

# ملتقى دور مهنة المحاسبة والمراجعة في تعزيز النزاهة تحت رعاية

الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين  
بالتعاون مع

الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد

التحديات التي تواجه مكاتب المحاسبة والمراجعة الوطنية  
تقديم

عمر بن إبراهيم العمر – محاسب قانوني

بودي والعمر محاسبون قانونيون

٢٣ يناير ٢٠١٩

## أولاً: صعوبة جذب عملاء جدد بسبب عدم الارتباط بشبكة مكاتب دولية، يترتب على ذلك صعوبة في استقطاب عملاء من:-

١. الشركات المختلطة
٢. الشركات التابعة لشركات أجنبية
٣. الشركات المتعاقدة باتفاقيات قروض مع البنوك

كذلك فإنه عدم الارتباط بشبكة مكاتب دولية ولطبيعة أعمال مكاتب المراجعة القانونية التي تتصف بالموسمية في العمل فإن المكاتب الوطنية تواجه ضغوطات عمل شديدة لا يمكن معها الإستعانة بدعم فني خارجي من مناطق جغرافية تعمل في غير الموسم كما هو الحال في مكاتب المراجعة الدولية.

## ثانياً: إنخفاض الوعي الفني للعملاء و ضعف بيئة العمل لديهم

إنَّ جُلَّ عملاء مكاتب المحاسبة والمراجعة الوطنية من المنشآت الصغيرة والمتوسطة والكثير من ملاك والقائمين بالمهام المحاسبية والمالية لتلك المنشآت ليسُ على دراية كافية بدور المراجع الخارجي يترتب عليه :-

١. صعوبة إقتناع العميل بإستحقاق مكتب التدقيق للأتعاب المهنية مالم يتعدى دوره عن إبداء رأي في عدالة القوائم المالية ( تقديم الخدمة أصعب من بيع السلعة ).
٢. ضعف بيئة الحوكمة في تلك المنشآت وعدم وجود وحدة أو شخص يُعنى بذلك مما يزيد من الأعباء الواجبة على المراجع القانوني القيام بها للتحقق من الإمتثال لقواعد الإبلاغ.

## ثانياً: إنخفاض الوعي الفني للعملاء و ضعف بيئة العمل لديهم = يتبع =

٣. الكثير من أدلة وقرائن المراجعة لا يتم توفيرها من قبل العميل ولا يكون قادر على إعدادها و يترتب على ذلك إمتداد الفترة الزمنية لقيام المراجع الخارجي بالعمل الميداني وبالتالي ارتفاع تكاليف العملية.

٤. الضعف الشديد ( إنعدام في بعض الأحيان ) لنظام الضبط الداخلي في المنشآت الصغيرة والمتوسطة ومثل ذلك يرفع من درجة الإعتماد على إجراءات المراجعة التفصيلية وبالتالي ارتفاع كلفة تنفيذ عملية المراجعة.

## ثالثًا: صعوبة إستقطاب والمحافظة على الكوادر الفنية المؤهلة نتيجة :-

١. محدودية الكوادر المتاحة داخليا وخارجيا ممن يتمتعون بخبرة مراجعة سابقة.
٢. مهنة المراجعة تُكتسب عمليا أكثر من أنها تُدرس ( بعكس المحاسبة ).
٣. صعوبة توظيف المهنة نتيجة تسرب الكوادر الوطنية بعد استكمال متطلبات الترخيص.
٤. معظم الكوادر الفنية المؤهلة تفضل الإلتحاق بالمكاتب المراجعة الدولية نتيجة وجود مسار وظيفي واضح ومجال أفضل لإكتساب الخبرة الفنية.
٥. صعوبة إستقطاب الكوادر الوطنية حديثة التخرج لصعوبة منافسة القطاع الخاص فيما يتعلق بالمزايا المادية وكذلك لطبيعة العمل الشاق في مكاتب المحاسبة والمراجعة.

