

فصلنامه علمی و پژوهشی «بررسی‌های حسابداری»

سال دوم، شماره پنجم، پائیز ۱۳۷۲

ص ص ۶۰ - ۳۷

# حسابداری مزایای پایان خدمت

علی رحمانی

## مقدمه

حسابداری مزایای پایان خدمت یکی از بحث‌انگیزترین مباحث حسابداری است که تاکنون مجامع حسابداری حرفه‌ای در دنیا درباره آن به توافقی همگانی دست نیافته‌اند.<sup>۱</sup> اگر چه از اواخر ۱۸۰۰ میلادی تعدادی از مؤسسات تجاری برای کارکنان و کارگران خود، بعد از پایان خدمت مزایایی را فراهم می‌کردند، ولی با پیدایش انقلاب صنعتی و گسترش شرکتهای بزرگ صنعتی و تجاری و نیز ایجاد تشکلهای کارگری، به مرور زمان این مزایا شکل قانونی گرفت. در این مقاله، نخست انواع طرحهای مزایای پایان خدمت و نوع مزایا به اختصار بررسی می‌گردد. در بخش دوم، سیر تدریجی تکامل روشهای حسابداری مزایای پایان خدمت با تأکید بر بیانیه‌های استاندارد حسابداری مجامع حرفه‌ای معتبر دنیا بررسی می‌شود. بخش سوم به ماهیت تعهدات کارفرمایان بابت مزایای پایان خدمت و روشهای اندازه‌گیری این تعهدات می‌پردازد.

---

1- Paul B. miller, "The new pension Accounting," Journal of Accountancy, Jan. 1987.

## طرح‌های مزایای پایان خدمت

تجزیه و تحلیل حسابداری مزایای پایان خدمت، مستلزم داشتن آگاهی و درکی از انواع طرح‌ها و مزایاست. مزایای پایان خدمت به گونه‌های مختلف از قبیل مزایای بازنشستگی، خدمات درمانی، از کار افتادگی، مزایای پایان قرارداد کار و ... پرداخت می‌شود. ویژگی‌های طرح‌های مزایای پایان خدمت از نظر نوع طرح و چگونگی تأمین مالی آن بقدری پیچیده است که بحث در مورد آنها می‌تواند موضوع مقاله‌های دیگری قرار گیرد. متداولترین طرح‌ها برای تأمین مزایای پایان خدمت را می‌توان به دو گروه کلی، طرح‌ها با کمک معین و طرح‌ها با مزایای معین طبقه‌بندی کرد. خصوصیت مهم این طرح‌ها به فرمول مزایا و ویژگی کمکها مربوط می‌شود. اختلافات اصلی آنها در چگونگی تعیین و تأمین مالی مزایاست.

### طرح‌ها با کمک معین<sup>۲</sup>

در یک طرح با کمک معین، کمک (پرداخت) کارفرما به طرح طبق شرایط طرح مشخص می‌شود. کارفرما تعهد می‌کند مبالغ معینی را در هر دوره براساس فرمولی به یک صندوق پرداخت کند. این فرمول ممکن است درصدی از حقوق کارکنان باشد که عواملی چون سن، طول خدمت، سود کارفرما و سطح پاداش را نیز در نظر گیرد. در این طرح‌ها فقط کمکهای کارفرما معین شده و مزایای نهایی که باید به کارکنان پرداخت شود، توسط کارفرما تضمین نمی‌شود. مزایا صرفاً تابعی از کمکهای انباشته و سود آتی حاصل از سرمایه‌گذاری وجوه طرح است. طرح ممکن است غیر مشارکتی (تمام کمکها توسط کارفرما صورت گیرد) و یا مشارکتی (قسمتی از کمکها توسط کارکنان تأمین شود) باشد. در این نوع طرح‌ها داراییهایی به منظور خاص (پرداخت مزایا) کنار گذاشته می‌شود. ترتیبات تکنیکی برای رسیدن به این هدف از طریق ایجاد یک صندوق رسمی یا انعقاد قرارداد با یک شرکت بیمه یا صندوق تأمین اجتماعی یا هر سازمان دیگری که به ایفای این امور مبادرت دارد، انجام می‌گیرد. اصطلاح صندوق طرح برای تمام این وضعیتهای بکار می‌رود.

در این نوع طرحها، مسأله مهم تفکیک شخصیت صندوق از کارفرما و کارکنان است. سود تحصیلی و ریسک از دست دادن داراییهای کمک شده به طرح، مستقیماً متوجه کارکنان است. مسئولیت کارفرما صرفاً کمک به طرح طبق فرمول توافق شده یا مقرر است. نتیجتاً هزینه سالانه کارفرما مبلغی است که برای کمک به صندوق طرح تعهد یا پرداخت شده است. اگر کمکها کمتر از میزان مقرر باشد، در ترازنامه کارفرما یک بدهی و چنانچه بیشتر باشد یک دارایی گزارش خواهد شد. این نوع طرحها مشکل حسابداری خاصی ندارد.

### طرحها با مزایای معین<sup>۳</sup>

در طرحها با مزایای معین، مزایایی که کارکنان در زمان پایان خدمت یا پس از آن دریافت می‌کنند، مشخص می‌گردد. این مزایا بر حسب مبلغ پولی مشخص و یا بر حسب یک فرمول عمومی بر مبنای حقوق و مدت خدمت تعریف می‌شود. مزایا در یک طرح با مزایای معین ممکن است به یکی از سه طریق زیر پرداخت شود:

(۱) مزایا به صورت یکجا در تاریخ پایان خدمت پرداخت شود.

(۲) مزایا به صورت مستمری پرداخت شود.

(۳) قسمتی از مزایا به صورت یکجا و بقیه به صورت مستمری پرداخت شود.

به منظور توانایی پرداخت تعهدات مزایا در موعد مقرر و نیز استفاده از مزایای مالیاتی، بیشتر کارفرمایان به صورت منحصر به فرد و یا چند کارفرمایی صندوقهایی را برای اینگونه طرحها ایجاد می‌کنند. ذی نفع صندوق طرح با کمک معین، کارکنان هستند ولی ذی نفع صندوق طرح با مزایای معین، کارفرماست. از لحاظ شکل قانونی، صندوق یک شخصیت جداگانه است، ولی از نظر محتوای اقتصادی، داراییها و بدهیهای صندوق به کارفرما تعلق دارد. وجوه صندوق فقط حمایت محدودی از مزایای کارکنان است و کارفرما کاملاً مسؤول پرداخت مزایای تعیین شده است.

هرگونه وجوه مازاد به کارفرما تعلق دارد و می‌تواند از طریق کاهش پرداختهای آتی یا

3- Defined benefit plans.

برداشت از صندوق بازیافت شود و هرگونه کسری نیز باید توسط کارفرما جبران شود. حسابداری طرحها با مزایای معین پیچیده است، زیرا مزایا بر حسب متغیرهای نامطمئن آتی تعریف می‌شود. یک الگوی مناسب تأمین مالی باید اتخاذ شود تا اطمینان حاصل گردد و جوه کافی در زمان پایان خدمت برای پرداخت مزایای تضمین شده در دسترس قرار خواهد گرفت. سطح تأمین مالی به عواملی چند مانند گردش کارکنان، میزان مرگ و میر، طول مدت خدمت کارکنان، سطح حقوق و مزایا و میزان سود مورد انتظار بستگی دارد. هزینه شناخته شده در هر دوره لزوماً معادل کمک نقدی نیست. بطور مشابه، مبالغ گزارش شده به عنوان بدهی، به دلیل اینکه اندازه‌گیری و شناخت بدهی به متغیرهای نامعلوم آتی مربوط است، همیشه بحث‌انگیز بوده است.

طرح با مزایای معین به دلیل حمایت از کارکنان و دادن اطمینان خاطر بیشتر به آنها، مشهورتر و متداولتر است.

### سیر تکامل روشهای حسابداری مزایای پایان خدمت

بدون شک، توسعه و بهبود روشهای حسابداری مزایای پایان خدمت، جدا از تکامل تدریجی تفکرات، روشها و تئوریهای حسابداری نیست. از اواخر سال ۱۸۰۰ میلادی تعدادی از مؤسسات تجاری برای کارکنان خود در زمان پایان خدمت و پس از آن مزایایی را فراهم می‌کردند. این کمکها به این دلیل که بطور اختیاری از سوی کارفرمایان پرداخت، و عملاً به عنوان هدیه بابت قدردانی از زحمات گذشته کارکنان تلقی می‌شد (نوعاً جزء هزینه‌های خیرات و نیکوکاری شرکتها بود)، مشکلات حسابداری خاصی نداشت.<sup>۴</sup>

بعدها با اجباری شدن طرحهای مزایای پایان خدمت و نیز فشار اتحادیه‌های کارگری، رشد و گسترش این طرحها تسریع و مشکلات پیچیدگیهای حسابداری آن بیشتر آشکار شد. در بررسی سیر تکامل روشهای حسابداری مزایای پایان خدمت سه دوره متمایز را شناسایی و مورد بررسی قرار می‌دهیم:

- ۱) دوران استفاده از روش نقدی
  - ۲) دوران استفاده از روش تعهدی با تأکید بر سود و زیان
  - ۳) دوران استفاده از روش تعهدی با تأکید بر ترازنامه.
- مسائل اصلی در حسابداری مزایای پایان خدمت را می‌توان به صورت سه سؤال زیر خلاصه کرد:

- ۱) هزینه مزایای پایان خدمت در چه زمانی و به چه مبلغی اندازه‌گیری شود؟
- ۲) تعهدات این مزایا و وجوه آن چگونه اندازه‌گیری شود؟
- ۳) کیفیت ارائه در صورتهای مالی چگونه است؟

#### روش نقدی در حسابداری مزایای پایان خدمت

در گذشته، مبنای نقدی در حسابداری غالب بود. با در نظر گرفتن محیطی که مسائل حسابداری مزایای پایان خدمت در آن مطرح بود و نیز نگرشی که به هزینه این مزایا (به عنوان هدیه یا کمک خیرخواهانه) وجود داشت، بیشتر کارفرمایان از روش نقدی برای شناخت هزینه مزایای پایان خدمت استفاده می‌کردند. هیچگونه بدهی نیز از این بابت شناسایی و گزارش نمی‌شد. این طرز عمل بر مبنای یکی از دو فرض زیر بود:

۱) ماهیت طرحهای مزایای پایان خدمت به گونه‌ای بود که کارفرما فقط مبالغ پرداختی را به حساب هزینه منظور می‌کرد.

۲) روشی که برای پرداخت مزایا به کارکنان یا صندوق طرح استفاده می‌شد، برای تعیین سود خالص، تحت مفاهیم حسابداری آن دوره، مناسب بود. بنابراین مبالغ ثبت شده به عنوان هزینه مزایا برای یک دوره همان مبالغ پرداختی طی آن دوره بود.

مهمترین استدلالهایی که در دفاع از روش نقدی شده، به شرح زیر است:

- ۱) خط و مشی مالی شرکتها در مورد طرحهای مزایای پایان خدمت متفاوت است و چون مفاهیم حسابداری این تفاوتها را شناسایی نمی‌کند، وضعیت واقعی تحریف خواهد شد.
- ۲) به دلیل ابهامات و عدم اطمینانهای موجود (برای مثال میزان مرگ و میر، گردش کارکنان، سود حاصل از داراییهای صندوق طرح، تغییرات آتی در طرح) تعیین هزینه فعلی

مزایای پایان خدمت یک برآورد است که برای مقاصد حسابداری مناسب نیست. (۳) بعضی از کارفرمایان عقیده دارند که آنها هرگز تمام مبالغی را که برای مزایای پایان خدمت ذخیره کرده‌اند، نخواهند پرداخت. بنابراین صحیح نیست مبالغی که هرگز پرداخت نخواهد شد، به حساب هزینه منظور و متناسب با آن وجوهی کنار گذاشته یا یک بدهی شناسایی شود.

(۴) حتی اگر هزینه مزایای پایان خدمت بدون در نظر گرفتن مبالغ پرداختی محاسبه شود، این کار به یکنواختی در روشهای حسابداری این مزایا منجر خواهد شد. تعدادی از اجزای مورد نظر در محاسبه هزینه از قبیل میزان مرگ و میر، از کار افتادگی، پایان خدمت زودرس و بازده داراییهای صندوق طرح مسأله ذهنی و قضاوتی است و بنابر این توانایی مقایسه صورتهای مالی عملاً ممکن نیست.

(۵) روش و حیطة تأمین وجوه صندوق طرح به گونه‌ای است که حتی در صورت اغماض از آن، بر مبلغ هزینه‌های ثبت شده تأثیر می‌گذارد. تأمین وجوه صندوق مستقیماً بر بازدهی و سود صندوق تأثیر دارد و در نهایت مبلغ هزینه را متأثر می‌کند.

(۶) تعهد هزینه مزایای پایان خدمت، بدون کنار گذاشتن وجوه برای این منظور فایده‌ای ندارد، زیرا این وجوه در معرض ریسک تجاری است و تعهد و عدم تعهد تفاوتی نخواهد داشت.

(۷) تغییر روش حسابداری نقدی به تعهدی ممکن است نتایج منفی جدی داشته باشد. زیرا گزارش این بدهی برای سهامداران و اعتباردهندگان گمراه کننده بوده، به درک نادرست صورتهای مالی منجر خواهد شد. مضافاً اینکه گزارش بدهی، کارفرما را از سوی اعتباردهندگان و سهامداران تحت فشار قرار خواهد داد و به کاهش ظرفیت استقراض وی منجر خواهد شد. سرانجام، کارفرما به منظور فرار از گزارش بدهی، مزایای پایان خدمت را محدود و یا انگیزه‌ای برای افزایش آن نخواهد داشت.

روش تعهدی با تأکید بر سود و زیان

در اواخر دهه ۱۹۲۰ رایج شدن صورت سود و زیان، همراه با فشارهای قابل ملاحظه از

سوی افراد خارج از حرفه حسابداری و نیز عدم رضایت دست‌اندرکاران حرفه‌ای و دانشگاهیان از روشهای جاری، تغییرات نهادی مهمی را در تفکر و تئوری حسابداری بوجود آورد. یکی از مهمترین این تغییرات، تأکید و توجه بیشتر به سود و زیان بود. بیشتر مطالعات و تلاشهای این دوره در جهت ارائه مفهوم یکنواخت از سود و نیز ثبات روش در گزارشگری مالی، ماهیت تخصیصها و روش تعهدی و تأثیر آن بر سود و زیان بود.

در سال ۱۹۴۰ مقدمه‌ای بر استانداردهای حسابداری شرکتها<sup>۵</sup> منتشر شد. در این کتاب پیتون و لیتلتون تأکید زیادی بر مفهوم تطابق کرده، ترازنامه را صرفاً به عنوان رابط بین دو صورت سود و زیان معرفی کردند. استفاده از روش نقدی برای شناسایی هزینه‌های مزایای پایان خدمت در این دوران باعث می‌شد این هزینه تابعی از میزان کمک کارفرما به صندوق طرح باشد. این امر نیز به وضعیت مالی کارفرما در هر دوره بستگی داشت. در نتیجه نوساناتی در سود و زیان هر دوره ایجاد و مدیریت بنا به میل خود قادر به کم و زیاد کردن رقم سود و زیان بود.

از اوایل دهه ۱۹۴۰ طرحهای مزایای پایان خدمت، طبق قوانین و مقررات و تحت فشار اتحادیه‌های کارگری و علائق کارگران، در بیشتر کشورها اجباری شد. طرحهای خصوصی و عمومی جدید، و یا تجدید نظر در طرحهای قبلی، مزایایی را بابت خدمات قبلی کارکنان ایجاد می‌کرد. بنابراین در شروع هر طرح، مزایای انباشته پرداخت نشده‌ای بوجود می‌آمد که چگونگی حسابداری آن بحث‌انگیز و متفاوت بود. در ۱۹۴۸ کمیته روشهای حسابداری در پاسخ به این مشکل، ARB<sup>۶</sup> شماره ۳۶ را که بعداً به عنوان فصل سیزدهم ARB شماره ۴۳ ارائه شد، تدوین کرد و رسماً اولین گام در جهت تغییر مبنای نقدی به تعهدی برداشته شد.

مهمترین استدلالهایی که در دفاع از روش تعهدی ارائه شد، به شرح زیر است:

۱) مزایای پایان خدمت قسمتی از حقوق و مزایاست. در بیشتر موارد، یکی از دلایل

5- W. A. Paton & A. C. Littelton, "An Introduction to Corporate Accounting standards", (Evanston, AAA, 1940).

6- Accounting Research Bulletins (ARB), No. 36

اصلی کارفرمایان برای ایجاد طرح‌های مزایای پایان خدمت، تسهیل جذب و نگهداری کارکنان لایق است. در مذاکرات حقوق و دستمزد، اتحادیه‌های کارگری اغلب مزایای پایان خدمت اضافی را به جای قسمتی از افزایش پیشنهادی در سطح دستمزدهای جاری قبول کرده‌اند. در نتیجه کارفرمایان باید هنگام تحقق و نه پرداخت، آن را به حساب هزینه منظور کنند.

۲) حتی اگر مزایای بازنشستگی قسمتی از حقوق نباشد، هزینه تأمین این مزایا قسمتی از هزینه کار است که باید در زمان تحقق به حساب گرفته شود.

۳) بهای تمام شده مزایای پایان خدمت که باید در آینده پرداخت شود، ادامه هزینه جاری کارکنان است. در نظر گرفتن ذخیره برای چنین هزینه‌ای به تطابق درآمد و هزینه در یک دوره حسابداری منجر می‌گردد.

۴) میزان کمک کارفرما به صندوق طرح در یک سال مالی به تصمیم مدیریت بستگی دارد و ارتباطی با ملاحظات حسابداری ندارد. بنابر این منظور کردن هزینه به روش تعهدی ضمن حفظ اهمیت سود، باعث ایجاد یکنواختی و ثبات روش و نیز قابلیت مقایسه صورتهای مالی شرکتهای مختلف می‌شود.

۵) اگر چه ابهاماتی در برآورد هزینه مزایای پایان خدمت وجود دارد، ولی ابهامات در سایر موارد دیگر همچون برآورد هزینه استهلاک، هزینه مطالبات مشکوک و ... وجود دارد که باید با معیارهایی حل شود. کارشناسان بیمه (اکچوئریس)<sup>۷</sup> می‌توانند برآورد نسبتاً صحیح از این هزینه‌ها ارائه کنند.

۶) این استدلال که تأمین مالی کامل هزینه‌های پایان خدمت ضروری نیست و بنابر این تعهد هزینه نیز لازم نیست، شبیه آن است که اظهار شود، میزان کامل حسابهای پرداختنی به این دلیل که هرگز از یک سطح معینی کمتر نمی‌شود، نباید ثبت گردد. اگر مبلغ کل حسابهای پرداختنی کاهش نیابد، ممکن است به دلیل جایگزینی مداوم بدهی به یک فروشنده به جای بدهی به فروشندگان دیگر باشد. اگر تأمین مالی کامل هزینه مزایای پایان خدمت ضروری



نیست، به این دلیل است که مبالغ کمک کارفرما بر حسب تک تک کارکنان شناسایی نمی شود و بدین ترتیب مبالغ کمک شده بابت خدمات جاری کارکنان فعلی ممکن است برای پرداخت مزایای کارکنانی که به خدمتشان خاتمه داده شده، بکار رود. اگر کارفرما تداوم فعالیت دارد، هزینه تأمین مزایای پایان خدمت کارکنان جدید را باید در دوره جاری منظور کند.

(۷) نتایج اغماض از ثبت و گزارش تعهد مزایای پایان خدمت، ممکن است اثرات منفی جدی بر اقتصاد ملی و هم بر تک تک کارفرمایان داشته باشد.

ARB شماره ۳۶ اولین استاندارد حسابداری مزایای پایان خدمت است که به شناخت مزایای انباشته پرداخت نشده (ناشی از ایجاد یک طرح جدید یا اصلاح طرح موجود) توجه داشت. در آن زمان سه روش برای شناخت این مزایا وجود داشت:

(۱) روش تعدیل سنواتی (عطف به ماسبق) با این استدلال که مزایای انباشته مربوط به خدمات گذشته است.

(۲) منظور نمودن تعدیل به سود و زیان دوره جاری و طبقه بندی آن به عنوان اقلام غیر مترقبه با همان استدلال قبلی. این دو روش بیانگر مفهوم سود عملیاتی و سود همه شمول است.

(۳) تخصیص هزینه مزایای انباشته به دوره جاری و آتی. این روش که در ARB شماره ۳۶ مورد تأیید قرار گرفته است، استدلال می کرد، هزینه تأمین مزایا باید به باقیمانده عمر خدمتی کارکنان سرشکن شود. اگر مزایای انباشته ای در آغاز طرح بوجود می آید، هزینه کارفرما از این بابت باید با درآمدهای آتی حاصل از کار کارکنان تطابق داده شود؛ مثلاً با ایجاد طرح جدید یا اصلاح طرح موجود ممکن است تقاضا برای افزایش حقوق کاهش یابد. مفهوم تطابق، اصل بنیادی ARB شماره ۳۶ است.

### بولتن تحقیقات حسابداری شماره ۴۷<sup>۸</sup>

مفهوم بدهی مزایای پایان خدمت برای اولین بار در سال ۱۹۵۶ در ARB شماره ۴۷

مطرح شد. در این بیانیه تأکید شده که در تعیین هزینه مزایای پایان خدمت، علاوه بر ویژگیهای طرح در مورد افراد واجد شرایط و سطح پرداخت مزایا، عوامل دیگری چون سایر مزایای پایان خدمت (مثل هزینه درمان، تأمین اجتماعی و...)، طول عمر کارکنان قبل و بعد از پایان خدمت، گردش کارکنان، از کار افتادگی، بازنشستگی زودرس، سطح حقوق و مزایای آتی و نیز بازدهی سرمایه‌گذارهای صندوق طرح باید در نظر گرفته شود.

هزینه تأمین مزایا بر مبنای خدمات جاری و آتی باید بطور سیستماتیک طی دوره عمر فعال مورد انتظار کارکنان تعهد شود و بر محاسبات بیمه‌ای مبتنی باشد. این بیانیه کارفرمایان را ملزم نمود که در تهیه صورتهای مالی از خدمت کارشناسان بیمه استفاده کنند. محاسبات بیمه‌ای ممکن است برای هر یک از کارکنان یا طبقاتی از آنها (بر حسب عمر، مدت خدمت، میزان حقوق و مزایا و...) و یا بر مبنای متوسط عمر خدمتی مورد انتظار همه کارکنان صورت گیرد. این محاسبات اگر چه ممکن است عمدتاً برای مقاصد تأمین وجوه مزایا صورت گیرد، ولی برای مقاصد حسابداری نیز قابل استفاده است. بیانیه پیشنهاد می‌کند مزایای انباشته پرداخت نشده کارکنانی که طبق طرح شرایط استحقاق مزایا را پیدا کرده‌اند، به عنوان بدهی در ترازنامه گزارش و افزایش سالانه این مزایا به عنوان حداقل هزینه شناسایی شود. هرگونه هزینه با اهمیت ناشی از ایجاد طرح جدید یا اصلاح طرحهای موجود باید در یادداشتهای پیوست افشا شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

تالار باغ علوم انسانی

مطالعه تحقیقی حسابداری شماره ۸

و نظریه شماره ۸ کمیته اصول حسابداری<sup>۱۰</sup>

مطالعه تحقیقی حسابداری شماره ۸ تحت نظر دایره تحقیقات حسابداری هیأت اصول حسابداری (APB) انجام شد و مبنای نظریه شماره ۸ این هیأت قرار گرفت. تغییر اصلی در حسابداری مزایای پایان خدمت با وضع APB شماره ۸ رخ داد. طبق این نظریه هزینه

9- Accounting Research study (ARS) No. 8

10 - Accounting Principles Board (ARB) opinion No. 8

بازنشستگی با استفاده از یکی از چندین روش قابل قبول بیمه‌ای، صرف نظر از میزان کمکهای نقدی محاسبه می‌گردد. مزایای پایان خدمت آتی با هر دوره ارائه خدمت کارکنان، انباشته می‌شود و وظیفه حسابداری برآورد معقولی از هزینه سالانه این مزایاست.

APB شماره ۸ صراحتاً ذکر می‌کند، شناخت هزینه‌ها باید به روش منطقی و سیستماتیک طبق یکی از روشهای قابل قبول بیمه‌ای صورت گیرد. اگر امکان تطابق مستقیم هزینه این مزایا منافع حاصل از کار کارکنان وجود نداشته باشد، لازم است این هزینه‌ها به دوره‌های خدمات کارکنان سرشکن شود و به این طریق، تطابق غیر مستقیم صورت گیرد. این استاندارد به تعهدات مزایای پایان خدمت توجهی ننموده و فقط فزونی مزایای تحقق یافته کارکنان واجد شرایط بر وجوه صندوق طرح را به عنوان حداقل بدهی شناسایی کرد. این نتیجه‌گیری APB ناشی از اشتباه در شناخت هزینه‌های طرح با وجوه لازم برای انجام تعهدات طرح است.

یکی از مباحث جالب و جدید APB، شناخت هزینه بهره مربوط به مزایای انباشته پرداخت نشده به عنوان یک جزء هزینه مزایای پایان خدمت بود. با این کار هزینه هر دوره شامل حداقل سه جزء، هزینه خدمات جاری، هزینه بهره تعهدات پرداخت نشده مزایا و سود حاصل از داراییهای طرح بود که به صورت یک قلم در متن صورتهای مالی گزارش می‌شد. تمام محاسبات بر روشهای بیمه‌ای مبتنی بود. مزایای انباشته پرداخت نشده به عنوان یک منبع مالی برای کارفرما هزینه‌ای دارد که طبق این بیانیه می‌باید شناسایی و به عنوان قسمتی از هزینه مزایا گزارش شود.

#### استفاده از روش تعهدی با تأکید بر ترازنامه

تا اواسط دهه ۱۹۶۰ اصل تطابق یکی از میثاقهای مهم برای حل مسائل و مشکلات و توجیه روشهای جاری حسابداری بود. اما به تدریج، توجهات معطوف به ترازنامه و اندازه‌گیری داراییها و بدهیها شد. تغییر در تفکر حسابداری از زمان انتشار بیانیه APB شماره

۴ پذیرش عمومی یافت.<sup>۱۱</sup> پروژه چارچوب نظری<sup>۱۲</sup> را می‌توان انعکاس یک انقلاب در حسابداری دانست.

بعضی از مهمترین تغییرات در اندیشه‌ها و تفکرات حسابداری به شرح زیر است:  
 (۱) تأکید بر هدفهای عام اجتماعی حسابداری (شناخت استفاده‌کنندگان از صورتهای مالی و نیازهای آنان).

(۲) شناخت روش سودمندی اطلاعات برای تصمیم‌گیری و تأکید بر اهمیت جریانهای نقدی برای تصمیم‌گیری در فرایند تدوین استانداردها.

(۳) تغییر اساسی در روش تفکر از مفهوم تطابق<sup>۱۳</sup> به تأکید بر اندازه‌گیری در ترازنامه و اندازه‌گیری تغییرات در ترازنامه برای محاسبه سود جامع.

(۴) تأکید بر تفسیر معنایی اجزای صورتهای مالی.

تغییر در روش سود نگری طبق مدل لیتلتون - پیتون به روش ترازنامه‌ای به طور بالقوه مهمتر از تغییر در اهداف است. روش ترازنامه‌ای متفاوت از آنچه در نوشته‌های قبلی، حتی در بیانیه شماره ۴، هیأت اصول حسابداری ارائه شده، است. در مدل لیتلتون - پیتون سود نتیجه تطابق هزینه با درآمد است. ترازنامه بیانگر اقلام بدهکار و بستانکار تخصیص نیافته است که همراه با ادعاهای پولی و سایر تعهدات به دوره آتی منتقل می‌شود. در مدل چارچوب نظری، داراییها و بدهیها در ترازنامه مستقل از محاسبه سود، اندازه‌گیری می‌شود. این تغییرات بطور طبیعی بر حل مشکلات جاری حسابداری نیز تأثیر گذاشت و در نتیجه به جای بررسی مسائل بر مبنای اصل تطابق، چالش جدیدی بر مبنای روش دارایی - بدهی (ترازنامه‌ای) بوجود آمد.

حسابداری مزایای پایان خدمت به عنوان نوعی تأمین مالی خارج از ترازنامه با استفاده از

11- E. S. Hendriksen, "Accounting theory", 4 th Ed. (Irwin, 1982), PP. 45-60

12- Conceptual framework project.

13- Kennet most, "The Rise & fall of matching principle", Accounting & Business Research,

Autum 1977, PP. 280-90

روش جدید، طرح و مورد بحث قرار گرفت. ایرادات و انتقادات از طرز عمل رایج مزایای پایان خدمت، هیأت استانداردهای حسابداری مالی FASB را وادار کرد تا در اوایل سال ۱۹۷۵ دو پروژه جدید را در دستور کار خود قرار دهد. یک پروژه به حسابداری طرح و پروژه دیگر به حسابداری مزایا بوسیله کارفرما مربوط است. در ۱۹۷۶ هیأت، تصمیم گرفت نخست، دربارهٔ پروژه حسابداری طرح، که تا آن زمان استاندارد دیگری نیز در آن زمینه وجود نداشت، کار کند و با معلق گذاشتن پروژه حسابداری بوسیله کارفرما، انتظار داشت از پیشرفت بیشتر در پروژه چارچوب نظری سود ببرد. در مارس ۱۹۸۰ بیانیه شماره ۳۵ در خصوص حسابداری طرحهای بازنشستگی به عنوان یکی از مزایای پایان خدمت با عنوان «حسابداری و گزارشگری طرحهای بازنشستگی با مزایای معین»<sup>۱۴</sup> منتشر شد.

#### بیانیه استانداردهای حسابداری مالی شماره ۳۵ و ۳۶

بیانیه شماره ۳۵، طرح بازنشستگی را به عنوان یک شخصیت گزارشگری تعریف و استانداردهای حسابداری را برای اندازه‌گیری و گزارش داراییها و تعهدات طرح وضع نمود. این استاندارد نقطه تحولی بود، زیرا طرح را یک شخصیت جدا از کارفرما تعریف، و برای آن استانداردهای خاصی را وضع کرد. طبق استاندارد، داراییهای طرح به قیمت جاری بازار اندازه‌گیری و تعهدات آن (مزایای انباشته) با استفاده از روش بیمه‌ای تأمین وجوه مزایای تحقق یافته،<sup>۱۵</sup> بدون در نظر گرفتن افزایش حقوق و مزایا اندازه‌گیری می‌شود. در FASB شماره ۳۵ توجه زیادی به تفکیک طرح از مجری آن شده و از ماهیت ارتباط بین کارفرما و کارکنان برای پرداخت مزایا صرف نظر شده است. این بیانیه یک طریق زیرکانه برای گزارشگری تعهدات مزایای پایان خدمت شرکتهای مجری طرح بود. گزارش تعهدات طرح نسبت به گزارش تعهدات کارفرما در متن صورتهای مالی، کمتر بحث‌انگیز است. مبنای نتیجه‌گیری این استاندارد نیازهای اطلاعاتی شرکت کنندگان در طرح است.

14- Statment of Financial Accounting standards No. 35

15- Accrued Benefit funding method.

طبق استاندارد، هدف از صورتهای مالی یک طرح مزایای پایان خدمت، فراهم آوردن اطلاعات مالی به منظور ارزیابی توانایی فعلی و آتی پرداخت مزایا در موعد مقرر است. به منظور دستیابی به این هدفها صورتهای مالی شامل اطلاعات زیر است:

۱) خالص داراییهای در دسترس برای پرداخت مزایا در پایان هر دوره.  
 ۲) تغییر در خالص داراییهای طی سال.

۳) ارزش فعلی بیمه‌ای مزایای انباشته (تعهدات) طرح به تاریخ اول یا آخر دوره.

۴) اثر عوامل معینی که باعث تغییر سال به سال در ارزش فعلی مزایای انباشته می‌گردد. با توجه به مطالب فوق FASB برای طرح، صورتهای مالی متفاوت از صورتهای مالی اساسی رایج تعریف کرد. همچنین روشهای اندازه‌گیری (ارزش بازار) نیز جدید است. طبق استاندارد، صورتهای مالی طرح شامل:

۱) صورت خالص داراییهای موجود

۲) صورت تغییرات در خالص داراییهای موجود

۳) صورت مزایای انباشته

۴) صورت تغییرات در مزایای انباشته

است. همچنین اطلاعات خاص معینی نیز باید در یادداشتهای پیوست افشا شود.

نکته قابل توجه این است که بیانیه شماره ۳۵ صورتهای مالی را که باید برای یک طرح تهیه شود و روشهای ارزیابی در آن صورتهای مشخص کرد، ولی الزامی در تهیه و توزیع آنها ایجاد نکرد. اگر چنین صورتهایی تهیه شود، شرایط استاندارد باید در آن بکار می‌رفت.

بیانیه شماره ۳۵ کمک مؤثری به گزارشگری تعهدات و داراییهای کارفرمایان از بابت مزایای پایان خدمت نکرد و FASB بیانیه شماره ۳۶ را منتشر کرد. بیانیه جدید پاراگراف ۴۶ از APB شماره ۸ در مورد افشای اطلاعات مکمل را اصلاح و الزامات جدیدی را بر مبنای بیانیه شماره ۳۵ وضع کرد. الزامات افشای بیانیه ۳۶ به شرح زیر است:

۱) تشریح طرح اصلی

۲) بیان کلی سیاستهای تأمین وجوه

۳) افشای موضوعاتی که بر مقایسه‌پذیری اطلاعات ادواری مؤثر است

۴) افشای داراییهای طرح به ارزش بازار

۵) افشای مزایای انباشته که طبق روش بیمه‌ای توصیه شده در بیانیه ۳۵ اندازه‌گیری می‌شود و تفکیک آن بر حسب کارکنانی که شرایط استحقاق را حائز شده‌اند و کارکنانی که در آینده شرایط استحقاق را دارا خواهند شد

۶) نرخ بهره مورد استفاده در محاسبات بیمه‌ای

۷) تاریخی که محاسبات بیمه‌ای انجام شده است.

به این ترتیب افشا در یادداشتهای پیوست به جای شناخت در متن صورتهای مالی به عنوان روش مؤثر برخورد با یک موضوع بحث‌انگیز بکار رفت. مشکلات ناشی از عدم شناخت تعهدات مزایای پایان خدمت در صورتهای مالی از اوایل دهه ۱۹۸۰ بیشتر مطرح شد. برای مثال در اول دسامبر ۱۹۸۰ فورچون گزارش داد: <sup>۱۶</sup> هنگامی که صنایع فولاد کی‌زر <sup>۱۷</sup> در اواخر سپتامبر قرار بود تصفیه شود ... بیشتر مردم تصور می‌کردند، سود مناسبی عاید سهامداران گردد. قیمت بازار هر سهم ۴۴ دلار بود و انتظار می‌رفت از فروش اموال مبلغ زیادتری حاصل شود. این استدلال به هر حال بدهی شرکت بابت مزایای پرداخت نشده معوق را (که در صورتهای مالی گزارش نمی‌شد) در نظر نگرفته بود. پس از بررسیهای لازم مشخص شد، شرکت بابت هر سهم بیش از ۹ دلار بدهی مزایای پایان خدمت دارد. این موجب انصراف مدیران از تصفیه شرکت شد، چرا که آنها به این نتیجه رسیدند که ارزش تصفیه هر سهم به مراتب کمتر از قیمت بازار آن است. این مسائل FASB را وادار به انتشار بیانیه شماره ۸۷ در دسامبر ۱۹۸۵ نمود. کاربرد این بیانیه برای سال مالی که از تاریخ ۱۵ دسامبر ۱۹۸۸ شروع می‌شد، الزامی بود.

16- S. A. Zeff & T. F. Keller, "Financial Accounting theory", 2nd Ed (mc Graw-hill Book Co.

