

ไขปัญหา? TFRS for SMEs บทที่ 28 พลประโยชน์ของพนักงาน

โดย...อาจารย์ปัญญา สัมฤทธิ์ประดิษฐ์

แล้ววันนี้ก็มาถึง...

เมื่อปี 2554 เมื่อมีการออกมาตรฐานรายงานทางการเงินสำหรับกิจการ NPAEs บริษัทขนาดกลางและขนาดย่อมเคยอยู่ท่ามกลางความสับสน เพราะบริษัทเหล่านั้นไม่แน่ใจว่า ถ้าบริษัทไม่ใช่แนวปฏิบัติทางบัญชีตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานฯ เพื่อประมาณการระบุผลประโยชน์ที่บริษัทต้องจ่ายให้พนักงานเมื่อวันที่ในอนาคตที่พนักงานเกษียณอายุ บริษัทจะถือว่าปฏิบัติผิดหลักการบัญชีหรือไม่ (เกิดอาการวิตกโดยไร้เหตุผล)

สาเหตุแห่งความฉงนเกิดเนื่องจาก

1 บางบริษัทไม่กำหนดอายุการพ้นสภาพการจ้างงานเฉกเช่นบริษัทอื่น ๆ เรียกว่าหากพนักงานยังสามารถแบกร่างมาทำงานไหว ก็มาให้ได้เฉาะดีกว่าอยู่เปล่า ๆ ไปวัน ๆ เมื่อไม่มีพนักงานเกษียณอายุ กล่าวคือ พนักงานต้องเขียนจดหมายลาออกด้วยตนเอง นายจ้างจำเป็นต้องจ่ายเงินหรือไม่

2 บางบริษัทมีพนักงานจำนวนน้อย ตัวเลขที่ประมาณเทียบแล้ว บริษัท(เถียง) อ้างว่าไม่มีสาระสำคัญ บริษัทยังสามารถจ่ายผลประโยชน์หลังจากออกจากงาน จะขออนุญาต (ไม่ทราบว่าใครต้องอนุญาต... ผู้สอบบัญชี กรมพัฒนาธุรกิจการค้า หรือ...) ไม่บันทึกรายการนี้ได้ไหม

3 บางบริษัทดำเนินการมาไม่กี่ปี ไม่มีประสบการณ์พอที่จะประมาณให้ได้ว่าจะมีใครจะอดทนอยู่จนเกษียณอายุและได้รับผลประโยชน์บ้าง ยกยิ่งนัก

4 นายจ้างท้อใจกับนักศึกษาจบใหม่ ผู้บริหารระดับสูงบางท่านไม่ได้ดูแลงานบุคลากร ไม่ทราบว่าพนักงานใหม่ ซึ่งได้รับความรู้ร่วมสมัย กลับเลื่อนเวลาเริ่มงาน ลาออกอย่างรวดเร็ว (บางคนเพิ่งเข้าทำงานเมื่อวาน วันรุ่งขึ้นก็โยนแบบไปที่อื่น เรียกว่าอันไหนให้ดีกว่า ก็ไปอันนั้นแหละ) งานบุคลากรเลยตัดสินใจจ้างจัดหาบริการภายนอก outsourcing คำถามสำคัญคือต้องจ่ายเงินชดเชยให้กับพนักงานจ้างจัดหาด้วยหรือไม่

บริษัทส่วนใหญ่จึงไม่รับรู้ผลประโยชน์ของพนักงาน

คำถาม 4 ข้อข้างต้นนี้เชื่อมโยง (ที่จริงแล้วคือกระทบแต่ไม่อยากใช้คำรุนแรง) กับวิธีปฏิบัติทางบัญชีของมาตรฐานการรายงาน

ทางการเงินสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม หรือ TFRS for SMEs ที่เคยเหลือบดูและ (สับดีบ๊อบ) เมินเฉยเรื่องนี้มาตลอด เพราะในปีหน้า 2561 สภาวิชาชีพเห็นสมควรที่จะยกเลิก TFRS for NPAEs และประกาศใช้ TFRS for SMEs ซึ่งได้ระบุข้อกำหนดเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้แตกต่างจากที่กิจการเคยเลือกดำเนินการได้ตามที่ TFRS for NPAEs กำหนดว่าเป็นประมาณการที่ดีที่สุด

ในบทความส่วนแรกนี้ ผู้เขียนประเมินจากบรรยากาศการสัมมนาทำความเข้าใจเชิงลึกมาตรฐานเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2559 (ท่านผู้มาร่วมสัมมนาถือว่า

มาทำประโยชน์ให้ประเทศเพราะมารับข้อมูลและมาเป็นผู้ให้ความรู้ด้วย ขอพระคุณมา ณ โอกาสนี้) ประกอบกับคำถามจากนักศึกษาหน่วยงานกำกับดูแล ผู้สอบบัญชี และโลกสังคมออนไลน์ ขอไขข้อข้องใจในคลับ FAP ดังนี้



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

เรื่องง่ายของผลประโยชน์หลังออกจากงานคือ โครงการสมทบเงิน ง่ายมากสำหรับนายจ้าง เพราะนายจ้างจ่ายให้แล้วหมดหน้าที่ไม่มีความเสี่ยง ลูกจ้างไปเสี่ยงชะตากรรมกันเองตอนเกษียณก็แล้วกัน แกรมลงบัญชีง่าย ๆ ไม่เกี่ยวกับคณิตศาสตร์ประกันภัย (พูดแล้วอย่าพูดซ้ำ เดี่ยวแกล)

ในส่วนของโครงการผลประโยชน์นี้ต่างหาก ที่ลำบากผู้ประกอบการให้ทำความเข้าใจ คำถาม 4 ข้อข้างต้น เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ที่นายจ้างต้องจัดทำให้เพียงพอจ่ายให้พนักงาน เพราะความเสี่ยงทั้งเชิงสถิติ เช่น 1 พนักงานจะอยู่รอดหรือไม่ (ไม่เสียชีวิตไปเสียก่อนหรือไม่ซึ่งลาออกก่อนรับผลประโยชน์ มิใช่หมายถึงบริษัทลงมาให้ทำงานหนักจนทนอยู่ไม่ได้) 2 พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานอาวุโสหรือรับเด็กใหม่เสมอ (อัตราส่วนสมาชิกที่มีสิทธิ์) เรียกว่า ข้อสมมติด้านประชากรศาสตร์กับ อัตราคิดลด ใช้ห้ทุนกู้เอกชนขั้นต่ำที่ลงทุนได้ (อันดับความน่าเชื่อถือ AA เครดิต อาจารย์สุทิม ภัทธมาลัย นักคณิตศาสตร์ประกันภัย) ในตลาดที่มีสภาพคล่องซึ่งตลาดตราสารหนี้บ้านเราไม่มีกลไกกำกับการซื้อขาย / ปันราคา จึงไม่เข้าเงื่อนไข และต้องใช้อัตราดอกเบี้ยพันธบัตรรัฐบาลในกรณีนี้ไปแทน ในส่วนของสินทรัพย์ที่มีไว้จ่ายผลประโยชน์ กรณี TFRS for SMEs กล่าวไว้แตกต่าง จาก TAS 19 ย้ำ แตกต่างกัน โดยใน TFRS for SMEs ใช้แนวคิด ดั้งเดิมมาก โดยให้บันทึกผลตอบแทนที่คาดหวังของสินทรัพย์ของโครงการ ในประเทศไทยส่วนมากเป็นการซื้อกรรมธรรมประกันภัยไว้จ่ายค่ารักษาพยาบาลอดีตพนักงาน แต่มักไม่มีสินทรัพย์ประเภทอื่นใดเลยเช่นในต่างประเทศ

ผู้เขียนขอย้อนมาตอบคำถามอีกครั้ง!!

1 ถ้าบริษัททำสัญญาจ้างโดยไม่กำหนดอายุเกษียณ และก่อนหน้านี้คนที่เกษียณอายุล้วนแต่ส่งจดหมายลาออกไป (ชาตินี้ที่รัก...เราคงรักกันไม่ได้) และไม่มีกำหนดนโยบายการเกษียณอายุของพนักงานว่าจะจ่ายผลตอบแทนเมื่อเกษียณอายุ บริษัทไม่ต้องเสียเวลาจัดทำประมาณการหนี้สินและบันทึกผลประโยชน์ของพนักงานที่เกี่ยวข้อง เพราะบริษัทไม่มีภาระผูกพันต้องจ่ายค่าตอบแทนตามโครงการผลประโยชน์ (บันทึกไป จะผิดหลักการของกรอบแนวคิดทางบัญชีอย่างไรก็ไม่ได้ เรียกว่าภาระผูกพันไม่มีอยู่ แต่ผลพอใจไปยอมรับว่ามีภาระผูกพันเสีย

อย่างนั้น เหนื่อยแล้วยังทำผิด เปลืองเวลาหาเงินครับ) แต่อย่าชะล่าใจไป เกิดนายจ้างที่เหนียวใจเอาเงินบริษัทให้ติดไม้ติดมือไปด้วยก่อนไป กรณีอย่างนี้ก็ต้องจัดทำประมาณการหนี้สินในงบการเงินด้วย เพราะถือว่าเป็นภาระผูกพันจากการอนุมาณได้ว่าสุดท้ายถึงจะไม่มีเขียนนโยบายไว้ แต่ก็ยังให้หนักหน่อย ๆ อยู่ดี

2 บริษัทมีพนักงานจำนวนน้อย แต่หากบริษัทกำหนดอายุเกษียณหมายความว่า น้อยแต่ยังมีพนักงานที่บริษัทต้องปฏิบัติตามหลักการนี้ เพราะฉะนั้นบริษัทต้องกำหนดมูลค่าภาระผูกพันผลประโยชน์ขึ้นเสมอ บริษัทจะต้องบันทึกบัญชีหรือไม่ สุดท้ายแต่ความมีสาระสำคัญของรายการงูบงิบไม่ยอมบันทึก ผู้สอบบัญชีจะพลอยลำบาก ติดหลังแพไปด้วย ไม่ได้ตรวจสอบให้ครบ ความมีสาระสำคัญของรายการนี้ก็สอนกันไม่ได้ เป็นศาสตร์ และเป็นศิลป์ในเวลาเดียวกันที่ถ่ายทอดกันลำบาก ไม่เหมือน DNA วุ้น

3 บริษัทเปิดดำเนินการไม่นาน ยังไม่เคยจ่ายเงินเกษียณให้ใครเลยคิดว่า ไม่ประมาณหนี้สินเลยได้หรือไม่ การทำอย่างนี้ระวัง 3 ประเด็น 1) บริษัทไม่ประมาณหนี้สิน เทอ เทอ น่าבחัน เป็นหนี้เขาแต่ไม่บอกเจ้าหนี้ เจตนาไม่สุจริต คิดผิดคิดใหม่ละ 2) บริษัทควรคิดว่า กิจการเราต้องขยาย รอถึงวันนั้น หนี้สินบานพอกพูน รัยยากกว่าหนี้ที่ประมาณตั้งแต่วันนี้ 3) คนอ่านงบการเงินอาจเข้าใจผิดว่า บริษัทไม่มีภาระผูกพัน คู่แข่งกำไรน้อยกว่าบริษัทเพราะยอมจ่ายค่าใช้จ่ายประเภทนี้ไปทำงาน ค่าขายกับคู่แข่งดีกว่า ค่าขายกับพวกเขี้ยวลากดิน

4 ปกติ บริษัทจ่ายผลประโยชน์ให้พนักงานประจำ ลูกจ้างที่มาจากการ outsource ไม่ต้องจ่าย ข้อสังเกตคือถ้างานในความรับผิดชอบของพนักงานจ้างจัดหาลายนอกนี้เหมือนกับพนักงานประจำ จ้างทำงานนี้มาต่อเนื่องจนครบอายุเกษียณเหมือนพนักงานในบริษัท บริษัทต้องหาเหตุผลที่เหมาะสมไว้อธิบายว่า ทำไมจึงไม่จ่ายค่าตอบแทนนี้ให้คนที่ทำหน้าที่เหมือนพนักงานของตัวเอง ทำแบบนี้ไปได้ลงคออย่างไร ขอถามหน่อย (ไม่ได้ถามผู้อ่านนะ ถามหน่อย ถ้าไม่ใช่หน้อย อย่าเดือดร้อน)

วันนี้เริ่มต้นทบทวนผลประโยชน์ที่บริษัทต้องจ่ายให้พนักงานเวลาพนักงานเกษียณอายุได้แล้ว อย่าลืมนะ รอถึงปี 2562 เลย ๆ (สภาวะใจดีดี ผ่อนผันให้อีก 1 ปี) ก็จะทำงานไม่ทัน ต้องหาแนวปฏิบัติที่เหมาะสมไว้ด้วย วันนี้อาจารย์ปัญญาขอทราบก่อน จนกว่าจะพบกันในตอนต่อไปตามคำเรียกร้อง (ไม่เรียกร้องก็จะกลับมาอยู่ดี) การคำนวณผลประโยชน์คณิตศาสตร์ประกันภัยอย่างง่าย ขอให้โชคดี..

