

GIỚI THIỆU KẾ TOÁN LỢI ÍCH NGƯỜI LAO ĐỘNG - BÀI HỌC KINH NGHIỆM VÀ LỘ TRÌNH ÁP DỤNG IAS 19 Ở VIỆT NAM

Ths. Nguyễn Thị Bình*

Dù trong điều kiện bùng nổ cách mạng công nghiệp 4.0, nguồn nhân lực vẫn là tài sản quý giá và yếu tố then chốt cho sự thành công của kinh tế mỗi quốc gia. Do đó, mỗi nước đều có những chính sách để đảm bảo quyền lợi và điều kiện cho người lao động. Ở nhiều nước trên thế giới, lợi ích cho người lao động từ tiền lương, thưởng cho đến tiền hưu luôn được các doanh nghiệp (DN) lưu ý và tuân thủ các quy định minh bạch thông tin trên Báo cáo tài chính. Bài nghiên cứu sau sẽ đưa ra những vấn đề khái quát về thực trạng áp dụng kế toán lợi ích người lao động trên thế giới và ở Việt Nam, đồng thời đưa ra những đánh giá, và giải pháp để mở đường cho việc áp dụng IAS 19 - Chuẩn mực kế toán quốc tế về lợi ích người lao động được áp dụng phù hợp với lộ trình áp dụng IAS/IFRS chung của hệ thống chế độ kế toán Việt Nam sắp tới.

• Từ khóa: chuẩn mực kế toán; lợi ích người lao động; giá trị hợp lý.

Even when Industry 4.0 is a subject that is increasingly spreading within every area that involves productive and manufacturing sectors, the centrality of human factor still is crucial for exploiting this change and the economic development of each country. We are witnessing the revolutionizing and changing in beneficiary policies and management for human resources to make the most out of them. Many companies globally have to recognize and disclose information about their benefits for employees, including wages, salaries, annual leave, retirement benefits, etc., according to the accounting standard. The trend to apply International accounting standards (IAS/IFRS) has been one of major issues of Minister of Finance since Vietnam declared its open market for economic development. Therefore, in this article, the role and literature review of employee benefits would be introduced, following by outline requirements of IAS 19, then author's proposal solution for application of IAS 19 in Vietnam mentioned lastly. Issued by IASB, IAS 19 Employee Benefits (Latest version 2013) prescribes rules for recognition and disclosure of various types of benefits that employers provide to their employees, including short-term benefits, post - employment benefits, other long - term benefits and termination benefits. Primarily, the cost of providing employee benefits should be recognized in the period in which the benefit is earned by the employee, rather than when it is paid or payable, and outlines how each category of employee benefits are measured.

• Keywords: accounting standards; employee benefits; fair value.

Ngày nhận bài: 2/5/2019

Ngày chuyển phản biện: 10/5/2019

Ngày nhận phản biện: 15/5/2019

Ngày chấp nhận đăng: 20/5/2019

1. Giới thiệu về IAS 19 lợi ích người lao động

1.1. Sự phát triển của IAS 19 - Lợi ích người lao động

IAS 19 - Lợi ích người lao động (Employee benefits) nằm trong hệ thống chuẩn mực kế toán quốc tế.

IAS 19 được ban hành bởi Ủy ban chuẩn mực kế toán quốc tế (IASB) từ năm 1983, trải qua hơn 35 năm qua chuẩn mực này đã dần hoàn thiện các nội dung cho phù hợp với điều kiện và sự hoàn thiện của kế toán nói chung, đặc biệt là hoàn thiện những quy định liên quan đến việc ghi nhận kế toán đối với các khoản chi phí/thu nhập từ những thay đổi trong giá trị (giá trị thống kê) của quỹ hưu trí phát sinh trong kỳ.

1.2. Phạm vi IAS 19

IAS 19 - Lợi ích cán bộ công nhân viên (người lao động) là chuẩn mực đưa ra các nguyên tắc kế toán cho lợi ích của người lao động, bao gồm các lợi ích ngắn hạn, các lợi ích dài hạn, quỹ hưu trí và lợi ích khi chấm

* Học viện Ngân hàng

dứt hợp đồng.