## رابعاً : الأتعاب

### الضغط الشديد لخفض الأتعاب المهنية نتيجة :

١. التباطؤ الإقتصادي ترتب عليه إنكماش أو خروج الكثير من المنشآت الصغيرة والمتوسطة والتي تمثل قاعدة العملاء لمكاتب التدقيق الوطنية.
٢. المنافسة الشديدة في خفض الأتعاب بين المكاتب الوطنية نتيجة عدم وجود آلية داخلية لتسعير الأتعاب المهنية.
٣. إحجام بعض المكاتب الوطنية عن تقديم خدمات المراجعة القانونية للشركات المساهمة المدرجة لإرتفاع درجة المسائلة العامة وبالتالي فقدان المكتب الوطني لشريحة من العملاء تكون أتعابها المهنية مرتفعة مقارنة بالعملاء صغيري ومتوسطي الحجم.

## خامسا: صعوبة في تنمية أعمال المكاتب الوطنية وتطويرها

١. عدم وجود وحدة مستقلة تُعنى بتنمية أعمال المكتب وجلب عملاء جدد يترتب على ذلك ضرورة قيام صاحب المكتب / الشركاء أنفسهم بالتواصل مع العملاء المحتملين ، ومثل ذلك غير متاح حيث أن الشركاء مشغولون بخدمة العملاء الحاليين.
٢. إنكماش أنشطة المكاتب الوطنية نتيجة عدم وضع خطط إستراتيجية وموازنات تقديرية سنوية ومراقبة تنفيذها سواء في نمو الحجم أو رفع كفاءات الكوادر الفنية أو زيادة الأرباح.

## سادسا المنافسة :

- ١- تبعات العولمة وما قد سيترتب عليه من دخول منافسين غير وطنيين (بخلاف المكاتب الدولية الرئيسية) وبالتالي دخول مكاتب تدقيق متوسطة وصغيرة (غير وطنية) إلى السوق السعودي.
- ٢- المنافسة من قبل الممارسين غير المرخصين ممن يقدمون خدمات الإستشارات المالية والإستشارات الضريبية / الزكوية سواء من قبل أفراد من داخل المملكة أو عن بُعد من خارج المملكة وهذا يؤثر سلبا على بيئة المنافسة في المكاتب الوطنية حيث أنها تحملت تكاليف مرتفعة على البنية التحتية لها ومثل ذلك يضغط على نشاط الإستشارات للمكاتب الوطنية والذي يعد رافدا أساسيا لخدمات تدقيق الحسابات.

## سابعاً : الصعوبة في مواكبة المتطلبات المهنية كما تحددتها معايير المحاسبة والمراجعة الدولية وذلك نتيجة :-

١. ضعف أو إنعدام برامج التطوير المهني المستمر في المكاتب الوطنية .
٢. عدم وجود مستشار فني في المكاتب الوطنية لمواكبة التطورات والتحديثات على المعايير المهنية .
٣. عدم وجود دعم فني خارجي لتعزيز برامج التطوير المهني المستمر للمكاتب الوطنية.

## ثامنا: ارتفاع نسبة التكاليف الثابتة للمكتب الوطني إلى إجمالي التكاليف وذلك نتيجة :-

١. ارتفاع سقف المتطلبات المهنية للتوافق مع اللوائح المنظمة للمهنة.
٢. ارتفاع تكاليف التراخيص والرسوم الحكومية على الموظفين والمقر.
٣. صغر حجم العمليات يترتب عليه ارتفاع التكلفة الثابتة للعمليات مقارنة بتكلفتها المتغيرة
٤. نسبة التكاليف الإدارية مرتفعة نتيجة انخفاض حجم وعدد العمليات

## تاسعا: محدودية التسلسل الهرمي للمستويات الفنية:

إن مهنة المراجعة القانونية تعتمد بشكل أساسي على التوجيه والإشراف المهني في سبيل إنجاز المهمة بحيث تتدرج تنفيذ ومراجعة أعمال المراجعة على مستويات متعددة و بشكل تراتبي (كما في البيئة العسكرية).

وهذا ما يبرر أنه من المقبول أن يكون متوسط ما ينفقه المسئول عن توقيع تقرير الرأي (الشريك المسئول) هو بمعدل 5% من إجمالي الزمن المنفق على العملية.

## تاسعا: محدودية التسلسل الهرمي للمستويات الفنية: = يتبع =

وبالنسبة للتحديات التي تواجهها مكاتب التدقيق الوطنية في إطار ذلك تتمثل بالآتي :-

١. قلة المستويات الوظيفية في المكاتب الوطنية قد تصل إلى مستويين إثنين.
٢. ٩٥% من الأعمال تتم من قبل كوادر غير مرخصين.
٣. ارتفاع مخاطر المراجعة للشريك المسئول كلما قل عدد المستويات الوظيفية بالمكتب.

## عاشرا: إندام تصنيف مستقل للمكاتب الوطنية:

١. تصنيف داخلي لدى كل بنك وفق محددات غير معلومة.
٢. عدم تلقي تغذية عكسية لزيارات مراقبة جودة الأداء وإنعكاسها على تصنيف مكاتب المراجعة.

## حادي عشر: إنعدام خطة الإستمرارية في المكاتب الوطنية

١. معظم أصحاب المكاتب الفردية ذو أعمار سنية مرتفعة, ويكون هاجس من يعقبه بالمكتب أمر مقلق له (المهن الحرة لا تورث).
٢. عدم وجود تنظيم مسبق لتخارج / تقاعد الشريك عند بلوغ سن معينة يكفل معه الحفاظ على حقوق الشريك المتقاعد وحقوق الشركاء المستثمرين.

## ثاني عشر: صعوبة مواكبة التطورات التكنولوجية (ميكنة بيئة العمل)

١. الإستثمار في البرمجيات ( برامج المراجعة الإلكترونية ).
٢. التحول إلى بيئة عمل غير ورقي.

## التوصيات :

١. أن يتوسع دور الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين ليمتد من الدور التشريعي والرقابي ليكون بالإضافة إلى ذلك تقديم الدعم الفني للمكاتب الوطنية من خلال :-
  - المشورة الفورية من خلال ذراع لتقديم المشورة الفنية للمكاتب الوطنية.
  - تطوير مهني يتصف بحالات عملية واقعية.
  - معامل افتراضية للتدريب على مهنة المراجعة القانونية بالتعاون مع الجامعات.
٢. زيادة مستوى تمثيل المكاتب الوطنية في مجلس إدارة الهيئة وكذلك في لجانها الفنية في سبيل الوصول السريع للتحديات التي يواجهونها والعمل على تذليلها.

## التوصيات : يتبع

٣. إيجاد تصنيف معتمد من قبل الهيئة وتحديثه بشكل دوري يعتمد في أساسه على معايير موضوعية مثل :-

- نتائج الفحص الدوري للهيئة

- عدد حاملي الزمالات في المكتب

- الخبرات السابقة للمكتب

٤. اشتراط الحصول على رخصة للعمل الفني بمكتب المراجعة تمنح بعد اجتياز إختبارات مهنية في المراجعة وفق التسلسل الفني ، مثل إختبار مدقق رئيسي ، إختبار مشرف مراجعة ، إختبار مدير مراجعة ، حيث أن جُل أعمال المراجعة تعتمد على نتائج أعمال فريق العمل الذي لا يمثل الشريك المسئول إلا عن جزء منه.

## التوصيات : يتبع

٥. رفع الوعي المهني حول مهنة المراجعة القانونية لدى أصحاب المنشآت والقائمين على الشؤون المالية في تلك المنشآت ووضع إختبارات مهنية لممارسي مهنة المحاسبة .
٦. إعادة دراسة متطلبات ممارسة مهنة المراجعة القانونية من خلال مكتب فردي الذي قد ينشأ ضعيفا ويصارع ليقوى ، والدفع باتجاه تكوين شركات وطنية مهنية بعدد غير قليل من الشركاء المرخصين.
٧. دراسة مدى إمكانية وضع حدود دنيا للأتعاب المهنية وفق تصنيفات معينة تحددها الجهات المنظمة للمهنة ويلتزم بها جميع الممارسين (ميثاق) ، ويمكن مراقبة ذلك في ظل وجود نظام ضريبة القيمة المضافة.

## التوصيات : يتبع

٨. العمل على تطوير برنامج تدقيق مراجعة إلكتروني تتبنى تطويره الهيئة ويكون متاح للمكاتب الوطنية لإستخدامه بموجب رسوم سنوية تدفع للهيئة .
٩. سنّ تشريع يمنع إنتقال الكوادر الفنية بين مكاتب المراجعة ما لم يكون هناك موافقة مسبقة من مكتب المراجعة السابق للإنتقال إلى مكتب مراجعة آخر أو إنقضاء فترة التوقف عن مزاولة المهنة المتفق عليها في عقد العمل.

شكرا لحسن إصغائكم