1985) P. 526

17- Kaiser steel

### بیانیه استانداردهای حسابداری مالی شماره ۸۷<sup>۱۸</sup>

نگرش غالب در استانداردهای حسابداری حتی در APB شماره ۸ نگرش درآمد - هزینه بود. از دید جریان‌ات نقدی می‌توان گفت بین شرکتها روش یکسانی وجود داشت، زیرا شرکتها همان مبلغی را که باید پرداخت می‌کردند، تعهد و به حساب هزینه منظور می‌نمودند. از دید تعهدی یکنواختی وجود نداشت، زیرا تعهدات مبتنی بر پنج روش مختلف ارزیابی بیمه‌ای بود که تأثیر مفروضات بیمه‌ای مختلف در هر روش را نیز باید به آن اضافه کرد. این وضعیت شبیه به تخصیص اختیاری بهای تمام شده طبق روشهای مختلف استهلاک است. همانگونه که یک روش استهلاک قابل دفاع وجود ندارد، یک روش تأمین وجوه برتر نیز وجود ندارد، با این تفاوت که روشهای استهلاک برای عموم قابل درک، ولی روشهای تأمین وجوه بیمه‌ای بسیار پیچیده و مبهم است.

FASB دو مشکل اصلی را در حسابداری مزایای پایان خدمت شناسایی کرد:

- ۱- هزینه سالانه به گونه مناسبی اندازه‌گیری نمی‌شد.
  - ۲- داراییها و بدهیهای مهمی در صورت وضعیت مالی درج نمی‌شد.
- این نارساییها نیاز به اصول و روشهای جدید را برجسته‌تر کرد. این مشکلات ناشی از اتکا APB به دو قضیه ناقص بود:

۱- طرحها با کمک معین و طرحها با مزایای معین تأثیر اقتصادی یکسانی بر کارفرما دارند.

۲- صندوق طرح مزایای معین هم از لحاظ قانونی و هم محتوای اقتصادی شخصیتی جدا از کارفرماست. FASB بنا را بر دو قضیه مخالف این قضا یا گذاشت. قضایای جدید به شناخت ارقام جدیدی در ترازنامه منجر شد و به تصمیم هیأت استانداردهای حسابداری مالی در ایجاد محاسبات با ثبات و یکنواخت‌تر از طریق اجباری کردن استفاده از یک روش بیمه‌ای (روش مزایای تحقق یافته با حقوق پیش بینی شده آتی) جامه عمل پوشاند. هزینه مزایای پایان خدمت هر دوره شامل مجموع عوامل زیر است:



- ۱- هزینه خدمات (نرمال) که با استفاده از روش بیمه‌ای مزایای تحقق یافته محاسبه می‌شود.
  - ۲- هزینه بدهی مربوط به مزایای پایان خدمت انباشته.
  - ۳- تأثیر بازده واقعی داراییهای طرح که از طریق افزایش در ارزش بازار داراییهای طی دوره اندازه‌گیری می‌شد.
  - ۴- سهمی از هزینه شناسایی نشده خدمات گذشته<sup>۱۹</sup> (ناشی از ایجاد طرح جدید اصلاح طرح موجود) که بر اساس باقیمانده عمر خدمتی کارکنان محاسبه می‌شود.
  - ۵- سهمی از سود / زیان ناشی از ارزیابیهای بیمه‌ای.
- شرایط طرح که تعیین کننده مزایای پایان خدمت کارکنان است، مربوطترین و قابل اعتمادترین معیار از هزینه و بدهی مزایاست. در غیاب مدارک متقاعد کننده که نشان دهد ماهیت یک معامله متفاوت از آن است که در قرارداد بین اشخاص آمده، حسابداری به طور سنتی به شرایط قرارداد به عنوان مبنای ثبت معامله توجه دارد. در تعیین اجزای هزینه مزایای پایان خدمت مفروضاتی لازم است:
- ۱- سطح حقوق باید برآورد شود.
  - ۲- مفروضات بیمه‌ای<sup>۲۰</sup> راجع به گردش کارکنان، میزان مرگ و میر، از کار افتادگی و بازنشستگی زودرس که مستقیماً به احتمال وجود یک بدهی مربوط است، تعیین شود.
  - ۳- میزان کاهش (ارزش زمانی پول) برآورد شود.

### بدهیهای مزایای پایان خدمت

قبل از بحث در مورد لزوم شناخت بدهی و روشهای اندازه‌گیری آن تعریف بدهیهای حسابداری را به طور خلاصه بررسی می‌کنیم. بیانیه مفاهیم حسابداری مالی شماره ۶<sup>۲۱</sup> بدهیها

19- Unrecognized prior service cost.

20 - Actuarial assumption.

21- statement of financial Accounting concepts No. 6.

را چنین تعریف می‌کند: «امکان از دست دادن منابع اقتصادی آتی در اثر تعهدات فعلی» (پاراگراف ۳۵). کلمه تعهدات به گونه آگاهانه و عمدی در تعریف بدهی حسابداری بکار رفته است تا مفهومی کلی‌تر از بدهی نسبت به ادعاهای الزام‌آور قانونی ناشی از قراردادهای برسانند. «تعهدات به ... تکالیفی که به طور قانونی یا اجتماعی وضع می‌شود و در چارچوب قرارداد، تضمین، مسؤلیتهای اخلاقی و غیره باید انجام شود ... مربوط می‌گردد» (زیر نویس ۲۲ از پاراگراف ۳۵ SFAC شماره ۶). سه نوع بدهی در تعریف SFAC شماره ۶ قابل شناسایی است:

۱- ادعاهای الزام‌آور قانونی ناشی از قراردادها

۲- تعهدات ساختاری<sup>۲۲</sup> (نهادی)

۳- تعهدات قابل تبدیل به حقوق مالکیت.

سه نوع آزمون باید قبل از شناخت بدهی حسابداری طبق تعریف بیانیه مفاهیم شماره ۶ انجام شود. این آزمون‌ها که در پاراگراف ۳۶ آمده عبارتند از:

۱- تکالیفی برای انتقال آتی دارایی (به محض درخواست یا در یک تاریخ معین و یا بر اثر وقوع واقعه مشخص) وجود دارد.

۲- انجام تکالیف واقعاً غیر قابل اجتناب است.

۳- واقعه یا عمل تمهد قبلاً اتفاق افتاده است.

با در نظر گرفتن معیارهای فوق، شناخت بدهی در دوره‌ای که واقعه یا عمل تمهد واقع شده است، صورت نمی‌گیرد. این مقاله بین مفاهیم صریح و ضمنی بدهی، تمایز قائل شده و هر کدام را جداگانه در ارتباط با مزایای پایان خدمت بررسی می‌کند.

### بدهیهای قانونی و قراردادهای صریح مزایای پایان خدمت

بعضی استدلال می‌کنند که بدهیهای ناشی از مزایای پایان خدمت را به این دلیل که قانونی نیستند، نباید در ترازنامه گزارش کرد. اولاً طبق قوانین بیشتر کشورها این مزایا حالت قانونی

گرفته‌اند و برای کارفرما یک بدهی قانونی برای پرداخت تمام مزایای تحقق یافته وجود دارد. ثانیاً طبق تعریف SFAC شماره ۶ شناخت یک بدهی مستلزم تعهد و نه قانونی بودن آن است. بدهی قانونی از طریق روش بیمه‌ای تأمین وجوه مزایای تحقق یافته (بدون پیش بینی حقوق آتی) برآورده می‌گردد. بدهی قانونی یا تصفیه را دیدگاه قرارداد صریح نیز می‌نامند، زیرا مزایای انباشته به گونه‌ای که واقعاً تحت شرایط صریح قرارداد تحقق یافته‌اند اندازه‌گیری می‌شوند. بدهی قانونی حداقل بدهی است که طبق بیانیه شماره ۸۷ شناسایی می‌شود. حتی اگر امکان خاتمه طرح وجود نداشته باشد، یک بدهی به میزان مزایای تحقق یافته وجود دارد، زیرا قانوناً طبق شرایط قرارداد یا عرف کارفرما هر سال مزایا جمع شده و عمل تعهد اتفاق می‌افتد و واقعاً تکلیف غیرقابل اجتنابی برای انتقال دارایی در آینده بوجود می‌آید.

استدلال دیگر این است که در صورت تداوم فعالیت همیشه کارکنان فعالی که مزایای پایان خدمت خود را دریافت نکرده باشند، وجود دارند و نتیجتاً این بدهیها هرگز تصفیه نخواهد شد و ضرورتی برای شناسایی و ثبت آنها وجود ندارد. این استدلال صحیح نیست. برای مثال در شرکتی که تداوم فعالیت دارد هرگز مانده حسابهای پرداختنی صفر نخواهد شد، اما در عین حال ثبت و گزارش جمع تعهدات در پایان هر دوره مفید است. حتی اگر شرکتی را که در حال توسعه فعالیت و رشد باشد در نظر بگیرید، ممکن است در این شرکت روز به روز حجم حسابهای پرداختنی افزایش یابد، آیا این دلیل کافی برای عدم ثبت حسابهای پرداختنی است؟ در مورد تعهدات مزایای پایان خدمت نیز این موضوع صادق است. شرکتها تا زمانی که در حال رشد بوده و ماهیت آنها کاربر باشد، نیروی انسانی فعال آنها بیشتر خواهد شد و با در نظر گرفتن افزایش مزایا، تعهدات مربوط نیز در حال افزایش خواهد بود. با تثبیت موقعیت یا کاهش رشد و یا استفاده از سیستمهای مکانیزه و خودکار مسلماً تعداد نیروی انسانی بازنشسته و در حال بازنشستگی بیش از نیروهای تازه استخدام شده، خواهد بود. در نتیجه تعهدات مزایای پایان خدمت رو به کاهش خواهد گذاشت. هر چند نباید سطح حقوق و مزایای پایان کار نیروهای جدید را نادیده گرفت. اشتباه از اینجا ناشی می‌شود که در مورد حسابهای پرداختنی، بدهیها را بر حسب افراد و در مورد مزایای پایان خدمت به صورت کلی و یک قلم نگهداری می‌کنیم. اگر این تعهدات بر حسب افراد مشمول مزایای پایان خدمت

نگهداری شود، موضوع روشن‌تر می‌گردد. به هر حال این استدلال به تصمیمات تأمین وجوه مزایا مربوط‌تر است تا سؤالات حسابداری.

### بدهیهای اقتصادی و قراردادهای ضمنی مزایای پایان خدمت

دیدگاه دیگری قرارداد (یا عرف) مزایای پایان خدمت را به عنوان یک قرارداد ضمنی بلند مدت با هدف پرداخت مزایا به پول واقعی (تعديل شده بابت تورم) می‌داند. اندازه‌گیری بدهیهای ضمنی اقتصادی کار ساده‌ای نیست. به طور کلی، روش بیمه‌ای تأمین وجوه مزایای پیش بینی شده و روش مزایای تحقق یافته (با پیش بینی حقوق آتی) می‌توانند برآورد معقولی از بدهیهای اقتصادی باشند.

بعضی استدلال می‌کنند بدهیهای مزایا را به دلیل عدم اطمینانهای موجود نمی‌توان اندازه‌گیری و در صورتهای مالی شناسایی کرد. آنها استدلال می‌کنند که وقایع مختلف آتی باید برای محاسبه مبلغ بدهی، پیش بینی شوند و تجارب بعدی به تعدیل مبلغ محاسبه شده منجر می‌شود. اولاً حسابداری به طور غیر قابل اجتنابی با فرایند تخمین سر و کار دارد. ثانیاً بهترین برآورد از میزان تعهدات مزایای پایان خدمت بر مبنای تجارب و دانش کارشناسان بیمه‌ای می‌تواند برای این منظور مفید باشد.

استدلال دیگر این است که افزایش در مزایای پایان خدمت و ایجاد طرح جدید که به مزایایی بابت خدمات قبلی کارکنان منجر می‌شود، نباید به عنوان بدهی شناسایی شود، زیرا این مزایا در ازای خدمات مورد انتظار آینده است. از این دیدگاه کارفرما مزایا را افزایش نمی‌دهد مگر اینکه انتظار دریافت چیزی به جای آن را داشته باشد. از آنجا که ارزش خدمات گذشته را نمی‌توان افزایش داد، کارفرمایان باید منتظر دریافت مزایا به شکل خدمات آتی باشند. فقط هنگامی که خدمات آتی ارائه شود، بدهی افزایش می‌یابد. این استدلال در مورد بدهی کارفرما موضوع خاصی را مطرح نمی‌کند. بعد از اینکه اصلاحات طرح به اجرا درآید، یا طرح جدید ایجاد شود، تمهید نیز بوجود می‌آید. آنچه کارفرما در برابر تحمل این بدهی دریافت می‌کند، مسأله دیگری است؛ برای مثال، در صورتی که اصلاح طرح، به کار بیشتر و جدی‌تر منجر شود، در آن صورت یک دارایی نامشهود شناسایی می‌شود. مزایای اقتصادی

آتی ممکن است به صورت کاهش درگردش کارکنان، افزایش بهره‌وری، کاهش تقاضا برای افزایش مزایای نقدی و ... ظاهر شود.

بعضی اظهار کرده‌اند که شناخت بدهیهای ثبت نشده مزایای پایان خدمت و درج آن در متن صورتهای مالی باعث خواهد شد کارفرمایان به سوی ورشکستگی رفته یا از دسترسی به بازارهای پول و سرمایه و نیز اعتبارات بازار محروم شوند یا باعث بی‌علاقگی کارفرمایان به بهبود طرحهای مزایا شود. شناخت بدهی بر ریسک، قیمت سهام و نسبتهای مالی نیز تأثیر نامطلوب دارد. این نتایج و سایر نتایج اقتصادی پیش بینی نشده، نامطلوب تصور می‌شود. بنابراین بیان می‌شود که هزینه‌های تغییر روش حسابداری مزایا بیش از مزایای متصور است. یکی از مفروضات بنیادی این است که استانداردهای حسابداری مالی باید منعکس کننده وقایع اقتصادی باشند، نه اینکه خود موجد و موجب آنها باشند. این استدلال که به دلیل آثار اقتصادی بدهی با شناخت آن مخالف است، مغایر با گزارشگری اطلاعات بی طرف و بی تعصب برای تصمیم‌گیرندگان است. برای تدوین کنندگان استانداردهای حسابداری این استدلال در راستای تشویق به الزام شناخت بدهی است.