Theo đó, IAS 19 yêu cầu DN phải ghi nhận và phản ánh:

+ Nghĩa vụ hoặc nợ phải trả của DN khi các nhân viên đã cung cấp sức lao động, và sẽ đạt được lợi ích kinh tế trong kỳ hiện tại hoặc tương lai.

+ Chi phí kinh doanh từ việc sử dụng sức lao động đó, đi kèm với điều kiện thanh toán cho người lao động.

Để phục vụ cho việc hạch toán, IAS 19 cung cấp các cơ sở để phân loại các nhóm lợi ích dành cho người lao động.

1.3. Phân loại và phương pháp kế toán lợi ích công nhân viên

IAS 19 chia lợi ích nhân viên thành 4 nhóm:

1.3.1. Lợi ích nhân viên ngắn hạn

Lợi ích nhân viên ngắn hạn có thể liệt kê gồm: Tiền lương và đóng góp an sinh xã hội, lương nghỉ phép, chia sẻ lợi tức, tiền thưởng và các lợi ích khác đo bằng tiền tệ hoặc phi tiền tệ dành cho nhân viên như chăm sóc y tế, dịch vụ hỗ trợ nhà ở, đi lại, hàng hóa miễn phí hoặc trợ cấp...

Nguyên tắc hạch toán

DN cần phản ánh lợi ích ngắn hạn chi trả cho nhân viên là chi phí trên báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh (trừ khi một chuẩn mực khác yêu cầu hoặc cho phép vốn hóa tài sản).

Nợ: TK Chi phí trong kỳ/tài sản

Có: TK Tiền mặt hoặc nợ phải trả cán bộ công nhân viên

Trong đó: DN chỉ ghi nhận phân bổ lợi tức và tiền thưởng khi có kế hoạch phân bổ lợi ích, tiền thưởng cho người lao động một cách đáng tin cậy.

1.3.2. Lợi ích nhân viên dài hạn

Lợi ích nhân viên dài hạn là tất cả các lợi ích của nhân viên không phải là lợi ích nhân viên ngắn hạn, lương hưu và lợi ích khi chấm dứt hợp đồng và nguyên tắc hạch toán là DN cần xác định giá trị lợi ích nhân viên dài hạn theo cam kết chắc chắn mà công nhân viên được hưởng. Cần lưu ý rằng DN sẽ theo dõi khoản phải trả dài hạn trên báo cáo, giá trị thanh toán trong tương lai cần xác định trên giá trị thời gian của dòng

tiền. Do đó, khi có chênh lệch trên nghĩa vụ nợ xác định với người lao động (gọi là tài sản lợi ích người lao động) và các khoản thanh toán xác định sẽ phải được phản ánh vào báo cáo kinh doanh trong kỳ.

Nợ TK Chi phí lương

Có TK Nợ phải trả dài hạn hoặc Tiền mặt

DN có thể ghi ngay vào chi phí trong kỳ hoặc phân bổ giá trị này trong vòng 5 năm (không hoãn).

1.3.3. Các lợi ích sau khi nghỉ hưu

Lợi ích này mang tính dài hạn, bao gồm loại (tạm gọi là các quỹ) như quỹ hưu, trợ cấp hưu trí, bảo hiểm nhân thọ và chăm sóc y tế sau khi về hưu.

Trong đó, có 2 loại lợi ích quỹ cơ bản:

a) *Quỹ hoạt động theo cơ chế mức đóng góp xác định* (Defined contribution plans)

Theo loại này, khi đến tuổi về hưu, người lao động sẽ được nhận các quyền lợi theo giá trị đã thống nhất từ trước, bất kể giá trị hiện tại tích lũy của quỹ.

Nguyên tắc hạch toán: DN sẽ ghi nhận các khoản đóng góp cho quỹ đóng góp xác định là chi phí trong kỳ có liên quan, có tính đến yếu tố chiết khấu dòng tiền cho các khoản hình thành trong tương lai.

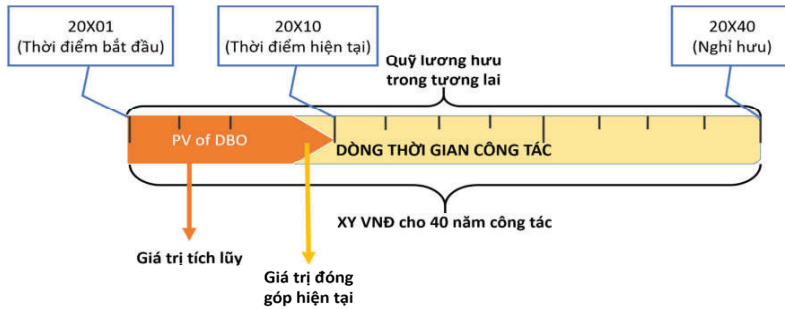
b) *Quỹ hoạt động theo cơ chế mức hưởng xác định trước* (Defined benefit plans)

Theo định nghĩa IAS 19 thì đây là những quỹ lợi ích sau khi về hưu người lao động được hưởng mà không phải loại xác định mức đóng góp; thay vào đó DN và người lao động đều đã xác định được giá trị hưởng.

Đây được coi là nội dung kế toán phức tạp nhất trong IAS 19. Ta thử phân tích, lợi ích từ suất mà người lao động nhận được sẽ mang tính xác định và khi xảy ra thì không dự đoán trước được, không tính đến họ đã trích trước cho quỹ này là bao nhiêu.

Do đó, lãi/lỗ từ ước tính giá trị quỹ này sẽ phát sinh. Ngoài ra, các nghĩa vụ được tính trên cơ sở chiết khấu, và tính theo giá trị thời gian của dòng tiền, bởi vì chúng có thể được thanh toán trong nhiều năm sau khi nhân viên trả lại các dịch vụ liên quan.

Hình: Quỹ hưu trí xác định trước giá trị hưởng



* Một số lưu ý khi xác định các quỹ lợi ích sau khi nghỉ hưu cho NV:

DN cần sử dụng phương pháp được chấp nhận để ước tính giá trị hiện tại của các nghĩa vụ theo quỹ lợi ích xác định của DN và các khoản chi phí phục vụ có liên quan hiện tại và trong quá khứ, chú ý dựa trên số nhân công (ví dụ lưu chuyển lao động và tỷ lệ tử vong của công nhân viên) và các biến số tài chính (tăng lương...).

Chênh lệch giữa giá trị thực tế của bất kỳ tài sản trong quỹ và giá trị tương lai của lợi ích xác định được ghi nhận là một khoản nợ hoặc một tài sản.

DN không được phép bù trừ tài sản và nợ của các quỹ khác nhau.

1.3.4. Lợi ích khi nghỉ việc (trong thời gian làm việc): Là lợi ích, quyền lợi chấm dứt việc khi chưa đến hạn kết thúc hợp đồng làm việc hay phần bồi thường nhân viên nhận được khi DN phá vỡ hợp đồng của nhân viên. Quyền lợi chấm dứt được đo lường theo bản chất của quyền lợi của nhân viên, tức là tăng cường các phúc lợi sau khi làm việc.

Phương pháp hạch toán

Nếu lợi ích chấm dứt của nhân viên dự kiến sẽ được thanh toán toàn bộ trước 12 tháng sau khi kết thúc kỳ báo cáo, DN sẽ hạch toán như khoản lợi ích của nhân viên ngắn hạn; và ngược lại thì DN sẽ áp dụng các yêu cầu cho các lợi ích nhân viên dài hạn khác dựa vào thời gian cống hiến của người lao động.

Trong đó, có thể kể đến những hỗ trợ giúp NV kiếm việc mới, hoặc lợi ích từ bảo hiểm thất nghiệp. Để giảm bớt sự áp lực và khó khăn do dịch chuyển của nhân viên, các DN hỗ trợ các nhân viên nộp đơn xin bảo hiểm thất nghiệp.

2. Áp dụng IAS 19 - Lợi ích người lao động trên thế giới

Cùng với việc áp dụng IAS/IFRS nói chung là việc áp dụng IAS 19 nói riêng. Việc áp dụng IAS/

IFRS đã được nhiều nước thực hiện nhưng hiện tại với IAS 19 không phải quốc gia và các tổ chức DN nào cũng đưa vào áp dụng. Trong 149 quốc gia áp dụng IAS/IFRS thì chỉ có các quốc gia châu Âu, châu Mỹ và một số quốc gia Trung Đông áp dụng IAS 19.

3. Định hướng và lộ trình áp dụng IAS 19 tại Việt Nam

3.1. Định hướng áp dụng IAS 19 phải phù hợp với lộ trình chung

Hiện Bộ tài chính đã tổ chức các hội thảo, lấy ý kiến về việc hoàn thiện lộ trình áp dụng chuẩn mực quốc tế IAS/IFRS tại Việt Nam, tuy nhiên lộ trình này chưa được công bố chính thức hoặc Quốc hội thông qua.

Trong tình trạng hiện nay, Bộ Tài chính tuyên bố tuân thủ áp dụng IAS/IFRS tại Việt Nam và phải xây dựng lộ trình cụ thể để không gây tình trạng xáo trộn quá lớn, bộ phận kế toán và DN tại Việt Nam tiếp thu kịp thời và hiểu đúng mục đích và ý nghĩa của Chuẩn mực kế toán quốc tế để đảm bảo tính khả thi khi thực hiện. Việc tuân thủ IAS/IFRS không phải thực hiện ngay lập tức, có nghĩa là các đơn vị có lợi ích công chúng sẽ có một thời gian chuẩn bị để chuyển dần từ IAS/IFRS sang VAS.

Hiện nay có các quan điểm khác nhau về việc áp dụng IAS/IFRS ở Việt Nam như áp dụng nguyên mẫu (có dịch sang tiếng Việt) các chuẩn mực này hoặc áp dụng theo các VAS có điều chỉnh phù hợp với IAS/IFRS.

Về lộ trình cụ thể, theo yêu cầu thì phải xây dựng lộ trình cụ thể để không gây tình trạng xáo trộn quá lớn, đảm bảo tính khả thi khi thực hiện. Dự kiến trong giai đoạn 2020-2023 Bộ Tài chính sẽ tuyên bố lộ trình cụ thể, lựa chọn áp dụng thí điểm một số chuẩn mực quốc tế, từ đó đúc rút và

Bảng: Các nước áp dụng IFRS theo khu vực (Cập nhật đến tháng 12/2016)

Khu vực	Số nước	Nước áp dụng IFRS bắt buộc với các CTCP	Tỷ lệ %
Châu Âu	43	42	98
Châu Phi	23	19	83
Trung Đông	13	13	100
Châu Á TBD	33	24	73
Châu Mỹ	37	27	73
Tổng số	149	125	84

xây dựng hướng dẫn áp dụng. Như vậy, phải giai đoạn 2027-2030, chúng ta mới dự kiến tuyên bố tuân thủ hoàn toàn IAS/IFRS. Nằm trong lộ trình đó, việc đưa vào áp dụng IAS 19 là cần thiết và sẽ có những vấn đề cần được hoàn thiện để hỗ trợ việc áp dụng trong các DN.

3.2. Một số vấn đề cần hoàn thiện để áp dụng IAS 19

a) Hoàn thiện hội đồng soạn thảo và ban hành chuẩn mực

Xu hướng hiện nay trên thế giới là giao việc soạn thảo Chuẩn mực kế toán cho một cơ quan chuyên trách và độc lập Việt Nam cũng nên đi theo xu hướng đó.

Việc soạn thảo các Chuẩn mực kế toán Việt Nam cần được giao cho tổ chức độc lập với BTC và Hội kế toán kiểm toán Việt Nam (VAA). Tổ chức này có thể hoạt động theo mô hình của hội đồng Chuẩn mực kế toán tài chính của Mỹ (như phân tích ở trên) và hội đồng Chuẩn mực kế toán của Anh nhưng có sửa đổi để cho phù hợp với điều kiện và tình hình kinh tế xã hội ở VN.

b) Cần phân loại các lợi ích của nhân viên trong DN theo 4 loại nhóm như IAS 19

Việc phân loại thành các lợi ích ngắn hạn/dài hạn, tính chất hình thành lợi ích NV trong tương lai cần được coi là tiêu chí để phân loại, phục vụ cho hoạt động kế toán.

c) Hướng dẫn về áp dụng phương pháp xác định giá trị thời gian của dòng tiền

Phần lớn các Chuẩn mực kế toán quốc tế dùng giá trị thời gian của dòng tiền để quy về giá trị tương đương hoặc có thể so sánh với nhau. Do vậy với đề tài của nhóm nghiên cứu thì các DN nên thực hiện hạch toán các chi phí mà công nhân viên thực hiện theo đúng chuẩn mực KTQT nên áp dụng quy tắc ước tính giá trị tương lai của dòng tiền.

Giá trị tương lai của dòng tiền là khoản tiền mà nhà đầu tư (hay công nhân viên) thu được tính theo lãi suất gộp so với khoản đầu tư ban đầu (khoản tiền nhận được ban đầu).

Với công thức tính:

$$FV_n = PV(1+i)^n$$

Giá trị hiện tại là giá trị của khoản tiền phát sinh ở một thời điểm trong tương lai được quy về thời điểm hiện tại theo một tỷ lệ chiết khấu nhất định/hệ số chiết khấu sẽ được tính theo công thức:

$$PV_n = FV*(1/(1+i))^n$$

Trong đó:

FV: Giá trị tương lai;

PV: Giá trị hiện tại;

i: Lãi suất hiện tại của một kỳ thanh toán hay lãi suất chiết khấu;

n: Số kỳ tính lãi hay số kỳ chiết khấu.

d) Hoàn thiện cơ chế xác định giá trị hợp lý

Điều này là cần thiết vì đánh giá lại tài sản theo giá trị hợp lý được sử dụng rộng rãi trong IAS 19 và các chuẩn mực khác.

e) Tăng cường công nghệ thông tin trong công tác kế toán

Mức độ phát triển công nghệ thông tin ở VN cụ thể là công nghệ phần mềm kế toán chưa thể đáp ứng được các xử lý kế toán phức tạp của Chuẩn mực kế toán quốc tế. Việc áp dụng các nguyên tắc phức tạp của Chuẩn mực kế toán quốc tế yêu cầu một hệ thống công nghệ thông tin tương xứng để hỗ trợ cho quy trình kế toán.

Kết quả khảo sát trên bảng 1 ở trên đã cho thấy, các quốc gia trên thế giới thường chỉ bắt buộc các đơn vị có lợi ích công chúng (Công ty cổ phần) áp dụng nguyên mẫu IFRS còn các DN khác chỉ khuyến khích.

4. Kết luận

Chuẩn mực IAS 19 được đánh giá là một trong những chuẩn mực phức tạp nhất, và để áp dụng nó cần hoàn thiện nhiều cơ sở liên quan đến giá trị thời gian dòng tiền, ước tính giá trị hợp lý... đó là đều là những hạn chế của hệ thống kế toán Việt Nam hiện nay. Tuy nhiên, để phù hợp với lộ trình áp dụng IAS/IFRS ở Việt Nam, chúng ta vẫn cần nhận thức rõ nội dung, tinh thần của chuẩn mực để giúp phổ biến và hỗ trợ các DN Việt áp dụng trong tương lai.

Tài liệu tham khảo:

BARBARA LYNCH-2006. *The impact of the adoption of IAS 19 employee benefits on annual financial statements: an examination of Australian and United Kingdom companies.*

<http://hdl.handle.net/10536/DRO/DU:30006090>

DANNY QUANT, SIMON HERBORN, JOANNE GYTE-2014. *First-time adoption of International Accounting Standards for EOS benefits.*

IAS 19 Employee Benefits

<https://www.ifrsbox.com/ias-19-employee-benefits/>

IAS 19 - Employee Benefits - 2011

<https://www.iasplus.com/en/standards/ias/ias19>

ICAEW. IAS 19: Employee benefits

<https://www.icaew.com/library/>