقوق و دستمزد رایج را به وسیله منحنی عرضه و تقاضا مشخص کنیم. با توجه به دیدگاه این نظریه و الزام بورس و همچنین نیاز مبرم سازمان ها به وجود واحد حسابرسی داخلی می توان بیان نمود که در حال حاضر، منحنی تقاضا برای حسابرسان داخلی در سطح بیشینه و همچنین عرضه (وجود حسابرسان داخلی با ویژگی های مطلوب و آموزش دیده) در سطح کمینه قرار دارد، طبق این نظریه و نیاز به حسابرسان داخلی صلاحیتدار باید دستمزد پرداختی با توجه به نیاز سازمان ها در سطح بالایی قرار گیرد.



۲. نظریه کارآیی



بر اساس این نظریه، کارآیی سطح دستمزدهای مؤسسه، به نسبت افزایش کارآیی کارکنان و بازده کار آنان باید تغییر کند. با در نظر گرفتن این نظریه، ابتدا باید میزان کارایی حسابرسان داخلی و بازده آنان را بررسی کرد که با توجه به دیدگاه‌های مختلف و نحوه ارزیابی کارایی حسابرسان داخلی این امر عملی دور از ذهن به نظر می‌رسد و این نگرش را نمی‌توان در شرکت‌های ایران به وضوح در خصوص تخصیص حق الزحمه حسابرسان داخلی ارائه کرد.

۳. نظریه قدرت پرداخت

بر اساس این نظریه، قدرت پرداخت و وضع مالی مؤسسه، در تعیین نرخ دستمزد مؤثر است. با توجه به این دیدگاه و اندازه موسسات و سازمانها در واقع می‌توان به نوعی دستمزد حسابرسان داخلی را در انواع شرکت‌ها (از بعد اندازه و میزان فعالیت) تعیین کرد، احتمالاً فعالیت در شرکت‌های بزرگ نسبت به شرکت‌های کوچک مسئولیت بیشتر و در نتیجه دستمزد بیشتری را برای حسابرسان داخلی دربر خواهد داشت.

۴. نظریه هزینه زندگی

هزینه زندگی، از عوامل مهمی است که در تعیین میزان حقوق و نرخ دستمزد مؤثر است. هر اندازه که هزینه زندگی، به موازات افزایش سطح قیمت‌ها بالا می‌رود، به همان نسبت از ارزش حقیقی دستمزدها کاسته می‌شود. با این دیدگاه نیز باید دستمزد حسابرسان داخلی در شهرهای بزرگ ایران نسبت به شهرهای کوچک تفاوت معناداری داشته باشد.

۵. مسئولیت حسابرسان داخلی و حق الزحمه

علاوه بر نظریه‌های ذکر شده، مسئولیت‌های مشاغل نیز در روند پرداخت دستمزد آن‌ها، نقش بسزایی دارد. با در نظر گرفتن نقش، میزان مسئولیت و ریسک شغل حسابرسی داخلی بین سایر مشاغل، در پرداخت دستمزد به حسابرسان داخلی می‌توان روند مسئولیت‌ها را در طیف زمانی برای این حرفه به صورت زیر بیان کرد:

اولین رهنمود رسمی انجمن حسابرسان داخلی با عنوان "استاندارد مسئولیت های حسابرسی داخلی" (بیانیه مسئولیت ها) در سال ۱۹۴۷ منتشر گردید که مسئولیت های حسابرس داخلی در این رهنمود به امور مالی محدود بود. استانداردهای مسئولیت طی سال های ۱۹۷۱، ۱۹۷۶، ۱۹۸۱ و ۱۹۹۰ مورد تجدید ارزیابی قرار گرفت و با توجه به تغییرات چشم انداز حرفه ای در دهه ۱۹۸۰، مسئولیت ها و چارچوب عملیات حرفه ای حسابرسان داخلی نیز افزایش چشمگیری یافت. به این علت، طیف پرداخت دستمزد در این حرفه نسبت به سایر حرفه ها با نوسان بیشتری همراه بوده است.



• گزارش انجمن بین المللی حسابرسان داخلی درباره حق الزحمه حسابرسان داخلی

"به گزارش انجمن حسابرسان داخلی دستمزد اکثر حسابرسان داخلی در سال ۲۰۱۴ افزایش می یابد"

انجمن حسابرسان داخلی اظهار می کند که در سال ۲۰۱۴ دستمزد ۹۲ درصد حسابرسان داخلی در شرکت ها با توجه به تخصص و مهارت آن ها افزایش داشته است.

طبق گزارش ارائه شده در سپتامبر ۲۰۱۴، دستمزد ۹ نفر از ۱۰ نفر حسابرس داخلی در ایالات متحده در سال ۲۰۱۴ افزایش داشته است، طبق گزارش سالانه مرکز مدیران حسابرسی انجمن حسابرسان داخلی طی بررسی ۴۰ ساله درباره حقوق و مزایای حسابرسان داخلی درصد حقوق حسابرسان داخلی به طور متوالی افزایش یافته است.

علاوه بر این ۶۶ درصد شرکت ها دستمزد کارکنان بازنشسته واحد حسابرسی را افزایش داده اند که طبق این تحقیق بیش از ۴۶۰ سازمان در ایالات متحده را شامل می شود. در صورتی که این افزایش در مقایسه با کارکنان غیر حسابرسی، ۳۴ درصد بیشتر می باشد.

در سال ۲۰۱۳ نیز محققان کانادایی و آمریکایی در گزارش سالانه خود، دستمزد بالاتر از حد متوسط را برای حسابرسان داخلی با مهارت های خاص مانند: حسابرس فناوری اطلاعات، حسابرس تقلب و دادگاهی ذکر کردند. آن ها همچنین ارتباط بسیار قوی بین تجربه، تحصیلات و تخصص با حقوق و دستمزد بالا را عنوان کردند.

دستمزد بالاتر از حد متوسط در ایالات متحده توسط متخصصان فناوری اطلاعات به دست می آید، با این وجود حسابرسان، حسابرسان ارشد، مدیران یا اعضای هیات مدیره نیز دارای دستمزد بالایی هستند. برای نمونه طبق این تحقیقات، حقوق حسابرسان

داخلی به طور متوسط ۵۹،۹۲۱ دلار و حسابرسان فناوری اطلاعات ۷۴،۵۰۰ دلار می گیرند. همچنین در کانادا، حسابرسان داخلی متخصص در زمینه محیط، سلامتی، مسائل ایمنی در بالاترین رتبه بندی شغلی قرار دارند.

همچنین طبق این تحقیقات، حسابرسان داخلی دارای مدرک کارشناسی ارشد ۱۲ درصد بیشتر از کارشناسان در ایالات متحده و ۱۱ درصد بیشتر در کانادا دستمزد دریافت می کنند. مدارک حرفه ای نیز در افزایش دستمزد نقش دارند. به طور میانگین، حسابرسان داخلی دارای یک یا بیش از یک مدرک حرفه ای مانند حسابرس داخلی خبره (CIA) ۲۵ درصد بیشتر از افراد فاقد این مدرک دستمزد می گیرند.



• دستمزد حسابرسان داخلی در سایر کشورها

در انگلستان، دستمزد حسابرسان داخلی در زمان شروع به کار بین ۲۳،۰۰۰ تا ۳۸،۰۰۰ یورو در لندن و بین ۲۰،۰۰۰ تا ۳۶،۰۰۰ یورو در سایر کشورها متغیر است. همچنین برای مدیران با بیش از ۱۲ سال تجربه، دستمزدی برابر ۸۵،۰۰۰ یورو در لندن و ۷۰،۰۰۰ یورو در سایر کشورها می باشد.

با توجه به سایت های مختلف، وضعیت حق الزحمه حسابرسان داخلی طبق سمت، مدارک تحصیلی، اندازه شرکت و کشور در جداول خلاصه زیر ارائه می گردد:

دستمزد حسابرسان داخلی در شرکت های بزرگ		
سال ۲۰۱۵	سال ۲۰۱۴	
۱۰۰،۰۰۰-۱۴۴،۲۵۰ دلار	۹۶،۵۰۰-۱۳۸،۰۰۰ دلار	مدیریت
۸۰،۰۰۰-۱۰۶،۲۵۰ دلار	۷۶،۵۰۰-۱۰۲،۵۰۰ دلار	سرپرست ارشد
۶۱،۵۰۰-۸۳،۲۵۰ دلار	۵۹،۰۰۰-۸۰،۲۵۰ دلار	سابقه ۱ تا ۳ سال

سابقه کمتر از ۱ سال	دولار ۵۰,۰۰۰-۶۲,۰۰۰	دولار ۵۲,۰۰۰-۶۴,۲۵۰
<u>دستمزد حسابرسان داخلي در شرکت های متوسط</u>		
مدیریت	دولار ۸۴,۲۵۰-۱۱۶,۰۰۰	دولار ۸۷,۵۰۰-۱۲۱,۵۰۰
سرپرست ارشد	دولار ۷۱,۵۰۰-۹۰,۲۵۰	دولار ۷۴,۰۰۰-۹۴,۲۵۰
سابقه ۱ تا ۳ سال	دولار ۵۵,۰۰۰-۷۵,۲۵۰	دولار ۵۷,۵۰۰-۷۷,۷۵۰
سابقه کمتر از ۱ سال	دولار ۴۷,۵۰۰-۶۰,۵۰۰	دولار ۴۹,۵۰۰-۶۲,۷۵۰
Robert Half Management Resources		

ردیف	سطح	دستمزد
۱	حسابرس داخلی	دولار ۴۹,۵۰۰-۶۵,۵۰۰
۲	سرپرست	دولار ۶۲,۷۵۰-۸۰,۷۵۰
۳	مدیر	دولار ۷۶,۲۵۰-۱۰۱,۵۰۰
http://crushtheciaexam.com		



ردیف	سمت	دستمزد
۱	حسابرس داخلی ارشد با مدرک حسابرس IT	۷۹,۰۰۰ دلار
۲	مشاور ارشد حسابرسی داخلی	۶۶,۰۰۰ دلار
۳	حسابرس ارشد IT	۸۲,۰۰۰ دلار
۴	مشاور حسابرسی	۶۹,۰۰۰ دلار
۵	حسابرس داخلی IT	۷۸,۰۰۰ دلار
۶	مدیر حسابرسی IT	۱۰۵,۰۰۰ دلار
۷	حسابرس ارشد	۷۶,۰۰۰ دلار
۸	EH&s Coordinator	۵۸,۰۰۰ دلار
۹	SOX حسابرس	۷۲,۰۰۰ دلار
۱۰	حسابرس ارشد و حسابرس داخلی	۸۰,۰۰۰ دلار
۱۱	حسابرس داخلی ارشد	۷۱,۰۰۰ دلار
۱۲	حسابرس داخلی	۶۲,۰۰۰ دلار
۱۳	حسابرس	۵۱,۰۰۰ دلار
۱۴	حسابرس مالیاتی	۴۲,۰۰۰ دلار
http://www.indeed.com/salary/internal-auditor.html		



• دستمزد حسابرسان داخلی در ایران

اطلاعات دقیقی در خصوص دستمزد حسابرسان داخلی در ایران موجود نمی باشد. با توجه به این موضوع با تعدادی از مدیران حسابرسی داخلی عضو انجمن حسابرسان داخلی ایران و حسابرسان داخلی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق و بهادار تهران، مصاحبه ای در خصوص میزان حق الزحمه حسابرسان داخلی و مواردی که در تغییر دستمزد افراد تاثیرگذار است، انجام گردید. نتیجه این مصاحبه، نکات قابل تامل زیر را در خصوص دستمزد حسابرسان داخلی نشان می دهد:

- ۱- دستمزد حسابرسان داخلی برابر حقوق مدیران در سطوح بالای سازمان می باشد.
- ۲- دستمزد حسابرسان داخلی بر مبنای میزان ارزش فرد برای هر شرکت (کارایی و ارزش افزایی) می باشد.
- ۳- دستمزد حسابرسان داخلی در شرکت های بزرگ هم رده مدیران ارشد و معاون مالی و در شرکت های کوچک هم رده مدیر مالی شرکت می باشد.
- ۴- تجربه افراد در صنعت خاص در دستمزد آن ها اثر می گذارد.
- ۵- افراد دارای تخصص های خاص در زمینه فناوری اطلاعات و ریسک، از دستمزد بالاتری برخوردارند.
- ۶- مدرک تحصیلی و آموزش های تخصصی افراد در دستمزد حسابرسان داخلی اثر می گذارد.
- ۷- دستمزد حسابرسان داخلی در شهرهای بزرگ نسبت به شهرهای کوچک (موقعیت جغرافیایی) تفاوت دارد.

با توجه به نکات ذکر شده توسط متخصصان حرفه، دستمزد حسابرسان داخلی در شرکت ها و سازمان ها در جدول زیر گردآوری و خلاصه شد:

ردیف	سمت	سازمان های بزرگ	سازمان های متوسط
۱	مدیر حسابرسی داخلی (بالاترین سطح در سازمان)	۸-۲۰ میلیون	۵-۸ میلیون
۲	سرپرست حسابرسی داخلی (۲-۴ سال سابقه مفید)	۴-۶/۵ میلیون	۳-۵ میلیون
۳	حسابرس داخلی (کمتر از ۲ سال سابقه)	۳-۵ میلیون	۲-۳/۵ میلیون

همچنین در شهرهای کوچکتر دستمزد تا ۲۰ درصد تفاوت دارد که ناشی از وجود سطح دستمزد پایین تر کل مشاغل و هزینه های زندگی در شهرهای کوچکتر نسبت به کلان شهرها می باشد. در خصوص کمیته های حسابرسی نیز دستمزدی برابر حق حضور اعضای هیات مدیره یا مبلغ ۶,۰۰۰,۰۰۰ تا ۱۲,۰۰۰,۰۰۰ ریال برای یک جلسه در ماه اعلام گردید.

• خلاصه

هزینه حقوق و دستمزد بخش قابل ملاحظه ای از هزینه های هر سازمانی را به خود اختصاص می دهد، در نتیجه مدیریت نیاز به کنترل این هزینه های انسانی دارد. از سوی دیگر رضایت کارکنان و ایجاد انگیزه نیز ابعاد دیگر این ماجرا را شکل می دهند. برای بقا و پیشرفت سازمان، در نظر گرفتن همه این موارد لازم و حیاتی است. با توجه به موارد ذکر شده مبالغ حقوق و دستمزد حسابرسان داخلی در سایر کشورها نسبت به ایران چشمگیر می باشد و شاید این نکته نشأت گرفته از جایگاه حسابرسان داخلی و میزان ارزش افزوده آن ها در سایر کشورها باشد. با این وجود شاخص های مدارک تحصیلی، مدارک حرفه ای، نوع سازمان و میزان مسئولیت و تخصص حسابرسان داخلی هم در ایران و هم در سایر کشورها نقش عمده ای در سطح حقوق و دستمزد دریافتی حسابرسان داخلی دارد.

• منابع و مأخذ

۱. Internal Auditor Salary, <http://www.indeed.com/salary/Internal-Auditor.html>
۲. Job profiles internal auditors, <https://www.prospects.ac.uk/job-profiles/internal-auditor>
۳. <http://crushtheciaexam.com/>
۴. Robert Half Management Resources, internal auditor salary.
۵. IIA, Institute of Internal Auditors' annual Audit Executive Center, Most Internal Auditors Earn Raises in ۲۰۱۴.



واحد آموزش و تحقیقات
موسسه حسابرسی هوشیار ممیز