### روشهای شناخت تعهدات مزایای پایان خدمت

FASB همچنین با سؤالات بحث‌انگیز در مورد چگونگی اندازه‌گیری تعهد مزایای معین روبروست. جریانهای نقدی قراردادی برای بازنشستگی با توجه به وسعت و زمان وقایع آینده، تا حد زیادی احتمالی است. در نتیجه تکنیکهای سنتی اندازه‌گیری مناسب نبوده و لازم است با توجه به تجربه‌های گذشته، آینده را از دید بیمه‌ای پیش بینی و سپس جریانهای نقدی خروجی را تنزیل کنیم. مسأله اصلی تعیین جریانهای نقدی آینده، ناشی از تعهدات فعلی کارفرماست.

بعضی استدلال می‌کنند فقط مزایای معوق<sup>۲۳</sup> کارکنانی که طبق طرح شرایط دریافت مزایا را دارند، باید در محاسبه بدهی در نظر گرفته شود؛ زیرا مزایا تنها پرداخت نقدی است که قانوناً

غیر قابل اجتناب است. این معیار شامل مزایای برآورد شده‌ای است که فقط به تعدادی از کارکنان که واجد شرایط هستند، بر مبنای حقوق فعلی پرداخت می‌شود. این روش به دلیل اینکه با شکل قانونی و نه محتوای اقتصادی موضوع مرتبط است، مورد انتقاد قرار گرفته است. مضافاً فرض تداوم فعالیت را نادیده می‌گیرد و فاصله بین زمان تعهد و پرداخت (ارزش زمانی پول) را نیز در نظر نمی‌گیرد. معیار مزایای معوق بیمه‌ای نقش اصلی در APB شماره ۸ به عهده دارد.

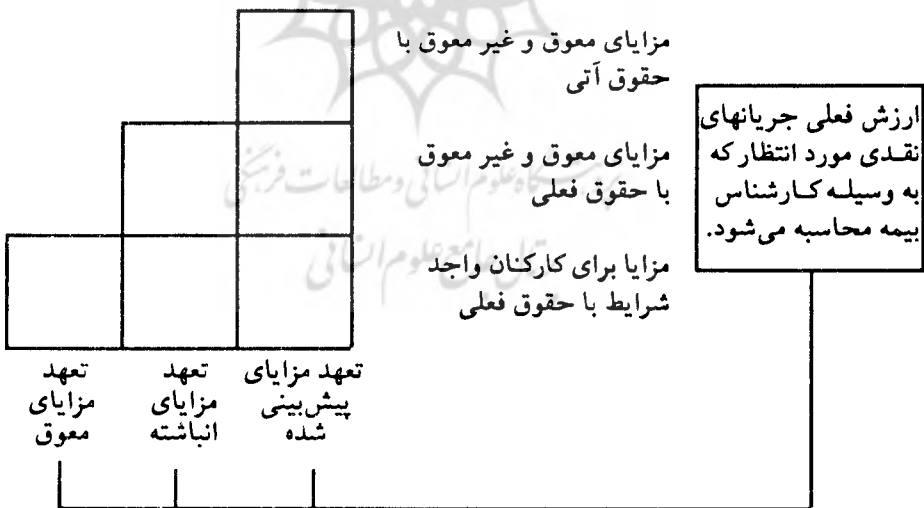
گروهی استدلال می‌کنند، تعدادی از کارکنانی که طبق طرح حائز شرایط دریافت مزایا نیستند، انتظار می‌رود در آینده شرایط لازم برای دریافت مزایا را پیدا کنند، در نتیجه بدهی بازنشستگی باید شامل ارزش فعلی قسمتی از این مزایا بر مبنای پیش‌بینی بیمه‌ای گردش کارکنان، باشد. این گروه با محاسبه تعهدات بر مبنای حقوق مورد انتظار موافق نیستند و به مزایای نهایی توجه دارند.

گروهی با این استدلال که کارفرمایان مزایا را فقط بر مبنای حقوق جاری تعهد کرده‌اند، طرفدار اندازه‌گیری بدهی بر اساس تعهد مزایای انباشته می‌باشند. آنها اظهار می‌کنند که سطح حقوق آینده به وسیله وقایع آتی مشخص می‌شود، در حالی که یک بدهی فقط با توجه به وقایع گذشته می‌تواند وجود داشته باشد. تعهد مزایای انباشته معیار اصلی بدهی بازنشستگی در بیانیه شماره ۳۵ و ۳۶ استانداردهای حسابداری مالی است. در بیانیه شماره ۸۷ این معیار برای تعیین میزان حداقل بدهی بکار می‌رود و در یادداشتهای پیوست افشا می‌شود.

طرفداران تعهد مزایای پیش‌بینی شده استدلال می‌کنند که کارفرمایان به این دلیل که متعهد به پرداخت درصدی از آخرین حقوق کارکنان می‌باشند که منطقاً از حقوق فعلی آنها بیشتر خواهد بود، بنابراین بدهی بیشتری نیز دارند. تعهد مزایای پیش‌بینی شده نقش اصلی را در بیانیه شماره ۸۷ به خصوص در اندازه‌گیری هزینه خدمات جاری، هزینه خدمات قبلی و هزینه بهره که اجزای هزینه بازنشستگی سالانه می‌باشند، ایفا می‌کند. تعهد مزایای پیش‌بینی شده همچنین در اندازه‌گیری سود یا زیان بیمه‌ای بکار می‌رود و مبلغ آن در یادداشتهای پیوست افشا می‌گردد.

سه زمینه اصلی بحث بین مزایای پیش‌بینی شده و انباشته وجود دارد. اولاً تعهدات ناشی

از افزایش حقوق آینده نمی‌تواند بدهی باشد، زیرا آن نتیجه وقایع و معاملات گذشته نیست، بنابراین این مزایای انباشته مناسبتر است. ثانیاً محاسبه مزایای پیش بینی شده مستلزم برآورد میزان افزایش مورد انتظار حقوق است که شامل تورم مورد انتظار و همچنین بهره‌وری (افزایش واقعی مزد) است. برآورد افزایش حقوق مستلزم قضاوت مهمی است و عدم اطمینان قابل ملاحظه‌ای را نسبت به محاسبات تعهد مزایای انباشته بوجود می‌آورد. عدم اطمینان، قابلیت اتکا به این مقیاس را کاهش و به طور بالقوه ویژگی مربوط بودن و قابلیت اعتماد برای شناخت رویداد را متأثر می‌کند. ثالثاً تا حدی که حقوق آینده منعکس کننده تورم آتی است، روش تعهد مزایای انباشته به طور سیستماتیک در تعیین مزایای پایان خدمت می‌تواند بکار رود و قابل درک باشد. تورم آینده در محاسبه مزایای انباشته اغماض شده است زیرا اندازه‌گیری تعهد با میزان تنزیلی که به طور ضمنی شامل جزء تورم است، صورت می‌گیرد. شکل شماره ۱ ارتباط بین مزایای معوق، مزایای انباشته و مزایای پیش بینی شده را نشان می‌دهد.



منابع و مأخذ

1- APB (1966) "Accounting for the cost of pension plans", APB opinion No. 8

(AICPA).

2- Barth, M.E. (Harvard Business School), "**Relative Measurement Errors Among Alternative Pension Asset and Liability Measures**", The Accounting Review, July 1992.

3- FASB (1980), "**Accounting & Reporting by defined Pension Plans**", SFAS No. 35.

4- FASB (1985), "**Employer Accounting for Pensions**", SFAS No. 87.

5- Miller, Paul B. W., "**The New Pension Accounting**", Journal of Accountancy, Jan. & Feb 1987.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی