

# ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

4<sup>ο</sup> διεθνές επιστημονικό συνέδριο  
Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΣΗΜΕΡΑ:  
ΚΡΙΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Αθήνα, 10-11 Νοεμβρίου 2011

## **ΟΙ ΠΑΡΟΧΕΣ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ: ΜΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗΣ ΤΟΥΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΔΙΑΦΟΡΑ ΠΡΟΤΥΠΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ.**

**Κωνσταντίνος Λιάπης**

Πάντειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Οικονομικής και Περιφερικής Ανάπτυξης

**Περίληψη:** Η παρούσα μελέτη επικεντρώνεται στην παρουσίαση των διαφόρων παροχών στους εργαζόμενους όπως αυτές αναγνωρίζονται στις οικονομικές καταστάσεις των επιχειρήσεων.

Πραγματοποιείται παρουσίαση και ανάλυση σύμφωνα με της Ελληνικές Γενικά Αποδεκτές Αρχές Λογιστικής, σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης (ΔΠΧΠ), μετά την εφαρμογή του Διεθνούς Λογιστικού Προτύπου (ΔΛΠ) 19 «Παροχές στους Εργαζόμενους», καθώς και σύμφωνα με τα Αμερικανικά Χρηματοοικονομικά Λογιστικά Πρότυπα (ΧΛΠ) 87. Με βάση την παρουσίαση και ανάλυση των ΔΠΧΠ πραγματοποιείται συγκριτική ανάλυση μεταξύ των διαφόρων λογιστικών προτύπων. Παράλληλα παρέχεται μια συγκριτική ανάλυση των σχηματισμένων προβλέψεων για παροχές στους εργαζόμενους προ και μετά την εφαρμογή των ΔΠΧΠ από τις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών Εταιρείες και σύμφωνα με το ΔΠΧΠ 1, με σκοπό και την σύγκριση επί του αποτελέσματος που επιφέρει η αλλαγή των εφαρμοζόμενων λογιστικών προτύπων.

Η συμβολή του άρθρου αυτού έγκειται στην κριτική παρουσίαση των διαφόρων λογιστικών προτύπων για την αναγνώριση των παροχών έναντι των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις, στην ανάλυση που πραγματοποιεί, βασιζόμενη στην Διεθνή Πρακτική καθώς και στις επισημάνσεις του έναντι ενός θέματος σημαντικού, τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για τις επιχειρήσεις.

## Εισαγωγή

Η πλήρης εφαρμογή των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων (ΔΛΠ) καθιερώθηκε στη χώρα μας με την ψήφιση των Νόμων 2992/2002 και 3229/2003. Οι πρώτες οικονομικές καταστάσεις που δημοσιεύτηκαν με βάση τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης (Δ.Π.Χ.Π.) στην Ελλάδα καλύπτουν τις χρήσεις 1/1-31/12/2004 και 1/1-31/12/2005. Σύμφωνα με το νόμο 2992/2002, τα Δ.Λ.Π. εφαρμόζονται κατά την κατάρτιση των δημοσιευόμενων Οικονομικών Καταστάσεων, οι οποίες περιλαμβάνουν Ισολογισμό, Κατάσταση Αποτελεσμάτων Χρήσεως, Κατάσταση Μεταβολών των Ιδίων Κεφαλαίων, Κατάσταση Ταμειακών Ροών και σημειώσεις επί των οικονομικών καταστάσεων. Οι επιχειρήσεις που υιοθετούν τα Δ.Λ.Π. καταρτίζουν ενδιάμεσες οικονομικές καταστάσεις σε κάθε τρίμηνο και ετήσιες οικονομικές καταστάσεις στο τέλος κάθε οικονομικής χρήσης. Τα Δ.Λ.Π. εφαρμόζονται υποχρεωτικά από τις ανώνυμες εταιρείες, των οποίων οι μετοχές είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών και προαιρετικά από τις λοιπές ανώνυμες εταιρείες, οι οποίες ελέγχονται από ελεγκτή του Σώματος Ορκωτών Ελεγκτών-Λογιστών (ΣΟΕΛ). Σε σχέση με αρχές του Ελληνικού Γενικού Λογιστικού Σχεδίου τα Δ.Λ.Π. απαιτούν πληρέστερη και αναλυτικότερη πληροφόρηση, όπως η αναφορά των βασικότερων λογιστικών αρχών - πολιτικών για την αντιμετώπιση διάφορων λογιστικών θεμάτων, ενώ παρέχεται λεπτομερής ανάλυση όλων των στοιχείων του Ισολογισμού και των Αποτελεσμάτων Χρήσης μιας επιχείρησης, με τη μορφή των σημειώσεων..

Η παρούσα μελέτη επικεντρώνεται στην παρουσίαση των διαφόρων παροχών στους εργαζόμενους όπως αυτές αναγνωρίζονται μετά την εφαρμογή των ΔΠΧΠ και ειδικότερα μετά την εφαρμογή του ΔΠΛ19 «Παροχές στους Εργαζόμενους»<sup>1</sup>. Το άρθρο αποτελείται από τρία τμήματα. Στο πρώτο μέρος αναλύονται οι διάφορες παροχές στους εργαζόμενους καθώς και τα προγράμματα παροχών σύμφωνα με τη διεθνή πρακτική και τα ΔΠΧΠ. Ποιο αναλυτικά παρουσιάζονται το είδη των παροχών, των προγραμμάτων ή των φορέων για τις παροχές στους εργαζόμενους και ο τρόπος κάλυψης των παροχών αυτών από τις επιχειρήσεις. Στο δεύτερο μέρος αναλύονται οι ομοιότητες και διαφορές μεταξύ των λογιστικών προτύπων για τις παροχές στους εργαζόμενους. Πραγματοποιείται συγκριτική ανάλυση μεταξύ των δύο κύριων λογιστικών προτύπων, δηλαδή των διεθνών με τα λογιστικά πρότυπα των ΗΠΑ. Στο τρίτο μέρος παρουσιάζεται ο τρόπος και τα αποτελέσματα από την εφαρμογή των ΔΠΧΠ για τις παροχές των εργαζομένων στην Ελλάδα. Το μέρος αυτό του άρθρου αποτελεί μια μελέτη περίπτωσης και πραγματοποιείται συγκριτική ανάλυση της κατάστασης πριν και μετά την εφαρμογή των ΔΠΧΠ, παρέχοντας στοιχεία για τις μεγαλύτερες εταιρείες στην Ελλάδα αυτές δηλαδή, που απαρτίζουν τον δείκτη FTSE 20 του ΧΑΑ.

Από το σύνολο της παρούσας εργασίας εξάγονται χρήσιμα συμπεράσματα σε σχέση με τον τρόπο που αντιμετωπίζουν διεθνώς οι εταιρίες την αναγνώριση των διαφόρων ειδών παροχών στους εργαζόμενους, τις διαφορές μεταξύ των διαφόρων λογιστικών προτύπων και τις σύγχρονες τάσεις μεταβολής των, καθώς επίσης και σημαντικά συμπεράσματα σε σχέση με την εφαρμογή τους στην Ελλάδα καθώς και μια εκτίμηση για τις εξελίξεις επί του θέματος σε καιρούς κρίσης.

---

<sup>1</sup> A Guide through International Financial Reporting Standards (IFRSs),2007 issued by the International Accounting Standard Board IASC – International Accounting Standard 19 “Employee Benefits” pp 1093-1218

## **1. Η Διεθνής πρακτική στην ανάλυση και αναγνώριση των παροχών και των προγραμμάτων παροχών στους εργαζόμενους από τις επιχειρήσεις.**

Η διεθνής πρακτική στην ανάλυση και αναγνώριση των παροχών και των προγραμμάτων παροχών στους εργαζόμενους από τις επιχειρήσεις δεν διαφοροποιείται ως προς τα κύρια και βασικά της χαρακτηριστικά από τα εφαρμοζόμενα λογιστικά πρότυπα. Στο μέρος αυτό θα πραγματοποιηθεί μια λεπτομερής παρουσίαση της διεθνούς πρακτικής στηριζόμενη στα ΔΠΧΠ.

### **1.1. Τα ΔΠΧΠ και το ΔΛΠ 19**

Το ΔΛΠ 19 εκδόθηκε από το Συμβούλιο των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων το Φεβρουάριο του 1998 ενώ η πιο πρόσφατη αναθεώρηση του έγινε το καλοκαίρι του 2011. Το Λογιστικό αυτό Πρότυπο περιγράφει τον λογιστικό και χρηματοοικονομικό τρόπο με τον οποίο οι Εργοδότες πρέπει να αναγνωρίζουν στα βιβλία των επιχειρήσεών τους τις υποχρεώσεις τους έναντι των παροχών στους εργαζόμενους, Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθεί ότι το ΔΛΠ 19 δεν καλύπτει ούτε ασχολείται με παροχές στο προσωπικό σε μετοχικούς τίτλους της επιχείρησης (Stock option plans). Το Συμβούλιο των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων έχει εκδώσει το ΔΠΧΠ 2 «Πληρωμές μέσω μετοχών» για να καλύψει τα σχετικά προγράμματα.<sup>2</sup>

Το πρότυπο αυτό απαιτεί από τις επιχειρήσεις να αναγνωρίζουν :

- Μια Υποχρέωση όταν ο εργαζόμενος προσφέρει τις υπηρεσίες του στην επιχείρηση.
- Ένα έξοδο για την επιχείρηση, η οποία δέχεται ωφέλεια από τις υπηρεσίες του Εργαζομένου.

Μελλοντικά τα ποσά αυτά ανήκουν και εισπράττονται από τον Εργαζόμενο ως Παροχή.

Παροχή Εργαζομένου είναι η με οποιαδήποτε μορφή ωφέλεια που λαμβάνει ο Εργαζόμενος, λόγω της παροχής των υπηρεσιών του σε μια επιχείρηση. Οι Παροχές διακρίνονται σε Άμεσες Παροχές, σε Παροχές μετά τη Συνταξιοδότηση σε Προγράμματα Παροχών μετά τη συνταξιοδότηση σε Προγράμματα Καθορισμένων Εισφορών σε Προγράμματα καθορισμένων Παροχών , Παροχές μέσω Ταμείων στους Εργαζόμενους.

Οι υποχρεώσεις και τα έξοδα για την επιχείρηση σε σχέση με τις παροχές σε εργαζόμενους προκύπτουν από δεσμεύσεις των εργοδοτών :

- Νομικής Φύσης
- Ηθικής Φύσης

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός της αναγνώρισης ηθικής δέσμευσης των εργοδοτών έναντι των εργαζομένων, βάσει των ΔΛΠ, για τα προγράμματα παροχών, οι οποίες

---

<sup>2</sup> A Guide through International Financial Reporting Standards (IFRSs),2007 issued by the International Accounting Standard Board IASC – International Financial Reporting Standard 2 “Share-based Payments” pp 135-170.

όταν έστω και έμμεσα αναγνωρίζονται συνεπάγονται χρηματοοικονομική δαπάνη για τους εργοδότες.

## **1.2. Τα Είδη Παροχών στους Εργαζόμενους.<sup>3</sup>**

Οι παροχές στους εργαζομένους διακρίνονται σε διάφορες κατηγορίες :

### **1.2.1. Άμεσες ή Βραχυπρόθεσμες Παροχές στους Εργαζόμενους.**

Οι παροχές αυτές είναι καταβλητέες στους εργαζομένους συνήθως σε διάστημα μικρότερο των 12 μηνών από τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών από αυτούς. Οι παροχές αυτές διακρίνονται σε :

- Χρηματοοικονομικές Παροχές όπως:
  - Μισθοί και Ημερομίσθια
  - Εισφορές Κοινωνικής ασφάλισης
  - Επιδόματα, όπως Επίδομα Αδείας – Ασθενείας
  - Πρόσθετες Αμοιβές στο Προσωπικό (Bonuses , λοιπές παροχές)
- Μη Χρηματοοικονομικές Παροχές όπως:
  - Υπηρεσίες που παρέχουν οι επιχειρήσεις στους εργαζόμενους δηλαδή:
    - Ιατροφαρμακευτική Περίθαλψη
    - Βρεφονηπιακοί Σταθμοί
    - Εκπαιδευτικά Προγράμματα κ.α.
  - Παροχή αγαθών από τις επιχειρήσεις στους εργαζόμενους δηλαδή :
    - Αυτοκίνητο , κινητό τηλέφωνο
    - Ένδυση, Εστίαση, παροχή Στέγης κ.α.

### **1.2.2. Παροχές μετά τη συνταξιοδότηση.**

Οι παροχές μετά την συνταξιοδότηση είναι παροχές σε εργαζομένους (διαφορετικές από τις παροχές αποζημίωσης) που είναι πληρωτέες μετά την ολοκλήρωση του εργασιακού χρόνου απασχόλησης του εργαζομένου. Τα προγράμματα συνταξιοδότησης είναι τυπικές ή άτυπες συμφωνίες βάσει των οποίων μια επιχείρηση προσφέρει παροχές μετά την συνταξιοδότηση για ένα ή περισσότερους εργαζόμενους και συνήθως είναι :

- Συντάξεις

---

<sup>3</sup> IAS 19 pp 1097-1106 IN2, Paragraph 7

- Εφάπαξ αποζημιώσεις συνταξιοδότησης. Οι παροχές αυτές μπορεί να καλύπτονται από σχετικούς νόμους ή εσωτερικούς οργανισμούς επιχειρήσεων που έχουν συμφωνηθεί με τους εργαζομένους.
- Ασφάλιση εργαζομένων μετά τη σύνταξη όπως :
  - Ασφάλειες Ζωής
  - Ασφάλειες Ασθενείας

### **1.2.3. Άλλες Μακροπρόθεσμες Παροχές στους Εργαζόμενους.**

Ο μακροπρόθεσμος χαρακτήρας των παροχών αυτών δηλώνει ότι αυτές παρέχονται στους εργαζομένους μελλοντικά και τουλάχιστον πάνω από 12 μήνες από το χρόνο παροχής των υπηρεσιών. Οι παροχές αυτές είναι διαφορετικές από τις παροχές συνταξιοδότησης και αποζημίωσης λόγω εξόδου από την υπηρεσία και συνήθως είναι:

- Αποζημιώσεις Αδειών
- Παροχές Ανικανότητας
- Παροχές μέσω διανομής κερδών διάρκειας μεγαλύτερης των 12 μηνών.

### **1.2.4. Αποζημιώσεις παύσης Εργασίας ή λόγω εξόδου από την υπηρεσία.**

Οι αποζημιώσεις αυτές δίδονται στους εργαζόμενους όταν παύουν να εργάζονται, όχι λόγω της συμπλήρωσης των συντάξιμων ετών, αλλά με απόφαση ή παραίτηση του εργοδότη. Η επιχείρηση αναγνωρίζει παροχές αποζημίωσης λόγω εξόδου από την υπηρεσία ως υποχρέωση και ως έξοδο όταν, και μόνο όταν, η επιχείρηση είναι αποδεδειγμένα δεσμευμένη για το λόγο αυτό τέτοιες αποζημιώσεις καλύπτονται από την εργατική νομοθεσία ή τους εσωτερικούς κανονισμούς – οργανισμούς των επιχειρήσεων και συνήθως είναι :

- Αποζημιώσεις απόλυσης.
- Αποζημιώσεις Εθελουσίας εξόδου από την υπηρεσία. Κατά καιρούς και παγκοσμίως οι επιχειρήσεις παρέχουν κίνητρα μέσω Προγραμμάτων Εθελουσίας Εξόδου στο «Πλεονάζον» προσωπικό τους να αποχωρήσει από την υπηρεσία οικιοθελώς, μετά συνήθως από άμεσο χρηματικό αντάλλαγμα, το οποίο μπορεί να συνοδεύεται και από άλλες παροχές. Τα Προγράμματα εθελουσίας εξόδου πραγματοποιούνται κυρίως προς αποφυγή των διατάξεων Νόμων Προστασίας της εργασίας.

## **1.3. Προγράμματα και Φορείς παροχών στους Εργαζόμενους .**

Για την κάλυψη των παροχών στους εργαζόμενους δημιουργούνται συνήθως διάφορα προγράμματα. Τα προγράμματα αυτά αναγνωρίζονται από τα ΔΛΠ είτε νομικά είτε ηθικά. Τα προγράμματα αυτά μπορεί να έχουν τις μορφές:

### **1.3.1. Προγράμματα που έχουν νομική υποχρέωση να τα αναγνωρίσουν οι επιχειρήσεις**

Τα προγράμματα αυτά είναι εύκολα αναγνωρίσιμα αλλά συνήθως προκύπτουν:

- Μέσω φορέων όπως:
  - Ασφαλιστικά Ταμεία
    - Δημοσίου Δικαίου
    - Ιδιωτικού Δικαίου
  - Προγράμματα Ασφαλιστικών Εταιρειών
  - Επαγγελματικά Ταμεία
  - Απλοί Λογαριασμοί ταμειακοί ή Επενδυτικοί
- Μέσω συμβάσεων όπως:
  - Εργοδοτών – Εργαζομένων
  - Πρόνοιες Εσωτερικών Κανονισμών
  - Εργατικών ή Ασφαλιστικών Δικαιωμάτων

### **1.3.2. Προγράμματα Παροχών που ηθικά δεσμεύεται η επιχείρηση.**

Τα προγράμματα αυτά δεν είναι εύκολα αναγνωρίσιμα αλλά συνήθως προκύπτουν όταν:

- Η παροχή που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι είναι εθιμικού χαρακτήρα (πάντα καλυπτόταν από την επιχείρηση, χωρίς αυτή να έχει υποχρέωση προς καταβολή).
- Η παροχή δεν καλύπτεται νομικά ούτε από την επιχείρηση ούτε από άλλο φορέα και σε αυτήν την περίπτωση πρέπει η παροχή αυτή να καλυφτεί από την επιχείρηση.
- Ο φορέας που κάλυπτε την παροχή αδυνατεί να την καλύψει οπότε οι εργαζόμενοι στρέφονται ως προς την επιχείρηση. Σε αυτή την περίπτωση η επιχείρηση είτε ηθικά θα αναγνωρίσει την παροχή βάσει του ΔΛΠ 19 ή αν δεν την αναγνωρίσει και η πιθανότητα να της καταλογισθεί είναι σημαντική, τότε θα αναγκαστεί να την αναγνωρίσει βάσει του ΔΛΠ 37 ως «ενδεχόμενη υποχρέωση»<sup>4</sup>

### **1.4. Κάλυψη των παροχών των εργαζομένων μέσω προγραμμάτων.**

Η κάλυψη των παροχών των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις γίνεται βάσει του ΔΛΠ 19 με τρεις τρόπους :

#### **1.4.1. Άμεση αναγνώριση της υποχρέωσης και του εξόδου για τις επιχειρήσεις και ταμειακή καταβολή στους εργαζόμενους.**

---

<sup>4</sup> A Guide through International Financial Reporting Standards (IFRSs),2007 issued by the International Accounting Standard Board IASC – International Accounting Standard 37 “Provisions, Contingent Liabilities, Contingent Assets Share-based Payments” pp 1693-1728.

Όταν ένας εργαζόμενος έχει παράσχει υπηρεσία και ειδικά στην περίπτωση των άμεσων, βραχυπρόθεσμων παροχών σε μια οικονομική οντότητα κατά τη διάρκεια μιας λογιστικής περιόδου, η επιχείρηση θα αναγνωρίσει το απροεξόφλητο ποσό των βραχυπρόθεσμων παροχών σε εργαζόμενους που αναμένεται να πληρωθεί σε αντάλλαγμα για την εν λόγω υπηρεσία.

Ο Λογιστικός Χειρισμός γίνεται μέσω της αναγνώρισης:

- Μιας υποχρέωσης (δεδουλευμένο έξοδο), μετά την αφαίρεση κάθε ποσού που έχει ήδη καταβληθεί. Εάν το ποσό που ήδη καταβλήθηκε υπερβαίνει το απροεξόφλητο ποσό των παροχών, η οικονομική οντότητα θα αναγνωρίζει το υπερβάλλον ποσό ως περιουσιακό στοιχείο (προπληρωμένο έξοδο) κατά την έκταση που η προπληρωμή θα οδηγήσει σε μια μείωση μελλοντικών πληρωμών ή επιστροφή μετρητών από τον εργαζόμενο.
- Ενός εξόδου, εκτός αν ένα άλλο πρότυπο απαιτεί ή επιτρέπει του να συμπεριληφθεί η παροχή εργασίας στο κόστος ενός περιουσιακού στοιχείου (Συμμετοχή της άμεσης εργασίας στην αξία των αποθεμάτων μέσω της κοστολόγησης των προϊόντων ΔΛΠ 2 Αποθέματα και Ίδιο-παραγωγές παγίων και γενικά παγιοποιήσεις εξόδων, εφόσον επιτρέπονται, ΔΛΠ 16 Ενσώματες Ακινητοποιήσεις). Στην περίπτωση της παροχής αγαθών από τις επιχειρήσεις στους εργαζόμενους που αποτελούν πάγια στοιχεία της επιχείρησης (αυτοκίνητο, κινητό) αυτή εκχωρεί τη χρήση στους εργαζόμενους ενώ αυτή αναγνωρίζει το έξοδο της απόσβεσης τους. Για τα λοιπά αγαθά μη πάγια (ένδυση, εστίαση, μίσθωση στέγης) το έξοδο αναγνωρίζεται στα αποτελέσματα της επιχείρησης ενώ το όφελος της κατανάλωσης τους το καρπούνται οι εργαζόμενοι. Οι αμοιβές μέσω διανομής κερδών ενώ πολλές φορές αναγνωρίζονται από τη φορολογική ή εταιρική νομοθεσία ενός κράτους όπως και η περίπτωση της παροχής αγαθών τα ΔΠΧΠ απαιτούν τη μεταφορά τους στο κόστος των αμοιβών προσωπικού, λόγω της μη ύπαρξης άλλης πρόβλεψης σε άλλα άρθρα τους.

#### **1.4.2. Με καταβολή και αναγνώριση μιας εισφοράς ως εξόδου χωρίς καμία άλλη υποχρέωση**

Στην περίπτωση αυτή το πρόγραμμα χαρακτηρίζεται βάσει των κριτηρίων του ΔΛΠ 19 ως «Πρόγραμμα Καθορισμένης Εισφοράς»<sup>5</sup>. Μια παροχή καλύπτεται με πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών όταν το πρόγραμμα πλήρη τα κριτήρια :

- Ο νομικά και ηθικά υπεύθυνος φορέας για την παροχή δεν είναι ο εργοδότης – επιχείρηση αλλά άλλος φορέας – Ταμείο ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ, Ασφαλιστική Εταιρεία.
- Ο Εργοδότης – Επιχείρηση πληρώνει σταθερή εισφορά στον φορέα της παροχής. Η σταθερότητα της εισφοράς εξετάζεται ως :
  - Σταθερό Χρηματοοικονομικό ποσό
  - Σταθερό ποσοστό συνήθως επί των άμεσων-βραχυπρόθεσμων παροχών.

<sup>5</sup> IAS 19 Paragraph 7 Defined Contribution Plans

- Η σταθερότητα στα ποσά και ποσοστά γίνεται αποδεκτή και στην περίπτωση που αυτά δεν εμφανίζουν μεγάλη μεταβλητότητα στη διάρκεια του χρόνου. Τα Ασφαλιστικά Ταμεία και οι Ασφαλιστικές Εταιρείες αναπροσαρμόζουν τα εισπραττόμενα ποσά και ποσοστά από τους ασφαλισμένους στο πλαίσιο της αναλογιστικής κάλυψης των παροχών που προσφέρουν.
- Ο Εργοδότης – Επιχείρηση δεν έχει ούτε νομική ούτε τεκμαιρόμενη υποχρέωση πρόσθετων σημαντικών ποσών πέραν της εισφοράς που καταβάλλει.

Δηλαδή με τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών:

- Η νόμιμη ή τεκμαιρόμενη δέσμευση της επιχείρησης περιορίζεται στο ποσό που αυτή συμφωνεί να συνεισφέρει στο ταμείο. Έτσι, το ποσό των παροχών που λαμβάνεται από τον εργαζόμενο προσδιορίζεται από το ποσό των εισφορών που καταβάλλονται από την οικονομική οντότητα (και ίσως και τον εργαζόμενο) σε ένα πρόγραμμα παροχών συνταξιοδότησης καθορισμένων εισφορών που έχει δημιουργήσει η εταιρεία με τους εργαζομένους της ή σε μια ασφαλιστική εταιρεία, μαζί με την τυχόν απόδοση των επενδύσεων που πραγματοποίησαν οι φορείς ασφάλισης από τις καταβαλλόμενες εισφορές.
- Ο αναλογιστικός κίνδυνος (ότι οι παροχές θα είναι, λόγω χάρη, λιγότερες από τις αναμενόμενες) και ο επενδυτικός κίνδυνος (ότι τα περιουσιακά στοιχεία που αποκτήθηκαν από τις επενδύσεις των εισφορών θα είναι ανεπαρκή στο να καλύψουν τις αναμενόμενες αποδοχές) βαρύνουν τον αποκλειστικά τον εργαζόμενο.

Όταν ένας εργαζόμενος έχει παράσχει υπηρεσία σε μια επιχείρηση κατά τη διάρκεια μιας περιόδου, η επιχείρηση θα αναγνωρίσει στα λογιστικά της βιβλία την καταβλητέα εισφορά σε ένα πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών.

Ο Λογιστικός Χειρισμός γίνεται μέσω της αναγνώρισης:

- Μιας υποχρέωσης (δεδουλευμένο έξοδο), μετά την αφαίρεση κάθε άλλης εισφοράς που έχει ήδη καταβληθεί. Αν η εισφορά που ήδη καταβλήθηκε υπερβαίνει τη συνεισφορά που οφείλεται για την υπηρεσία πριν από την ημερομηνία του ισολογισμού, η οντότητα θα αναγνωρίσει το υπερβάλλον ποσό ως περιουσιακό στοιχείο (προπληρωμένο έξοδο) κατά την έκταση που η προπληρωμή θα οδηγήσει, για παράδειγμα, μια μείωση μελλοντικών πληρωμών ή επιστροφή μετρητών.
- Ενός εξόδου, εκτός αν ένα άλλο Πρότυπο απαιτεί ή επιτρέπει τη συμπερίληψη της εισφοράς στο κόστος ενός περιουσιακού στοιχείου (για παράδειγμα, ΔΛΠ 2 Αποθέματα και ΔΛΠ 16 Ενσώματες Ακινήτοποιήσεις, όπως είδαμε και πιο πάνω).

**1.4.3. Με ανάληψη της υποχρέωσης και του εξόδου της παροχής από την επιχείρηση, χωρίς άμεση αλλά μελλοντική καταβολή στον εργαζόμενο.**



Σε αυτήν την περίπτωση, το πρόγραμμα χαρακτηρίζεται βάσει του ΔΛΠ 19 ως «Πρόγραμμα Καθορισμένων Παροχών»<sup>6</sup>. Με βάση τα προγράμματα αυτά και για την αντιμετώπιση της υποχρέωσης και του εξόδου που αυτή η παροχή συνεπάγεται, η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να προβεί στις έξης ενέργειες :

- Αναγνώριση της οφειλής για σύνολο του προσωπικού που η παροχή καλύπτει (Εργαζόμενους και Συνταξιούχους)
- Αναγνώριση όλων των αναλογιστικών κινδύνων που η παροχή αυτή συνεπάγεται.
- Αναγνώριση όλων των ωφελημάτων από τη σχηματισμένη περιουσία που έχει δημιουργηθεί από την συνεισφορά Εργοδοτών και Εργαζομένων για την κάλυψη της παροχής στη διάρκεια του χρόνου.
- Σύνταξη αναλογιστικής μελέτης για τον προσδιορισμό της σημερινής υποχρέωσης για την κάλυψη της παροχής.
- Αναγνώριση από την επιχείρηση της σημερινής υποχρέωσης στα Λογιστικά της Βιβλία. Η Αναγνώριση αυτή στηρίζεται σε αναλογιστικές παραδοχές σε δύο κατηγορίες παραγόντων :
  - Επί των Δημογραφικών Παραγόντων όπως ποσοστό θνησιμότητας ,ποσοστά αποχωρήσεων.
  - Επί Χρηματοοικονομικών Παραγόντων όπως προεξοφλητικά επιτόκια, εξέλιξη μισθών απόδοση περιουσίας.

Βάσει των παραγόντων αυτών υπολογίζεται από αναλογιστές για την εταιρεία η παρούσα αξία της παροχής στους εργαζόμενους. Από το ποσό αυτό αφαιρείται η παρούσα αξία της περιουσίας. Από τη διαφορά αυτή αφαιρούνται εισφορές εργοδότη εργαζομένου και μπορεί να προκύψει αναλογιστικό έλλειμμα. Το έλλειμμα αυτό θα πρέπει να αναγνωρισθεί αμέσως ως υποχρέωση και έξοδο από την επιχείρηση. Υπάρχει όμως και η πιθανότητα όταν η αξία της επενδυμένης περιουσίας έχει μεταβληθεί σημαντικά να προκύψει αναλογιστικό πλεόνασμα, οπότε και αυτό αναγνωρίζεται μειώνοντας την υποχρέωση για την επιχείρηση, ποτέ όμως η υποχρέωση δεν μπορεί να γυρίσει σε απαίτηση διότι τα περιουσιακά στοιχεία δεν ανήκουν στον εργοδότη αλλά στους εργαζόμενους.

- Έτσι και σύμφωνα με τα προγράμματα καθορισμένων παροχών:
  - Η υποχρέωση της οικονομικής οντότητας είναι να παρέχει τις συμφωνημένες παροχές σε νυν και πρώην υπαλλήλους.
  - Ο αναλογιστικός κίνδυνος (ότι οι παροχές θα κοστίσουν περισσότερο από το αναμενόμενο) και τις επενδύσεις μείωση των κινδύνων, στην ουσία, για την επιχείρηση. Αν η αναλογιστική ή επενδυτική εμπειρία είναι χειρότερη από το αναμενόμενο, η υποχρέωση της επιχείρησης μπορεί να αυξηθεί
- Ο Λογιστικός Χειρισμός γίνεται μέσω της:

---

<sup>6</sup> IAS 19 Paragraph 7 Defined Benefit Plans

- 1) Χρήση αναλογιστικών τεχνικών για να γίνει μια αξιόπιστη εκτίμηση του ποσού του οφέλους που οι εργαζόμενοι έχουν κερδίσει σε ανταπόδοση της υπηρεσίας τους τόσο κατά την τρέχουσα και για τις προηγούμενες περιόδους. Αυτό απαιτεί μια επιχείρηση να προσδιορίσει πόσο όφελος αντιστοιχεί στην τρέχουσα και πόσο σε προηγούμενες περιόδους<sup>7</sup> και να κάνει αναλογιστικές παραδοχές για τις δημογραφικές μεταβλητές όπως αυτές που αναφέρθηκαν παραπάνω (προσδόκιμο ζωής κ.λπ.) καθώς και οικονομικές παραδοχές (όπως για τις μελλοντικές αυξήσεις σε μισθούς, στο κόστος της ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης) που θα επηρεάσουν, τελικά, το κόστος της παροχής<sup>8</sup>.
- 2) Προεξόφληση της παροχής αυτής χρησιμοποιώντας τη μέθοδο προβεβλημένης μονάδας υποχρέωσης (Projected Unit Credit Method), προκειμένου να καθοριστεί η παρούσα αξία δέσμευσης χρηματικών ποσών για την καθορισμένη παροχή και το πραγματικό κόστος της τρέχουσας απασχόλησης στην επιχείρηση<sup>9</sup>.
- 3) Προσδιορισμό της εύλογης ή αγοραίας αξίας κάθε περιουσιακού στοιχείου του προγράμματος<sup>10</sup>.
- 4) Προσδιορισμό του συνολικού ποσού των αναλογιστικών κερδών και ζημιών και του ποσού των αναλογιστικών κερδών και ζημιών που θα αναγνωριστεί στα βιβλία της επιχείρησης, μετά τον συμψηφισμό των παραπάνω<sup>11</sup>.
- 5) Όταν ένα πρόγραμμα εισάγεται στην επιχείρηση ή η εάν ένα υπάρχον μεταβληθεί, πρέπει να πραγματοποιηθεί ο προσδιορισμός του προκύπτοντος κόστους προϋπηρεσίας για τους εργαζόμενους στο πρόγραμμα<sup>12</sup>.
- 6) Όταν ένα πρόγραμμα έχει περικοπεί ή περιορισθεί, πρέπει να πραγματοποιηθεί ο προσδιορισμός του κέρδους ή της ζημίας που επέρχεται<sup>13</sup>.
- 7) Το Πρότυπο απαιτεί μια απλούστερη μέθοδο λογιστικής για λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζόμενους από ό, τι για τις παροχές συνταξιοδότησης, τα αναλογιστικά κέρδη και ζημίες και κόστος προϋπηρεσίας αναγνωρίζονται για τις μακροπρόθεσμες παροχές αμέσως.
- 8) Όταν οι αποζημιώσεις λόγω εξόδου από την υπηρεσία λήγουν πέραν των 12 μηνών μετά την ημερομηνία του ισολογισμού, πρέπει να προεξοφλούνται. Στην περίπτωση εθελουσίας εξόδου από την υπηρεσία που γίνεται για να ενθαρρύνει την αποχώρηση των εργαζομένων, η αποτίμηση των παροχών λήξης πρέπει να βασίζεται στον αριθμό των εργαζομένων που αναμένεται να δεχτούν την προσφορά

---

<sup>7</sup> παράγραφοι 67-71, ΔΛΠ.19

<sup>8</sup> παράγραφοι 72 - 91, ΔΛΠ.19

<sup>9</sup> παράγραφοι 64 - 66, ΔΛΠ.19

<sup>10</sup> παράγραφοι 102 - 104, ΔΛΠ.19

<sup>11</sup> παράγραφοι 92 - 95, ΔΛΠ.19

<sup>12</sup> παράγραφοι 96 - 101, ΔΛΠ.19

<sup>13</sup> παράγραφοι 109 - 115, ΔΛΠ.19

- 9) Όταν μια επιχείρηση έχει περισσότερα από ένα προγράμματα καθορισμένων παροχών, τότε πρέπει να εφαρμόσει τις παραπάνω διαδικασίες για κάθε σημαντικό πρόγραμμα ξεχωριστά.

## 2. Ομοιότητες και διαφορές μεταξύ των λογιστικών προτύπων στη αναγνώριση και λογιστική καταγραφή των παροχών στους εργαζομένους.

Οι φορείς για την κατάρτιση των λογιστικών προτύπων σε όλο τον κόσμο είναι ή κρατικοί ή ιδιωτικοί ή μικτοί, όλοι όμως εποπτεύονται ή εγκρίνονται από το κράτος. Τα πρότυπα αυτά είναι σημαντικά για την αποτελεσματική λειτουργία της οικονομίας, επειδή οι αποφάσεις σχετικά με την κατανομή των πόρων βασίζονται σε αξιόπιστες, συνοπτικές, και κατανοητές οικονομικές πληροφορίες. Οι μεγαλύτεροι φορείς εκπόνησης λογιστικών προτύπων είναι αυτοί του συμβουλίου διεθνών λογιστικών προτύπων (IASB) και του αντιστοίχου συμβουλίου λογιστικών προτύπων των ΗΠΑ (FASB). Οι φορείς αυτοί είναι ιδιωτικοί οργανισμοί και οργανώνονται από επαγγελματίες και εμπειρογνώμονες της λογιστικής, ορκωτούς ελεγκτές έχοντας λάβει έγκρισή από τις κυβερνήσεις των χωρών που τα εφαρμόζουν. Συνήθως, αντίστοιχες επιτροπές κεφαλαιαγοράς που εποπτεύουν και την εφαρμογή των προτύπων, παρέχουν και τις σχετικές εγκρίσεις για την εφαρμογή τους. Το FASB έχει δημιουργηθεί το 1973, και ονομάζεται Συμβούλιο Προτύπων Χρηματοοικονομικής Λογιστικής (Financial Accounting Standards Board) είναι οργανισμός του ιδιωτικού τομέα με αντικείμενο τη δημιουργία προτύπων χρηματοοικονομικής λογιστικής που διέπουν την προετοιμασία των οικονομικών καταστάσεων από μη κυβερνητικούς φορείς. Τα πρότυπα αυτά είναι αναγνωρισμένα επίσημα από την επιτροπή κεφαλαιαγοράς των ΗΠΑ η οποία επιβεβαίωσε την έγκρισή της εκ νέου τον Απρίλιο του 2003 και από το Αμερικανικό Ινστιτούτο Ορκωτών Λογιστών (άρθρο 203 του Κανονισμού Επαγγελματικής Συμπεριφοράς, όπως τροποποιήθηκε το 1973 και το 1979). Το ίδρυμα των ΔΠΧΠ (IASB) είναι μία ανεξάρτητη, μη-κερδοσκοπική εταιρεία του ιδιωτικού τομέα που εργάζεται για το δημόσιο συμφέρον. Το έργο όλων αυτών των φορέων κατασκευής λογιστικών προτύπων αποσκοπεί στη μεγαλύτερη διαφάνεια στην εταιρική διακυβέρνηση των επιχειρήσεων και στη δημιουργία κοινών λογιστικών προτύπων σε παγκόσμιο επίπεδο.

Οι κύριες διαφορές μεταξύ των λογιστικών προτύπων των ΗΠΑ και των ΔΠΧΠ που αφορούν την θεματική ενότητα των παροχών στο προσωπικό παρέχονται στον παρακάτω πίνακα 1.

Πίνακας 1, Διαφορές των λογιστικών προτύπων των ΔΠΧΠ με αυτά των ΗΠΑ για τις παροχές στους Εργαζόμενους

Θέμα	ΔΠΧΠ	Λογιστικές Αρχές ΗΠΑ
Παροχές εξόδου από την υπηρεσία	Δεν γίνεται διάκριση μεταξύ "ειδικών" και άλλων παροχών εξόδου από την υπηρεσία. Οι παροχές εξόδου από την υπηρεσία αναγνωρίζονται όταν ο εργοδότης είναι αποδεδειγμένα δεσμευμένος	Αναγνώριση ειδικών, μίας φορές, παροχών εξόδου από την υπηρεσία γενικά όταν κοινοποιούνται στους υπαλλήλους, εκτός αν οι εργαζόμενοι θα παρέχουν τις υπηρεσίες τους πέρα από μια «ελάχιστη περίοδο

	να πληρώσει.	υποχρεωτικής παραμονής στην υπηρεσία", σε αυτή την περίπτωση η υποχρέωση αναγνωρίζεται αναλογικά για την μελλοντική περίοδο χρήσης της υπηρεσίας. Αναγνωρίζει τις συμβατικές παροχές εξόδου από την υπηρεσία όταν είναι πιθανό ότι οι εργαζόμενοι θα έχουν το δικαίωμα αυτό και το ποσό των παροχών αυτών μπορεί να υπολογισθεί σωστά. Αναγνωρίζονται οι εθελοντικές παροχές εξόδου από την υπηρεσία όταν ο εργαζόμενος αποδέχεται την προσφορά για οικιοθελή αποχώρηση.
Η αναγνώριση αναλογιστικών κερδών και ζημιών απευθείας στην καθαρή θέση, όταν αυτές προκύψουν	Επιτρέπεται	Απαιτείται
Ανακύκλωση στα αποτελέσματα των αναλογιστικών κερδών και ζημιών που αναγνωρίστηκαν προηγουμένως στα ίδια κεφάλαια	Δεν Επιτρέπεται	Τα ποσά αυτά θα πρέπει να ανακατατάσσονται από ίδια κεφάλαια και αναγνωρίζονται στα αποτελέσματα ως συνιστώσες του καθαρού κέρδους ή ζημίας της περιόδου.
Μέτρηση του κέρδους ή της ζημίας περικοπής ενός προγράμματος παροχών	Ένα κέρδος ή ζημία από περικοπή ενός προγράμματος καθορισμένων παροχών περιλαμβάνει: (α) την αλλαγή στην παρούσα αξία της υποχρέωσης καθορισμένων παροχών, (β) την οποιαδήποτε προκύπτουσα μεταβολή στην εύλογη αξία των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος παροχών, και (γ) την αναλογική αφαίρεση των τυχόν συναφών αναλογιστικών κερδών και ζημιών, όπως το μη αναγνωρισμένο μεταφερόμενο ποσό, και κόστος προϋπηρεσίας που δεν είχαν προηγουμένως αναγνωριστεί.	Παρόμοια με τα ΔΠΧΠ. Ωστόσο, ορισμένες διαφορές στις λεπτομέρειες μπορεί να προκύψουν σε σχέση με τα μη αναγνωρισμένα αναλογιστικά κέρδη και ζημίες, το μη αναγνωρισμένο ποσό της μετάβασης και το κόστος της προϋπηρεσίας.
Χρονοδιάγραμμα της αναγνώρισης των κερδών / ζημιών σε περικοπή ενός προγράμματος παροχών	Και τα δύο κέρδη και ζημίες από την περικοπή αναγνωρίζονται όταν η οικονομική οντότητα είναι αποδεδειγμένα δεσμευμένη και μια περικοπή έχει ανακοινωθεί	Μια ζημία από περικοπή αναγνωρίζεται όταν είναι πιθανό η περικοπή να πραγματοποιηθεί και οι επιπτώσεις της μπορούν με δίκαιο τρόπο να εκτιμηθούν. Ένα κέρδος από περικοπή αναγνωρίζεται όταν παύουν να απασχολούνται οι υπάλληλοι που αφορά ή εγκριθεί τροποποίηση ή αναστολή του προγράμματος, που προκύπτει μετά

		από την ανακοίνωση από την επιχείρηση ότι είναι αποδεδειγμένα δεσμευμένη για την κάλυψη της παροχής αυτής.
Αναγνώριση κόστους προϋπηρεσίας που σχετίζεται με κεκτημένα οφέλη	Αναγνωρίζεται αμέσως.	Γενικά, αποσβένεται κατά την εναπομένουσα περίοδο υπηρεσίας ή το προσδόκιμο ζωής
Παρουσίαση του κόστους προϋπηρεσίας	Παρουσιάζεται ως αντιστάθμιση, μείωση ή αύξηση της υποχρέωσης καθορισμένων παροχών.	Παρουσιάζεται στα λοιπά αποτελέσματα με τα μη αναγνωρισμένα αναλογιστικά κέρδη και ζημιές.
Πρόγραμμα πολλών εργοδοτών, που είναι ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών	Πρέπει να λογιστικοποιείται ως ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών, εάν οι απαιτούμενες πληροφορίες είναι διαθέσιμες. Διαφορετικά, ως πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών.	Λογιστικοποιείται ως σχέδιο καθορισμένης εισφοράς.
Περιορισμός σχετικά με την αναγνώριση των στοιχείων του ενεργητικού των συνταξιοδοτικών προγραμμάτων.	Η αξία των περιουσιακών στοιχείων των συνταξιοδοτικών προγραμμάτων, δεν μπορεί να αναγνωρισθεί με ποσό που να υπερβαίνει το καθαρό σύνολο του μη αναγνωρισμένου κόστους προϋπηρεσίας τις αναλογιστικές ζημιές καθώς και την παρούσα αξία των παροχών που διατίθενται από επιστροφές ή τη μείωση των μελλοντικών εισφορών στο πρόγραμμα.	Δεν υπάρχει περιορισμός στο ποσό που μπορεί να αναγνωριστεί.

Πηγή: Επεξεργασία των αντιστοίχων πρωτοτύπων κειμένων

Οι τελευταίες προσαρμογές που έγιναν στα ΔΠΧΠ το καλοκαίρι του 2011 πέραν των άλλων επικεντρώνονται σε σημαντικό βαθμό (που δεν γινόταν παλαιά) σε προβλέψεις λογιστικών τακτοποιήσεων για ακυρώσεις ή περικοπές προγραμμάτων παροχών στο προσωπικό. Το γεγονός αυτό μπορεί να αποδοθεί στην πρόσφατη χρηματοοικονομική κρίση όπου η ανάγκη για μείωση του κόστους των επιχειρήσεων οδηγεί σε ακυρώσεις ή περικοπές και των προγραμμάτων των παροχών στο προσωπικό.

Τα συμπεράσματα που μπορούν να εξαχθούν από την συγκριτική αντιπαράθεση των λογιστικών προτύπων για τις παροχές στους εργαζόμενους είναι ότι κινούνται σε φάση σύγκλισης παρά απόκλισης μεταξύ τους και ότι τα ΔΠΧΠ εμφανίζουν μεγαλύτερο βαθμό συντηρητικότητας μη επιτρέποντας την εμφάνιση πλεονασμάτων στις οικονομικές καταστάσεις ενώ απαιτούν γρηγορότερη αναγνώριση σε αυτές των αναλογιστικών ζημιών των προγραμμάτων παροχών στους εργαζόμενους. Τα ΔΠΧΠ εμφανίζουν, επίσης μεγαλύτερο βαθμό διαφάνειας απαιτώντας δημοσίευση λεπτομερών στοιχείων για τις παροχές στους εργαζόμενους, θεσμοθετώντας παράλληλα έλεγχο για την ύπαρξη εκτός των νομικών και των ηθικών υποχρεώσεων

των επιχειρήσεων προς τους εργαζομένους οι οποίες θα πρέπει να εμφανίζονται ποσοτικοποιημένες στις οικονομικές καταστάσεις των επιχειρήσεων.

### **3. Η εφαρμογή των ΔΠΧΠ για τις παροχές των εργαζομένων στην Ελλάδα**

#### **3.1. Κατάσταση πριν την εφαρμογή των ΔΠΧΠ**

Στην Ελλάδα ισχύουν ή η γενική συλλογική ή οι κλαδικές ή οι επιχειρησιακές συμβάσεις ως προς τους μισθούς και οι διατάξεις του Ν.2112 ή οι εσωτερικοί κανονισμοί επιχειρήσεων, εφόσον αυτοί προβλέπουν μεγαλύτερες παροχές από αυτές του Νόμου για αποζημιώσεις προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία. Οι φορείς συνταξιοδότησης είναι Ασφαλιστικά Ταμεία με μεγαλύτερο το ΙΚΑ – TEAM για την κύρια και την επικουρική ασφάλιση. Επίσης τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης διέπει η εργατική νομοθεσία.

Στην Ελλάδα πριν την εφαρμογή των ΔΠΧΠ, οι περισσότερες επιχειρήσεις προς αποφυγή των επιβαρύνσεων των οικονομικών τους καταστάσεων πραγματοποιούσαν πρόβλεψη αποζημιώσεως του προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία, με βάση την υπ' αριθμό. 205/1988 Γνωμοδότηση της Ολομέλειας των Νομικών Συμβούλων της Διοικήσεως και το άρθρο 10 του Ν. 2065/1992. Η γνωμοδότηση αυτή ουσιαστικά επέτρεπε στις επιχειρήσεις να πραγματοποιούν προβλέψεις για αποζημιώσεις προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία μόνο για αυτούς που υπολόγιζαν ότι θα έφευγαν (συνταξιοδοτούνταν ή απολύονταν) το επόμενο χρόνο.

Επίσης τα συνταξιοδοτικά ταμεία εκτός του ΙΚΑ TEAM και κυρίως αυτά των Ελληνικών τραπεζών αποτελούσαν κυρίως νομικά ή ηθικά προγράμματα καθορισμένων παροχών

#### **3.2. Κατάσταση μετάβασης στα ΔΠΧΠ**

Οι Λογιστικές Αρχές που ακολουθούνται και εμφανίζονται στις οικονομικές καταστάσεις των εταιρειών στην Ελλάδα περιγράφονται πιο κάτω. Ειδικότερα συλλέγοντας στοιχεία από τις δημοσιευμένες οικονομικές καταστάσεις των επιχειρήσεων που απαρτίζουν το χρηματιστικό δείκτη FTSE 20 επί των γνωστοποιήσεων των λογιστικών αρχών που ακολουθούν αναπαράγουμε την πιο κάτω *τυπική γνωστοποίηση* που ακλουθούν για την αναγνώριση των διαφόρων θεμάτων που αφορούν τις παροχές σε εργαζόμενους.

---

«Στην Ελλάδα λειτουργούν προγράμματα καθορισμένων παροχών καθώς και προγράμματα καθορισμένων συνεισφορών. Στα προγράμματα καθορισμένων παροχών η παροχή αποτελεί συνάρτηση των ετών υπηρεσίας και του μισθού και υπάρχει εγγύηση κάλυψής της από την Επιχείρηση.

Στα προγράμματα καθορισμένων συνεισφορών η Επιχείρηση καταβάλλει ένα καθορισμένο, κατά περίπτωση, ποσό εισφοράς σε έναν ανεξάρτητο φορέα.

Η Επιχείρηση δεν έχει περαιτέρω υποχρέωση νομική ή τεκμαρτή να καταβάλει επιπλέον εισφορές σε περίπτωση που ο φορέας αυτός δεν έχει τα απαραίτητα περιουσιακά στοιχεία για την κάλυψη των παροχών που σχετίζονται με την υπηρεσία του προσωπικού στο τρέχον ή σε παρελθόντα έτη.

---

---

Η υποχρέωση που αναγνωρίζεται στις οικονομικές καταστάσεις για τα προγράμματα καθορισμένων παροχών, είναι η παρούσα αξία των δεδουλευμένων παροχών μείον την εύλογη αξία των περιουσιακών στοιχείων των προγραμμάτων, λαμβάνοντας υπόψη προσαρμογές για τυχόν αναλογιστικά αποτελέσματα (κέρδη / ζημίες) και κόστος για υπηρεσίες παρελθόντων ετών.

Το ύψος της υποχρέωσης προσδιορίζεται ετησίως βάσει αναλογιστικής μελέτης που εκπονείται από ανεξάρτητη αναλογιστική εταιρεία, χρησιμοποιώντας τη μέθοδο της προβλεπόμενης μονάδας υποχρέωσης (Projected Unit Credit Method).

Η παρούσα αξία της προσδιορίζεται προεξοφλώντας τις εκτιμώμενες μελλοντικές χρηματοροές με το επιτόκιο που ισχύει για εταιρικό ομόλογο υψηλής πιστωτικής διαβάθμισης, που έχει εκδοθεί σε νόμισμα κοινό με αυτό στο οποίο καταβάλλεται η καθορισμένη παροχή και έχει εναπομένουσα διάρκεια που εναρμονίζεται με τη διάρκεια της σχετικής υποχρέωσης.

Τα συσσωρευμένα αναλογιστικά κέρδη/ζημίες, που προκύπτουν, από την απόκλιση μεταξύ εκτιμήσεων και εμπειρίας καθώς και τη μεταβολή των χρησιμοποιούμενων αναλογιστικών υποθέσεων, κατά το μέρος που υπερβαίνουν το 10% του μεγαλύτερου μεταξύ των δεδουλευμένων υποχρεώσεων και της εύλογης αξίας των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος, αποσβένονται σε περίοδο ίση με τη μέση εναπομένουσα εργάσιμη ζωή του προσωπικού.

Το κόστος από την υπηρεσία παρελθόντων ετών αναγνωρίζεται άμεσα στα αποτελέσματα χρήσεως, εκτός αν οι μεταβολές στη βάση υπολογισμού της παροχής εξαρτώνται από την παραμονή των εργαζομένων στην υπηρεσία για μία καθορισμένη χρονική περίοδο. Στη δεύτερη περίπτωση το κόστος υπηρεσίας παρελθόντων ετών αποσβένεται με τη γραμμική μέθοδο στη διάρκεια της περιόδου αυτής.

Για τα προγράμματα καθορισμένων συνεισφορών η Επιχείρηση καταβάλλει εισφορές, σε φορείς ασφάλισης δημόσιου ή ιδιωτικού δικαίου καθώς και σε ασφαλιστικές εταιρίες και ειδικούς λογαριασμούς, σε υποχρεωτική ή προαιρετική βάση. Η υποχρέωση εξαντλείται στην καταβολή συγκεκριμένης εισφοράς κατά περίπτωση. Οι εισφορές αναγνωρίζονται στις δαπάνες προσωπικού εφαρμόζοντας την αρχή των δεδουλευμένων. Τυχόν προπληρωμένες εισφορές αναγνωρίζονται ως απαίτηση εφόσον συνοδεύονται είτε με επιστροφή μετρητών είτε με μείωση μελλοντικών εισφορών.»

---

Με την αρχική κατάσταση που ίσχυε για τις λογιστικοποιήσεις των υποχρεώσεων των επιχειρήσεων στην Ελλάδα και ειδικότερα για τις παροχές συνταξιοδότησης και λήξης της υπηρεσία ή αποζημίωσης λόγω απόλυσης οι επιχειρήσεις υποεκτιμούσαν σημαντικά τις αντίστοιχες προβλέψεις. Οι προσαρμογές επί των σχηματισμένων προβλέψεων για κάλυψη των παροχών έναντι των εργαζομένων με την εφαρμογή των ΔΠΧΠ από τις επιχειρήσεις του FTSE 20, παρουσιάζονται στο Πίνακα 2. Όπως παρατηρούμε η εφαρμογή των ΔΠΧΠ εξανάγκασε τις επιχειρήσεις σε σχηματισμό σημαντικών προβλέψεων για παροχές στους εργαζομένους, που μέχρι τότε, λόγω της συνδυασμένης νομοθεσίας που ίσχυε, η διαφάνεια επί των οικονομικών καταστάσεων για το συγκεκριμένο θέμα ήταν σαφώς περιορισμένη. Χαρακτηριστικό με μεγάλη σημασία αποτελεί το γεγονός ότι μεγάλες προσαρμογές πραγματοποίησαν το πιστωτικά ιδρύματα που έχουν έδρα και δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Το ίδιο αλλά σε μικρότερη έκταση ίσχυε και για τις άλλες επιχειρήσεις του δείκτη με εξαίρεση σχετικών μικρών προσαρμογών για τον ΟΤΕ και τον ΤΙΤΑΝΑ.

Πίνακας 2, Προσαρμογές επί των σχηματισμένων προβλέψεων για κάλυψη των παροχών έναντι των εργαζομένων με την εφαρμογή των ΔΠΧΠ

Εταιρεία του FTSE 20	Ελληνικές Λογιστικές Αρχές	Προσαρμογές για τα ΔΠΧΠ	ΔΠΧΠ
ALPHA BANK (ΚΟ)	8.319	548.950	557.269
COCA - COLA ΤΡΙΑ ΕΨΙΛΟΝ (ΚΟ)	21.900	47.500	69.400
EUROBANK EFG (ΚΟ)	-	50.000	50.000
JUMBO (ΚΟ)	-	1.074	1.074
MARFIN INVESTMENT GROUP (ΚΟ)	770	-	770
MARFIN POPULAR BANK (ΚΟ)	168.498	-	168.498
ΒΙΟΧΑΛΚΟ (ΚΑ)	1.790	16.574	18.364
ΔΕΗ (ΚΟ)	289.129	-	289.129
ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ (ΚΟ)	-	225.331	225.331
ΕΛΛΑΚΤΩΡ (ΚΟ)	279	4.183	4.462
ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ (ΚΟ)	77.593	31.118	108.711
ΚΑΕ (ΚΟ)	-	-	-
ΚΥΠΡΟΥ ΤΡΑΠΕΖΑ (ΚΟ)	2.462	-	2.462
ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ (ΚΟ)	3.122	41.889	45.011
ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ (ΚΟ)	2.416	30.070	32.486
ΟΠΑΠ (ΚΟ)	20.816	2.675	23.491
ΟΤΕ (ΚΟ)	486.100	91.900	578.000
ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΤΡΑΠΕΖΑ (ΚΟ)	4.738	145.485	150.223
ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΟ ΤΑΜΙΕΥΤΗΡΙΟ (ΚΟ)	693	15.912	16.605
ΤΙΤΑΝ (ΚΟ)	24.643	14.999	39.642

Πηγή: Δημοσιευμένες οικονομικές καταστάσεις των εταιρειών από τις ιστοσελίδες τους

Την ίδια περίοδο των προσαρμογών ανέκυψε το πρόβλημα του «ασφαλιστικού των Τραπεζών» με την κεντρική διοίκηση να δίδει λύση με την χρήση οικονομικών και όχι αναλογιστικών μεθόδων και την δημιουργία νέου ασφαλιστικού φορέα που αποτελεί ουσιαστικά μετατροπή των ασφαλιστικών ταμείων από προγράμματα καθορισμένων παροχών με την νομική ή τεκμαιρόμενη υποχρέωση σε ένα κοινό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών. Έτσι το ταμείο επικουρικής ασφάλισης των εργαζομένων της Εθνικής Τραπέζης το ΤΑΠΠΑΤΑΤ και το ΤΕΑΠΕΤΕ των λοιπών τραπεζών εγκαταλείφθηκαν κι οι τραπεζοϋπάλληλοι υποχρεωτικά εντάχθηκαν στο ΕΤΑΤ. Με την απόφαση δε ΣτΕ (Ολ.) 2199/2010 λύθηκαν και τα οποιαδήποτε άλλα προβλήματα σχετικά με το κοινό ταμείο. Η απόφασή αυτή αναφέρει: «Με τις διατάξεις του ν. 3371/2005 ο νομοθέτης, επιτρεπτός κατά το άρθρο 22 παρ. 5 Συντ., επέλεξε το οργανωτικό σχήμα του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου για την υποχρεωτική επικουρική κοινωνική ασφάλιση των τραπεζοϋπαλλήλων. Οι σχετικές διατάξεις δεν αντίκεινται στο άρθρο 12 Συντ. ή το άρθρο 11 ΕΣΔΑ, διότι οι



ασφαλισμένοι των υφιστάμενων αλληλοβοηθητικών ταμείων υπάγονται μεν υποχρεωτικώς στο ΕΤΑΤ, τα ταμεία όμως αυτά ούτε διαλύονται ούτε αφαιρείται η περιουσία τους. Υπό τα δεδομένα αυτά, ούτε η αρχή της προστατευόμενης εμπιστοσύνης ούτε η αρχή της αναλογικότητας παραβιάζεται (μειοψ.). Εξάλλου, οι σχετικές ρυθμίσεις δεν αντίκεινται στη συμβατική ελευθερία, καθόσον δεν συντρέχει εν προκειμένω υπέρβαση των ακραίων ορίων της έννοιας του δημοσίου συμφέροντος ούτε παραβίαση της αρχής της αναλογικότητας (μειοψ.). Τέλος, δεν τίθεται ζήτημα παραβίασης των κανόνων του Συντάγματος και του διεθνούς δικαίου για την προστασία της ιδιοκτησίας και της συλλογικής αυτονομίας».

Άλλη μια αξιοσημείωτη ενέργεια πριν την εφαρμογή των ΔΠΧΠ ήταν η αποφυγή δημοσίευσης του αναλυτικού λογαριασμού ανά τράπεζα από το ΔΣ του ΓΑΠΠΑΤΑΤ, με αυτό τον τρόπο το πολύ-εργοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων παροχών, για τις τράπεζες που συμμετείχαν στο ταμείο, αποτέλεσε στην ουσία πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών, χωρίς να παρθεί πέραν της καταβαλλόμενης εισφοράς καμία άλλη πρόβλεψη. Επίσης, όταν το επικουρικό των ασφαλισμένων της εθνικής τραπέζης δεν μπορούσε να καλύψει την καταβολή της σύνταξης, την κατέβαλε η τράπεζα, χωρίς όμως αυτή να την αναγνωρίσει το ταμείο με βάση την ηθική ή τεκμαιρόμενη υποχρέωση ως πρόγραμμα καθορισμένων παροχών.

Για να εφαρμοστούν τα ΔΠΧΠ στην χώρα μετατράπηκαν στην ουσία το σύνολο σχεδόν των προγραμμάτων καθορισμένων παροχών σε προγράμματα καθορισμένης εισφοράς και οι αναλογιστικές μελέτες μετατράπηκαν σε οικονομικές μελέτες για τον προσδιορισμό της συνεισφοράς τους στα νέα προγράμματα καθορισμένων εισφορών. Τα αντίστοιχα ποσά βάσει των αναλογιστικών υποχρεώσεων ήταν ουσιωδώς μεγαλύτερα, με τις αναλογιστικές μελέτες της μη προσαρμοσμένης κατάστασης να μην έχουν ανακοινωθεί.

Παρά ταύτα, η εφαρμογή των ΔΠΧΠ στην χώρα, οδήγησε αναγνώριση από τις επιχειρήσεις στις οικονομικές τους καταστάσεις σαφώς μεγαλύτερων προβλέψεων, υποχρεώσεων για παροχές στους εργαζομένους.

## **Συμπεράσματα**

Σε σχέση με την ανάλυση του πλαισίου της διεθνούς πρακτικής για τις παροχές στους εργαζόμενους αυτό εμφανίζει μια σφαιρικότητα και πληρότητα η οποία παρακολουθείται και συμπληρώνεται διαχρονικά. Τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα εξαναγκάζουν τις επιχειρήσεις να αντιμετωπίζουν με πληρότητα θέματα σχετιζόμενα με παροχές στο προσωπικό, αφού δεν υπεισέρχονται μόνο στον τεχνικό λογιστικό χειρισμό αλλά προτείνουν με ακρίβεια επιστημονική τον τρόπο υπολογισμού των υποχρεώσεων των επιχειρήσεων, έναντι των εργαζομένων για κάθε παροχή και απαιτούν από τις επιχειρήσεις να αναγνωρίζουν άμεσα τις υποχρεώσεις τους προς τους εργαζόμενους επιβαρύνοντας τα αποτελέσματά τους με τα αντίστοιχα έξοδα.

Οι διαφορές μεταξύ των λογιστικών προτύπων και οι διαχρονικές προσαρμογές αυτών οδηγούν σε σύγκλιση παρά απόκλιση μεταξύ τους. Τα ΔΠΧΠ σε σχέση με τα άλλα λογιστικά πρότυπα, εμφανίζουν μεγαλύτερο βαθμό συντηρητικότητας μη επιτρέποντας την εμφάνιση πλεονασμάτων στις οικονομικές καταστάσεις, ενώ απαιτούν γρηγορότερη αναγνώριση σε αυτές των αναλογιστικών ζημιών. Εμφανίζουν μεγαλύτερο βαθμό διαφάνειας, έναντι των άλλων προτύπων, απαιτώντας δημοσίευση λεπτομερών στοιχείων για τις παροχές στους εργαζόμενους, θεσμοθετώντας παράλληλα έλεγχο για την ύπαρξη εκτός των νομικών και των τεκμαιρομένων ή

ηθικών υποχρεώσεων των επιχειρήσεων προς τους εργαζομένους οι οποίες θα πρέπει να εμφανίζονται ποσοτικοποιημένες στις οικονομικές καταστάσεις των επιχειρήσεων. Τέλος οι τελευταίες προσαρμογές που έγιναν στα ΔΠΧΠ το καλοκαίρι του 2011 πέραν των άλλων επικεντρώνονται σε σημαντικό βαθμό σε προβλέψεις λογιστικών τακτοποιήσεων για ακυρώσεις ή περικοπές προγραμμάτων παροχών στο προσωπικό. Το γεγονός αυτό μπορεί να αποδοθεί στην πρόσφατη χρηματοοικονομική κρίση όπου η αναγκαία μείωση του κόστους των επιχειρήσεων οδηγεί σε ακυρώσεις ή περικοπές και των προγραμμάτων των παροχών στο προσωπικό, με αποτέλεσμα να προσαρμόζονται και τα λογιστικά πρότυπα. Ένα άλλο θέμα που ανακύπτει σε καιρούς κρίσεις είναι η «χρήση επιτοκίου τίτλου υψηλής πιστωτικής ικανότητας» για την προεξόφληση των αναλογιστικών υποχρεώσεων. Με τα Ελληνικά Ομόλογα με αποδόσεις «κρίσης» θα έχουμε ως αποτέλεσμα την δραματική συρρίκνωση της παρούσας αξίας των υποχρεώσεων έναντι των εργαζομένων, όταν χρησιμοποιούνται ως τίτλοι υψηλής πιστωτικής ικανότητας (δεν υπάρχουν άλλοι στη χώρα) και αυτό αποτελεί ένα θέμα που πρέπει να προσεχθεί.

Για να εφαρμοστούν τα ΔΠΧΠ, τώρα, στην χώρα μετατράπηκε, στην ουσία, το σύνολο σχεδόν των προγραμμάτων καθορισμένων παροχών σε προγράμματα καθορισμένης εισφοράς και οι αναλογιστικές μελέτες μετατράπηκαν σε οικονομικές μελέτες για τον προσδιορισμό της συνεισφοράς τους στα νέα πλέον προγράμματα καθορισμένων εισφορών. Παρά ταύτα η εφαρμογή των ΔΠΧΠ στην χώρα, οδήγησε στην αναγνώριση από τις επιχειρήσεις στις οικονομικές τους καταστάσεις σαφώς μεγαλύτερων προβλέψεων - υποχρεώσεων για παροχές στους εργαζομένους και έβαλε το θέμα στην σωστή του διάσταση.

## Βιβλιογραφία

B. Barlev and J. R. Haddad (2003), “Fair Value Accounting and the Management of the firm”, *Critical Perspectives on Accounting*, 14, pp.383–415.

De Lange P., Howieson B. (2006) , “International accounting standards setting and U.S. exceptionalism”, *Critical Perspectives on Accounting*, 17, pp.1007–1032.

Financial Accounting Standards Board, Financial Accounting Standard No. 87: Employer’s Accounting for Pensions (Stamford, CT: FASB, 1985).

Financial Accounting Standards Board, SFAS 87 <http://www.fasb.org>

Gavanou Jean-François “Potential actuarial contributions to the redesign of employers’ accounting standards for employee benefit plans (IAS 19 / SFAS 87), Working Paper, Chairman of the IAS 19 workgroup of the Académie des Sciences et Techniques Comptables et Financières, pp 1-16.

Giesecke Lee Gerald (1994), “The Projected unit credit method with benefits apportioned by interest adjusted salaries”, *Transactions of society of actuaries*, 24, pp.193-226.

Hallman V. G. and Rosenbloom J.S., (1986). *Employee Benefit Planning*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall.

International Accounting Standard (2007, 2008, 2009, 2010, 2011). *A Guide through International Financial Reporting Standards (IFRSs)*. Issued by the International Accounting Standard Board IASC.

International Accounting Standard, IAS 19 <http://www.ifrs.org>

Marsh Bob and Kleiner H. Brian (2004), “An Overview of Trends in Employee Benefits Programmes”. *Management Research News*, 27(4/5), pp.1-8.

Pegg, T. (2009), “Creating engagement through employee benefits”, *Strategic HR Review*, 8(2), pp.5-12.

PRICEWATERHOUSECOOPERS, (2006), *The IFRS Manual of Accounting*. CCH a Wolters Kluwer business.

Reiter Sara Ann and Omer Thomas (1992). “A Critical perspective on pension accounting, pension research and pension terminations”, *Critical Perspectives on Accounting*, 3, pp.61-85.

Severinson, C. (2010), “The New IAS 19 Exposure Draft”, *OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions*, No. 5, OECD Publishing

Sutton V. (1993), “Harmonization of international accounting standards: is it possible?” *Journal Accounting Education*, 11, pp.177–84.

Tarca A. (2004) “International convergence of accounting practices: choosing between IAS and US GAAP”, *Journal International Financial Management Accounting*, 15(1), pp.60–91.