

ไขปัญหา? TFRS for SMEs บทที่ 28 พลประโยชน์ของพนักงาน

แล้ววันนี้ก็มาถึง.. เมื่อปี 2554 มีการออกมาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการ NPAEs บริษัทขนาดกลางและขนาดย่อมเคยอยู่ท่ามกลางความสับสน เพราะบริษัทเหล่านั้นไม่แน่ใจว่า ถ้าบริษัทไม่ใช้แบบปฏิบัติทางบัญชีตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานฯ เพื่อประมาณการผูกพันผลประโยชน์ที่บริษัทต้องจ่ายให้พนักงานเมื่อวันทีในอนาคตที่พนักงานเกษียณอายุ บริษัทจะถือว่าปฏิบัติผิดหลักการบัญชีหรือไม่ (เกิดอาการวิตกโดยไร้เหตุผล)

สาเหตุแห่งความฉงนเกิดเนื่องจาก

1 บางบริษัทไม่กำหนดอายุการพ้นสภาพการจ้างงานเฉกเช่นบริษัทอื่น ๆ เรียกว่าหากพนักงานยังสามารถแบกร่างมาทำงานไหว ก็มาให้ได้เถอะ ดึกว่าอยู่เปล่า ๆ ไปวัน ๆ เมื่อไม่มีพนักงานเกษียณอายุ กล่าวคือ พนักงานต้องเขียนจดหมายลาออกด้วยตนเอง นายจ้างจำเป็นต้องจ่ายเงินหรือไม่

2 บางบริษัทที่มีพนักงานจำนวนน้อย ตัวเลขที่ประมาณเทียบแล้ว บริษัท (เถียง) อ้างว่าไม่มีสาระสำคัญ บริษัทยังสามารถจ่ายผลประโยชน์หลังออกจากงาน จะขออนุญาต (ไม่ทราบว่ามีใครต้องอนุญาต... ผู้สอบบัญชี กรมพัฒนาธุรกิจการค้า หรือ...) ไม่บันทึกรายการนี้ได้ไหม

3 บางบริษัทดำเนินการมาไม่กี่ปี ไม่มีประสบการณ์พอที่จะประมาณให้ได้ว่าจะมีใครอดทนอยู่จนเกษียณอายุและได้รับผลประโยชน์บ้างยากยิ่งนัก

4 นายจ้างతోใจกับนักศึกษาจบใหม่ ผู้บริหารระดับสูงบางท่านไม่ได้ดูแลงานบุคลากร ไม่ทราบว่ามีพนักงานใหม่ ซึ่งได้รับความรู้ร่วมสมัย กลับเลื่อนเวลาเริ่มงาน ลาออกอย่างรวดเร็ว (บางคนเพิ่งเข้าทำงานเมื่อวาน วันรุ่งขึ้นก็โยนแบบไปที่อื่น เรียกว่างานไหนให้ดีกว่า ก็ไปทำอันนั้นแหละ) งานบุคลากรเลยตัดสินใจจ้างจัดหาบริการภายนอก outsourcing

คำถามสำคัญคือต้องจ่ายเงินชดเชยให้กับพนักงานจ้างจัดหาด้วยหรือไม่ บริษัทส่วนใหญ่จึงไม่รับรู้ผลประโยชน์ของพนักงาน

คำถาม 4 ข้างต้นนี้เชื่อมโยง (ที่จริงแล้วคือกระทบแต่ไม่อยากใช้คำรุนแรง) กับวิธีปฏิบัติทางบัญชีของมาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม หรือ TFRS for SMEs ที่เคยเหลือบดูและ (สับตีบ) เมินเฉยเรื่องนี้มาตลอด เพราะในปีหน้าโน้น 2561 สภาวิชาชีพบัญชี เห็นสมควรที่จะยกเลิก TFRS for NPAEs และประกาศใช้ TFRS for SMEs ซึ่งได้ระบุข้อกำหนดเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ แตกต่างจากที่กิจการเคยเลือกดำเนินการได้ตามที่ TFRS for NPAEs กำหนดว่าเป็นประมาณการที่ดีที่สุด

ในบทความส่วนแรกนี้ ผู้เขียนประเมินจากบรรยากาศการสัมมนาทำความเข้าใจเชิงลึกมาตรฐานเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559

(ท่านผู้มาร่วมสัมมนาถือว่ามาทำประโยชน์ให้ประเทศเพราะมารับข้อมูลและมาเป็นผู้ให้ความรู้ด้วย ขอพระคุณมา ณ โอกาสนี้) ประกอบกับคำถามจากนักศึกษา หน่วยงานกำกับดูแล ผู้สอบบัญชี และโลกสังคมออนไลน์ ขอไขข้อข้องใจในฉบับ FAP ดังนี้



หลักการของผลประโยชน์หลังออกจากงานคือ นายจ้างจ่ายให้แล้ว พนักงานต้องไม่มาทำงานอีก (มาตรฐานการบัญชี เรียกว่า TAS) เห็นว่า ถ้ายังกลับมาทำงานอีก ผลประโยชน์นี้จัดเป็นผลประโยชน์ระยะยาวอื่น ไม่ใช่ผลประโยชน์หลังออกจากงานอย่างที่หลายท่านเข้าใจกัน

เรื่องง่ายของผลประโยชน์หลังออกจากงานคือ โครงการสมทบเงิน ง่ายมากสำหรับนายจ้าง เพราะนายจ้างจ่ายให้แล้วหมดหน้าที่ไม่มี ความเสี่ยง ลูกจ้างไปเสี่ยงชะตากรรมกันเองตอนเกษียณก็แล้วกัน แถมลงบัญชีง่าย ๆ ไม่เกี่ยวกับคณิตศาสตร์ประกันภัย (พูดแล้วอย่าพูดซ้ำ เดียวแก็)

ในส่วนของโครงการผลประโยชน์นี้ต่างหาก ที่ลำบากผู้ประกอบการให้ทำความเข้าใจ คำถาม 4 ข้อข้างต้น เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ ที่นายจ้างต้องจัดหาให้เพียงพอจ่ายให้พนักงาน เพราะความเสี่ยงทั้งเชิง สถิติ เช่น 1 พนักงานจะอยู่รอดหรือไม่ (ไม่เสียชีวิตไปเสียก่อนหรือไม่ซึ่ง ล่าออกก่อนรับผลประโยชน์ มีใช้หมายถึงบริษัทลงมาให้ทำงานหนักจน ทุนอยู่ไม่ได้) 2 พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานอาวุโสหรือรับเด็กใหม่ เสมอ (อัตราส่วนสมาชิกที่มีสิทธิ์) เรียกว่า ข้อสมมติด้านประชากรศาสตร์ กับ อัตราคิดลด ใช้หั่นกำไรยกขึ้นขั้นที่ลงทุนได้ (อันดับความน่าเชื่อถือ AA เกรดดี อาจารย์สุทิม ภัทธมาลัย นักคณิตศาสตร์ประกันภัย) ในตลาดที่มี สภาพคล่องซึ่งตลาดตราสารหนี้บ้านเราไม่มีกลไกกำกับการซื้อขาย /ปันราคา จึงไม่เข้าเงื่อนไข และต้องใช้อัตราดอกเบี้ยพันธบัตรรัฐบาลใน กรณีนี้ไปแทน ในส่วนของสินทรัพย์ที่มีไว้จ่ายผลประโยชน์ กรณี TFRS for SMEs กล่าวไว้แตกต่าง จาก TAS 19 ย้ำ แตกต่างกัน โดยใน TFRS for SMEs ใช้แนวคิด ดั้งเดิมมาก โดยให้บันทึกผลตอบแทนที่คาดหวังของ สินทรัพย์ของโครงการ ในประเทศไทยส่วนมากเป็นการซื้อกรรมธรรม ประกันภัยไว้จ่ายค่ารักษาพยาบาลอดีตพนักงาน แต่มักไม่มีสินทรัพย์ ประเภทอื่นใดเช่นในต่างประเทศ

ผู้เขียนขอย้อนมาตอบคำถามอีกครั้ง!!

1 ถ้าบริษัททำสัญญาจ้างโดยไม่กำหนดอายุเกษียณ และก่อนหน้านั้น คนที่เกษียณอายุส่วนแต่ส่งจดหมายลาออกไป (ชาตินี้ที่รัก...เราคงรักกัน ไม่ได้) และไม่มีกำหนดนโยบายการเกษียณอายุของพนักงานว่าจะจ่าย ผลตอบแทนเมื่อเกษียณอายุ บริษัทไม่ต้องเสียเวลาจัดทำประมาณการ หนี้สินและบันทึกผลประโยชน์ของพนักงานที่เกี่ยวข้อง เพราะบริษัทไม่มี ภาระผูกพันต้องจ่ายค่าตอบแทนตามโครงการผลประโยชน์ (บันทึกไป จะผิดหลักการของกรอบแนวคิดทางบัญชีอย่างไรให้อภัยไม่ได้ เรียกว่าภาระผูกพันไม่มีอยู่ แต่ผลพอใจไปยอมรับว่ามีภาระผูกพันเสีย อย่างงั้น เหนื่อยแล้วยังทำผิด เปลืองเวลาหาเงินครับ) แต่อย่าชะล่าใจไป เกิดนายจ้างที่โหดใจดีเอาเงินบริษัทให้ติดไม้ติดมือไปด้วยก่อนไป กรณี อย่างนี้ก็ต้องจัดทำประมาณการหนี้สินในงบการเงินด้วย เพราะถือว่าเป็น

