

ÁP DỤNG IAS 19 - PHÚC LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH ÁP DỤNG CHUẨN MỰC BÁO CÁO TÀI CHÍNH QUỐC TẾ TẠI VIỆT NAM

TS. Lê Thị Yến Oanh* - TS. Lê Thị Hương* - Ths. Lê Thị Hoa*

Lộ trình áp dụng các Chuẩn mực Báo cáo tài chính quốc tế (IFRS) tại Việt Nam được ban hành đã mở ra nhiều cơ hội và thách thức cho các kế toán viên, kiểm toán viên hành nghề, đòi hỏi các đối tượng này phải cập nhật kiến thức liên quan đến các Chuẩn mực Báo cáo tài chính quốc tế. Trong đó, hiểu và vận dụng IAS 19 - Phúc lợi người lao động là một phần không thể thiếu trong quá trình áp dụng IFRS tại Việt Nam. Bài viết sẽ phân tích các nội dung chính của IAS 19 và so sánh với chế độ kế toán Việt Nam, từ đó làm căn cứ đề xuất một số giải pháp nhằm áp dụng hiệu quả IAS 19 tại Việt Nam.

• Từ khóa: IAS 19, phúc lợi người lao động, lộ trình áp dụng IFRS.

The adoption of International Financial Reporting Standards (IFRS) in Vietnam has opened up many opportunities and challenges for accountants and auditors, requiring them to be able to apply IFRS in practice. In particular, understanding and applying IAS 19 - Employee benefits is indispensable in the context of adopting IFRS in Vietnam. This paper will analyze the main contents of IAS 19 as compared to Vietnamese accounting regimes, then propose some solutions to effectively implement IAS 19 in Vietnam.

• Key words: IAS 19, employee benefits, the adoption of IFRS.

Ngày gửi bài: 25/10/2024

Ngày gửi phản biện: 20/11/2024

Ngày nhận và sửa sau phản biện: 26/11/2024

Ngày chấp nhận đăng: 02/12/2024

1. Áp dụng IAS 19 - Phúc lợi người lao động theo lộ trình áp dụng Chuẩn mực Báo cáo tài chính quốc tế tại Việt Nam

Tại Việt Nam, vào ngày 16/3/2020, Bộ trưởng Bộ Tài chính đã ban hành Quyết định số 345/QĐ-BTC phê duyệt Đề án áp dụng Chuẩn mực Báo cáo tài chính quốc tế tại Việt Nam. Đây là một tín hiệu cho thấy Việt Nam đang tích cực trong quá trình sử dụng ngôn ngữ kế toán toàn cầu trong quá trình hội nhập với nền kinh tế thế giới. Lộ trình áp dụng IFRS được chia thành 03 giai đoạn, bao gồm:

- Giai đoạn chuẩn bị các điều kiện triển khai (từ năm 2019 đến hết năm 2021): Bộ Tài chính chuẩn bị các điều kiện cần thiết để triển khai thực hiện Đề án, đảm bảo hỗ trợ các doanh nghiệp bắt đầu áp dụng IFRS từ năm 2022.

- Giai đoạn áp dụng tự nguyện (từ năm 2022 đến hết năm 2025).

- Giai đoạn áp dụng bắt buộc (từ sau năm 2025).

IFRS được xem như là ngôn ngữ kế toán toàn cầu, do đó, việc áp dụng IFRS sẽ đem lại nhiều lợi ích cho các doanh nghiệp, các nhà đầu tư và thị trường nói chung. Trong đó, việc áp dụng IAS 19 là một phần không thể thiếu trong quá trình này. Bài viết này tập trung nghiên cứu về việc áp dụng IAS 19 trong bối cảnh áp dụng Chuẩn mực Báo cáo tài chính quốc tế tại Việt Nam.

Đối với IAS 19 - Phúc lợi của người lao động, chuẩn mực này được ban hành lần đầu vào năm 1983 dưới tên gọi Kế toán đối với lợi ích hưu trí trong báo cáo tài chính của người sử dụng lao động. Sau đó, IAS 19 được sửa đổi thêm và được đổi tên thành Chi phí phúc lợi hưu trí vào năm 1993. Tên gọi Phúc lợi của người lao động được đổi vào năm 1998 và được sử dụng cho tới hiện nay.

Các nguyên tắc và phương pháp kế toán đối với các giao dịch liên quan đến phúc lợi của người lao động hiện nay được hướng dẫn ở một số các chuẩn mực như IAS 19 - Phúc lợi của người lao động được ban hành bởi Hội đồng Chuẩn mực Báo cáo tài chính quốc tế, FRS 102 - Phúc lợi của người lao động được ban hành bởi Ủy ban Báo cáo tài chính của vương quốc Anh, ASC 715 - Bồi thường và lợi ích hưu trí được ban hành bởi Hội đồng Chuẩn mực kế toán tài chính của Mỹ... Tuy nhiên, ở Việt Nam, chưa có chuẩn mực nào đưa ra các nguyên tắc, phương pháp hướng dẫn đối với các giao dịch liên quan đến phúc lợi của người lao động.

Sự khác biệt về chuẩn mực kế toán áp dụng tạo nên sự khác biệt về thông tin hữu ích đối với người sử dụng. Dựa trên kết quả của những vấn đề nghiên cứu, khi ban hành tại Việt Nam cần cân nhắc để kế toán phúc lợi người lao động mang lại thông tin hữu ích nhất cho các đối tượng sử dụng.

* Học viện Tài chính; email: leynoanh@hvtc.edu.vn

2. Phân tích các nội dung chính của IAS 19 - Phúc lợi người lao động và so sánh với chế độ kế toán Việt Nam

IAS 19 - Phúc lợi người lao động mô tả các nguyên tắc ghi nhận và thuyết minh thông tin về các loại phúc lợi dành cho người lao động. Ở Việt Nam, hiện chưa có chuẩn mực nào tương đương đưa ra các nguyên tắc, phương pháp hướng dẫn đối với các giao dịch liên quan đến phúc lợi của người lao động.

Trên thực tế, bên cạnh tiền lương, tiền công, nhiều doanh nghiệp còn cung cấp nhiều loại phúc lợi khác nhau dành cho người lao động như bữa ăn và đồ ăn nhẹ tại chỗ, nhà vệ sinh sạch sẽ công nghệ cao, chăm sóc y tế tại chỗ, bảo hiểm du lịch, những trò chơi giải trí trong văn phòng làm việc, nghỉ thai sản có lương, trung tâm thể dục, lớp học nấu ăn, dịch vụ pháp lý và các chương trình nghệ thuật... IAS 19 yêu cầu các doanh nghiệp ghi nhận các khoản phúc lợi dành cho người lao động là:

- Một khoản nợ phải trả khi người lao động đã thực hiện công việc để đổi lấy các khoản phúc lợi được trả trong tương lai; và

- Một khoản chi phí khi doanh nghiệp được hưởng lợi ích kinh tế phát sinh từ các công việc do người lao động thực hiện để đổi lấy các khoản phúc lợi của người lao động.

Theo IAS 19, các khoản phúc lợi người lao động được chia thành 04 loại, gồm: phúc lợi ngắn hạn cho người lao động, phúc lợi sau khi nghỉ việc, các khoản phúc lợi dài hạn khác cho người lao động, và lợi ích khi thôi việc.

2.1. Phúc lợi ngắn hạn cho người lao động

Phúc lợi ngắn hạn của người lao động là các khoản phúc lợi cho người lao động (ngoại trừ lợi ích khi thôi việc) dự kiến sẽ được thanh toán toàn bộ trong vòng 12 tháng sau khi kết thúc kỳ báo cáo năm mà người lao động đã thực hiện các công việc cho doanh nghiệp, chẳng hạn như:

- Tiền công, tiền lương và đóng góp an sinh xã hội;
- Tiền lương nghỉ phép hàng năm và nghỉ ốm;
- Phân phối lợi nhuận và tiền thưởng;
- Các lợi ích không bằng tiền (như chăm sóc y tế, nhà ở, xe hơi và hàng hóa hoặc dịch vụ miễn phí hoặc được trợ cấp) cho người lao động hiện tại.

Doanh nghiệp phải ghi nhận các phúc lợi ngắn hạn của người lao động là một khoản chi phí trên báo cáo lãi hoặc lỗ (trừ khi IFRS khác yêu cầu hoặc cho phép tính các phúc lợi này vào giá gốc của một tài sản). Chi phí được đo lường trên cơ sở không chiết khấu dòng tiền của phúc lợi ngắn hạn dành cho nhân viên dự kiến sẽ được trả để đổi lấy sự phục vụ của nhân viên trong một kỳ kế toán, bút toán ghi nhận như sau:

Nợ TK Chi phí phúc lợi người lao động
 Có TK Tiền, hoặc Nợ phải trả người lao động, hoặc Chi phí phải trả

Tại Việt Nam, chế độ kế toán có hướng dẫn về kế toán cho các khoản lợi ích ngắn hạn cho người lao động (tại Điều 53, thông tư 200/2014/TT-BTC). Theo đó, chi phí cho nhân viên (bao gồm tiền lương, tiền thưởng và các khoản khác) được ghi nhận theo tổng số tiền trong kỳ khi hoàn thành công việc. Có thể thấy, đối với kế toán các khoản phúc lợi ngắn hạn cho người lao động, chế độ kế toán Việt Nam đang có hướng dẫn giống với IAS 19.

2.2. Phúc lợi sau khi nghỉ việc

Phúc lợi sau khi nghỉ việc là các khoản phúc lợi cho người lao động (ngoại trừ các khoản lợi ích khi thôi việc và phúc lợi ngắn hạn cho người lao động) mà đơn vị phải trả cho người lao động sau khi kết thúc hợp đồng lao động, ví dụ như phúc lợi hưu trí (lương hưu hoặc các khoản thanh toán một lần khi nghỉ việc), bảo hiểm nhân thọ và chăm sóc y tế...

Phúc lợi sau khi nghỉ việc được chia thành 2 loại là quỹ đóng góp xác định và quỹ lợi ích xác định.

2.2.1. Quỹ đóng góp xác định

Quỹ đóng góp xác định là quỹ phúc lợi sau khi nghỉ việc, trong đó doanh nghiệp nộp các khoản đóng góp cố định vào một quỹ riêng biệt và sẽ không có nghĩa vụ pháp lý hoặc nghĩa vụ ngầm định phải trả thêm các khoản đóng góp nếu quỹ đó không có đủ tài sản để chi trả tất cả các phúc lợi liên quan cho người lao động trong kỳ hiện tại và trước đó.

Người sử dụng lao động phải ghi nhận các khoản đóng góp phải nộp cho quỹ đóng góp xác định là một khoản chi phí trên báo cáo lãi hoặc lỗ (trừ khi IFRS khác yêu cầu hoặc cho phép tính các phúc lợi này vào giá gốc của một tài sản).

Khi các khoản đóng góp dự kiến không được thanh toán toàn bộ trước 12 tháng sau ngày kết thúc kỳ báo cáo thì chi phí này được đo lường trên cơ sở chiết khấu dòng tiền, bút toán ghi nhận như sau:

Nợ TK Chi phí phúc lợi người lao động
 Có TK Tiền, hoặc Nợ phải trả người lao động, hoặc Chi phí phải trả

Liên quan đến quỹ đóng góp xác định, hiện tại chế độ kế toán Việt Nam mới chỉ có hướng dẫn đối với các khoản đóng góp vào quỹ bảo hiểm xã hội do nhà nước quản lý để người lao động được hưởng lương hưu khi đến tuổi nghỉ hưu, hưởng bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm sức khỏe... Căn cứ theo Điều 53, thông tư 200/2014/TT-BTC, bảo hiểm xã hội được hạch toán trong thời gian đóng.

2.2.2. Quỹ lợi ích xác định

Các quỹ lợi ích xác định là các quỹ phúc lợi khác ngoài các quỹ đóng góp xác định. Theo quỹ lợi ích xác định, doanh nghiệp có nghĩa vụ thanh toán số tiền phúc lợi cụ thể theo kế hoạch cho người lao động và do đó, tất

cả rủi ro đầu tư và tính toán sẽ thuộc về doanh nghiệp.

Tại Việt Nam hiện nay, hình thức quỹ lợi ích xác định còn chưa phổ biến, tuy nhiên, nhiều quốc gia và doanh nghiệp lớn trên thế giới đã có tồn tại hình thức phúc lợi này từ lâu, ví dụ như chương trình phúc lợi từ vong của Google được công bố vào năm 2012. Cụ thể, Google đã thông báo rằng nếu một nhân viên Google ở Hoa Kỳ qua đời khi họ đang làm việc cho Google, bất kể nhiệm kỳ của họ kéo dài bao lâu, vợ hoặc chồng của họ sẽ nhận được 50% tiền lương của họ dưới dạng séc trong 10 năm tới, đồng thời, bất kỳ (và mỗi) con cái của người quá cố cũng sẽ nhận được 1.000 đô la một tháng cho đến 19 tuổi (hoặc 23 tuổi nếu học toàn thời gian). Chương trình phúc lợi từ vong của Google là một loại phúc lợi xác định, do (1) phúc lợi được trả sau khi người lao động kết thúc hợp đồng lao động (vì người lao động đã chết), và (2) nghĩa vụ của Google không chỉ giới hạn ở việc đóng góp cho một quỹ nào đó, thay vào đó, nghĩa vụ của Google phụ thuộc vào mức lương trong tương lai của người lao động và do đó rủi ro tính toán sẽ rơi vào Google.

Tương tự, tại Vương quốc Anh, nếu các doanh nghiệp có đóng góp cho chương trình hưu trí NHS thì người lao động của doanh nghiệp cũng được hưởng các quyền lợi thành viên, ví dụ như lương hưu, khoản thanh toán một lần cho gia đình của người lao động nếu người lao động qua đời khi đang làm việc tại doanh nghiệp...

Việc hạch toán quỹ lợi ích xác định có lẽ là một trong những vấn đề phức tạp nhất trong IFRS vì nó liên quan đến việc kết hợp các giả định về tính toán để đo lường nghĩa vụ và chi phí. Do đó, lãi và lỗ tính toán phát sinh. Ngoài ra, các nghĩa vụ được đo lường trên cơ sở chiết khấu dòng tiền vì chúng có thể được giải quyết nhiều năm sau khi người lao động thực hiện các dịch vụ liên quan.

Như đã đề cập, tại Việt Nam hiện nay, hình thức quỹ lợi ích xác định còn chưa phổ biến, do đó, hiện tại vẫn chưa có quy định hay hướng dẫn nào về kế toán áp dụng cho các quỹ lợi ích xác định.

2.3. Các khoản phúc lợi dài hạn khác của người lao động

Các khoản phúc lợi dài hạn khác của người lao động là tất cả các khoản phúc lợi cho người lao động không phải là phúc lợi ngắn hạn của người lao động, lợi ích sau khi nghỉ việc, và lợi ích khi thôi việc, chẳng hạn như:

- Ngày nghỉ có hưởng lương dài hạn, như nghỉ thâm niên hoặc nghỉ phép;
- Trợ cấp tàn tật dài hạn;
- Chia sẻ lợi nhuận và tiền thưởng;
- Các khoản thù lao trả chậm;
- Các phúc lợi dài hạn khác.

Vì các khoản phúc lợi dài hạn khác không có nhiều sự không chắc chắn như các quỹ lợi ích xác định nên việc xử lý kế toán dễ dàng hơn một chút. Vì lý do này, IAS 19 yêu cầu áp dụng một phương pháp đơn giản để

hạch toán phúc lợi dài hạn khác cho người lao động. Khác với quy định hạch toán phúc lợi sau khi nghỉ việc, phương pháp này không ghi nhận giá trị tái xác định lại vào báo cáo thu nhập toàn diện khác.

Đối với phúc lợi dài hạn khác cho người lao động, doanh nghiệp phải ghi nhận tổng giá trị thuần của các khoản sau vào báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh, trừ khi một IFRS khác quy định hoặc cho phép việc ghi nhận các khoản này vào giá gốc của tài sản:

- Chi phí phục vụ;
- Lãi thuần từ khoản nợ phải trả (tài sản) phúc lợi thuần được xác định;
- Tái xác định giá trị của khoản nợ phải trả (tài sản) phúc lợi thuần được xác định.

Tại Việt Nam hiện nay, không có hướng dẫn hay quy định tương đương nào đối với kế toán cho các khoản phúc lợi dài hạn khác của người lao động. Hiện tại, các doanh nghiệp vẫn thực hiện kế toán đối với các khoản phúc lợi dài hạn khác của người lao động giống như đối với các khoản phúc lợi ngắn hạn, đó là ghi nhận đây là một khoản chi phí trên báo cáo lãi hoặc lỗ, và được đo lường trên cơ sở không chiết khấu dòng tiền của phúc lợi ngắn hạn.

2.4. Lợi ích khi thôi việc

Lợi ích khi thôi việc là các khoản phúc lợi mà doanh nghiệp phải thanh toán vì chấm dứt hợp đồng lao động do:

- Doanh nghiệp chấm dứt hợp đồng lao động trước ngày nghỉ hưu thông thường;
- Người lao động chấp nhận chấm dứt hợp đồng lao động để nhận được các khoản phúc lợi do đơn vị đề xuất.

Ví dụ, Luật lao động Trung Quốc quy định doanh nghiệp phải trả tiền trợ cấp thôi việc cho những người lao động bị chấm dứt hợp đồng do tái cơ cấu doanh nghiệp, do thuộc diện sa thải do các lý do được phép nhận trợ cấp thôi việc khác. Số tiền trợ cấp thôi việc tùy thuộc vào thời gian mà người lao động đã làm việc cho doanh nghiệp và bằng một tháng lương gộp cho mỗi năm làm việc. Thời gian làm việc dưới sáu tháng thì mức trợ cấp thôi việc bằng một nửa tháng lương.

Tại Việt Nam, theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật về bảo hiểm xã hội, người lao động được hưởng trợ cấp thôi việc tương đương nửa tháng lương cho mỗi năm làm việc và không đóng vào quỹ xã hội thất nghiệp do Cơ quan Bảo hiểm xã hội Việt Nam quản lý.

Trợ cấp thôi việc đôi khi bao gồm cả lợi ích cho việc chấm dứt hợp đồng lao động và phúc lợi chi trả cho dịch vụ của nhân viên cùng một lúc. Ví dụ, một doanh nghiệp đóng cửa một trong các nhà máy sản xuất của mình và đền bù 10.000.000 đồng cho tất cả nhân viên sẽ bị sa thải. Nhưng vì doanh nghiệp này cần những người có trình độ để thực hiện các thủ tục hành chính liên quan đến đóng cửa nhà máy nên doanh nghiệp thưởng 30.000.000 đồng cho mỗi nhân viên ở lại doanh nghiệp cho đến khi việc đóng cửa hoàn tất. Trong trường hợp

này, khoản tiền 10.000.000 đồng trả cho tất cả nhân viên bị sa thải là khoản lợi ích khi thôi việc và 20.000.000 đồng bổ sung được trả cho tất cả nhân viên ở lại cho đến khi việc đóng cửa hoàn tất là cho lợi ích cho sự phục vụ của nhân viên, có thể được phân loại là khoản phúc lợi ngắn hạn hoặc dài hạn cho người lao động theo IAS 19.

Lợi ích khi thôi việc phải trả được ghi nhận vào thời điểm sớm hơn trong hai thời điểm sau:

- Khi đơn vị không còn có thể rút lại lời đề nghị về những lợi ích đó - hướng dẫn bổ sung được cung cấp khi ngày xảy ra liên quan đến quyết định của nhân viên chấp nhận đề nghị lợi ích khi thôi việc và do quyết định chấm dứt việc làm của nhân viên

- Khi đơn vị ghi nhận chi phí cho việc tái cấu trúc theo IAS 37 - Dự phòng phải trả, Nợ tiềm tàng và Tài sản tiềm tàng liên quan đến việc thanh toán các lợi ích khi thôi việc.

Đối với các khoản lợi ích khi thôi việc phải chi trả do người lao động quyết định chấp nhận chấm dứt hợp đồng lao động để được nhận các khoản phúc lợi do đơn vị đề xuất, thời điểm mà đơn vị không thể rút lại đề xuất chi trả lợi ích khi thôi việc là thời điểm sớm hơn giữa:

- Thời điểm người lao động chấp nhận đề xuất chi trả phúc lợi

- Thời điểm có hiệu lực điều khoản hạn chế khả năng của đơn vị trong việc rút lại đề xuất nói trên (ví dụ như yêu cầu theo luật định, quy định mang tính pháp lý, yêu cầu theo hợp đồng hoặc quy định khác). Đó sẽ là thời điểm mà đề xuất đó được đưa ra, nếu tại thời điểm đề xuất, điều khoản hạn chế đó tồn tại.

Lợi ích khi thôi việc được ghi nhận như một khoản phúc lợi ngắn hạn cho người lao động nếu lợi ích chấm dứt hợp đồng dự kiến sẽ được giải quyết toàn bộ trước 12 tháng kể từ ngày kết thúc kỳ báo cáo, hoặc được ghi nhận như một khoản phúc lợi dài hạn cho người lao động nếu lợi ích chấm dứt hợp đồng dự kiến sẽ không được giải quyết toàn bộ trước 12 tháng kể từ ngày kết thúc kỳ báo cáo.

Hiện tại, Việt Nam chỉ mới yêu cầu hạch toán trợ cấp thôi việc theo đúng quy định của pháp luật lao động theo Điều 62, Thông tư 200/2014/TT-BTC, sử dụng TK 352 - Dự phòng phải trả.

3. Giải pháp để áp dụng hiệu quả IAS 19 - Phúc lợi người lao động tại Việt Nam

Để chuẩn bị đầy đủ cho việc áp dụng hiệu quả IAS 19 - Phúc lợi người lao động tại Việt Nam, tác giả đề xuất một số giải pháp sau:

Thứ nhất, các cơ quan quản lý nhà nước nên tổ chức các buổi tập huấn đào tạo về IAS 19 cho các doanh nghiệp nói chung và kế toán viên, kiểm toán viên nói riêng. Như phân tích ở trên, rất nhiều nội dung của IAS 19 hoặc là chưa có hướng dẫn kế toán tương đương tại Việt Nam, hoặc là khác biệt với các hướng dẫn tại Việt Nam, do đó, quá trình đào tạo là cần thiết để thích nghi với các nội

dung mới và thay đổi tư duy làm việc. Trên thực tế, Bộ Tài chính đã tổ chức một số buổi hội thảo liên quan đến IAS 19, tuy nhiên, độ phủ sóng còn hạn chế do số lượng người biết đến thông tin của hội thảo chưa nhiều. Do đó, tác giả khuyến nghị nên có một kênh thông tin chia sẻ rộng rãi để nhiều đối tượng quan tâm có thể dễ dàng tiếp cận thông tin và tham gia các buổi hội thảo có ích này.

Thứ hai, các cơ sở đào tạo kế toán, kiểm toán nên bổ sung thêm các môn học có liên quan đến IAS 19. Hiện tại, nhiều cơ sở đào tạo về kế toán, kiểm toán đã có các môn học liên quan đến IFRS, tuy nhiên, đa phần tập trung vào một số chuẩn mực tiêu biểu như IFRS 15, IAS 36, IFRS 16, IAS 16, IAS 38... mà chưa đào tạo kỹ càng về IAS 19. Một số cơ sở đào tạo đề thi chứng chỉ Cert IFRS của ACCA có trình bày về IAS 19, tuy nhiên, do thời lượng đào tạo có hạn trong khi số lượng chuẩn mực cần đào tạo lớn, nên đa phần các khóa đào tạo này chỉ đề cập đến IAS 19 trong phạm vi phân loại phúc lợi cho người lao động trong doanh nghiệp thành bốn nhóm. Do đó, người học chưa có nhiều cơ hội để hiểu sâu hơn về IAS 19.

Thứ ba, các doanh nghiệp cần xây dựng kế hoạch chuyển đổi từ việc tuân thủ chuẩn mực kế toán Việt Nam sang áp dụng chuẩn mực báo cáo tài chính quốc tế từ xác định kỳ kế toán đầu tiên, đến việc dự trù ngân sách, bồi dưỡng nhân sự... Đồng thời, các doanh nghiệp cần thiết lập hệ thống công nghệ thông tin hiện đại để hỗ trợ cho quy trình kế toán. Bản thân IAS 19 - Phúc lợi của người lao động cũng bao gồm nhiều nội dung xác định giá trị mà cần sử dụng đến các mô hình thống kê với các ước tính kế toán. Việc này đòi hỏi phải có sự tham gia của công nghệ, dữ liệu lớn. Do đó, các doanh nghiệp cần tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác kế toán, tăng cường xây dựng hệ thống dữ liệu nhằm đảm bảo các ước tính kế toán được sử dụng có độ tin cậy nhất định.

Trên đây là một số đề xuất của tác giả nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực kiểm toán độc lập trong bối cảnh IFRS được tiến hành triển khai áp dụng tại Việt Nam. Quá trình áp dụng IFRS ở Việt Nam còn gặp nhiều thách thức, trong quá trình triển khai, các đơn vị liên quan nên dần dần tháo gỡ từng thách thức để đạt được kết quả tốt nhất sau lộ trình áp dụng này.

Tài liệu tham khảo:

- Bộ Tài chính (2014), Thông tư 200/2014/TT-BTC hướng dẫn Chế độ kế toán doanh nghiệp
 Bộ Tài chính (2020), Quyết định số 345/QĐ-BTC phê duyệt Đề án áp dụng Chuẩn mực Báo cáo tài chính quốc tế tại Việt Nam
 Crowe (n.d), IAS 19 - Phúc lợi cho người lao động. [Online] tại: <https://www.crowe.com/vn/vi-vn/insights/ifrs-publication/fagias19>
 James Holden (2023), Is Google's 'Life Insurance' Benefit The Best In The World?.. [Online] tại: <https://www.protectline.co.uk/blog/google-death-benefit-10-year-life-insurance-payout/>
 Hội đồng Chuẩn mực Kế toán Quốc tế (1998), IAS 19 - Phúc lợi của người lao động. [Online] tại: <https://www.ifrs.org/issued-standards/list-of-standards/ias-19-employee-benefits/#standard>
 IFRS.vn (n.d), IAS 19 - Phúc lợi của người lao động. [Online] tại <https://ifrs.vn/document/ias-19-phuc-loi-cua-nguoi-lao-dong-7078/>
 KPMG (n.d), Áp dụng IFRS: Bài 2: Trình bày tiền lương và phúc lợi cho người lao động trong BCTC sẽ thay đổi như nào khi áp dụng IFRS?.. [Online] tại: <https://kpmg.com/vn/vi/home/phan-tich-chuyen-sau/2021/08/tien-luong-va-phuc-loi-trong-bctc-2.html>
 Liên đoàn lao động Quảng Bình (n.d), Tìm hiểu cách tính trợ cấp thôi việc và trợ cấp thất nghiệp. [Online] tại <https://lidlq.binh.gov.vn/3cms/Ban-in-507.htm?art=1515636073826>
 Nguyễn Thị Bình (2019), Giới thiệu kế toán lợi ích người lao động - bài học kinh nghiệm và lộ trình áp dụng IAS 19 ở Việt Nam, Tạp chí Nghiên cứu Tài chính kế toán, pp. 20-23
 PwC (2018), A comparison of International Financial Reporting Standards (IFRS) and Vietnamese GAAP. [Online] tại: <https://www.pwc.com/vn/en/publications/vietnam-publications/ifrs-vas.html>