ภาระผูกพันจากการอนุमानได้ว่าสุดท้ายถึงจะไม่มีเขียนนโยบายไว้แต่ก็ ยังให้หนีต ๆ หนอย ๆ อยู่ดี

2 บริษัทที่มีพนักงานจำนวนน้อย แต่หากบริษัทกำหนดอายุเกษียณ หมายความว่า น้อยแต่ยังมีพนักงานที่บริษัทต้องปฏิบัติตามหลักการนี้ เพราะฉะนั้นบริษัทต้องกำหนดมูลค่าภาระผูกพันผลประโยชน์ขึ้นเสมอ บริษัทจะต้องบันทึกบัญชีหรือไม่ สุดท้ายแต่ความมีสาระสำคัญของรายการ งบจับไม่ยอมบันทึก ผู้สอบบัญชีจะพลอยลำบาก ติดหลังแท้ไปด้วย ไม่ได้ตรวจสอบให้ครบ ความมีสาระสำคัญของรายการนี้ก็สองกัน ไม่ได้ เป็นศาสตร์ และเป็นศิลป์ในเวลาเดียวกันที่ถ่ายทอดกันลำบาก ไม่เหมือน DNA วาจัน

3 บริษัทเปิดดำเนินการไม่นาน ยังไม่เคยจ่ายเงินเกษียณให้ใคร เลยคิดว่า ไม่ประมาณหนี้สินเลยได้หรือไม่ การทำอย่างนี้ระวัง 3 ประเด็น 1) บริษัทไม่ประมาณหนี้สิน เหนอ เหนอ นำมาชดเชย เป็นหนี้เขาแต่ไม่บอก เจ้าหนี้ เจตนาไม่สุจริต คิดผิดคิดใหม่ละ 2) บริษัทควรคิดว่า กิจการเรา ต้องขยาย รอถึงวันนั้น หนี้สินบานพอกพูน ระบายกว่าหนี้ที่ประมาณ ตั้งแต่วันนี้ 3) คนอ่านงบการเงินอาจเข้าใจผิดว่า บริษัทไม่มีภาระผูกพัน คู่แข่งกำไรน้อยกว่าบริษัทเพราะยอมจ่ายค่าใช้จ่ายประเภทนี้ ไปทำงาน ค่าขายกับคู่แข่งดีกว่า ค่าขายกับพวกเขี้ยวลากดิน

4 ปกติ บริษัทจ่ายผลประโยชน์ให้พนักงานประจำ ลูกจ้างที่มาจาก การ outsource ไม่ต้องจ่าย ข้อสังเกตคือถ้างานในความรับผิดชอบของ พนักงานจ้างจัดหาภายนอกนี้เหมือนกับพนักงานประจำ จ้างทำงานนี้มา ต่อเนื่องจนครบอายุเกษียณเหมือนพนักงานในบริษัท บริษัทต้องหา เหตุผลที่เหมาะสมไว้อธิบายว่า ทำไมจึงไม่จ่ายค่าตอบแทนนี้ให้คนที่ทำ หน้าที่เหมือนพนักงานของตัวเอง ทำแบบนี้ลึงคอไปได้อย่างไร ขอถามหน่อย (ไม่ได้ถามผู้่อานนะ ถามหน่อย ถ้าไม่ใช่หน่อย อย่าเดือดร้อน)

วันนี้เริ่มต้นทบทวนผลประโยชน์ที่บริษัทต้องจ่ายให้พนักงาน เวลาพนักงานเกษียณอายุได้แล้ว อย่าลืมนะ รอถึงปี 2562 เฉย ๆ (สภาพ ใจดีดี ผ่อนผันให้อีก 1 ปี) ก็จะทำงานไม่ทัน ต้องหาแนวปฏิบัติที่ เหมาะสมไว้ด้วย วันนี้อาจารย์ปัญญาขอกราบลาก่อน จนกว่าจะพบกัน ในตอนต่อไปตามคำเรียกร้อง (ไม่เรียกร้องก็จะกลับมาอยู่ดี) การคำนวณ ผลประโยชน์คณิตศาสตร์ประกันภัยอย่างง่าย ขอให้โชคดี..

โดย... ดร.ปัญญา สัมฤทธิ์ประดิษฐ์

อนุกรรมการ คณะอนุกรรมการศึกษาและติดตาม มาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ

