

对我国具体会计准则的思考 ——以职工薪酬为例

陈莹洁

(广西玉林农业学校 广西 玉林 537000)

【摘要】 随着经济的全球化和一体化,我国原有的会计准则制度特别是职工薪酬制度已经无法适应当前经济发展的需要,因人工成本计算的不合理出现了很多问题,主要是成了西方国家保护本国市场排斥我国商品的理由,且我国职工的利益也因此得不到保障。在上述背景下,2006年中国财政部颁布了新企业会计准则制度,对职工薪酬的会计处理有了明确的规定,在我国企业会计事业发展的进程中首次出现了职工薪酬准则。这不仅提高了我国会计信息的质量,适应了我国社会主义市场经济发展的要求,还加速了我国会计事业的发展。

【关键词】 职工薪酬;比较;影响

1993年,为了适应建立社会主义市场经济体制的要求,我国首次对《企业会计准则》进行了变革,是以13个行业会计制度为主要内容的改革,实现了我国会计由计划经济模式向市场经济模式的转变。直到2006年,颁布了由一项基本准则和38项具体准则构成的新企业会计准则,适应了经济全球化和一体化的发展形势,符合了我国社会主义市场经济体制发展的新要求,明确了企业会计确认、计量和披露的行为,提高了会计信息的质量,加快了我国会计制度发展的步伐,标志着我国的会计改革和会计建设进入了一个新的阶段。

一、我国新旧会计准则中关于职工薪酬的规定比较

(一) 会计处理的比较

新职工薪酬准则在会计处理方面较以往相比有了更加明确的规定,企业人工的成本支出更加细化,给国家带来监管的便利,给企业带来核算的便利,给职工带来劳动的保障。

1. 取消了按14%计提职工福利费的规定

在旧会计准则中各类企业提取职工福利费的规定是不尽相同的,有的按工资总额的14%计提且保留余额,有的是按实际列支但不保留余额。

在新会计准则中,取消了14%的提取比例,企业为职工缴纳的各类社会保险和住房公积金,在职工为其提供服务的会计期间,根据工资总额的一定比例来计提,确认为企业对职工的负债,并计入相关资产成本或当期费用。新会计准则统一了对于职工福利费的会计处理方法。

2. 新增的某些职工薪酬的会计处理方法

有些内容在旧准则中未涉及,但新准则则给予了明确的规定,如:企业在职工劳动合同到期之前解除与职工的劳动关系,或者为鼓励职工自愿接受裁减而提出给予补偿的建议,并满足企业已经制定正式的解除劳动关系计划或提出自愿裁减建议、且即将实施和企业不能单方面撤回解除劳动关系计划或裁减建议这两个条件的,确认为因解除与职工的劳动关系给予补偿而产生的预计负债并列入当期损益。

(二) 信息披露方面的比较

新会计准则对附注中应披露的职工薪酬的相关内容做了明确规定,即要披露应当支付和应付未付给职工的工资奖金津贴补贴、各类社会保险福利费、住房公积金、非货币性福利、因解除劳动关系而给予的补偿和其他职工薪酬的金额。并且明确规定了因自愿接受裁减建议的职工数量、补偿标准等不确定而产生的或有负债,应当按照《企业会计准则第13号——或有事项》披露。旧准则并没有对应该披露的职工薪酬的相关内容做明确规定。

二、从不同利益相关者的角度看职工薪酬准则变革的影响

(一) 以企业为视角看职工薪酬准则变革的影响

1. 新职工薪酬准则的有利影响

随着新职工薪酬准则的颁布,职工薪酬计算趋向合理,把几乎所有与职工有关的支出统一在一个会计科目中,使得企业的人工成本计算更加一目了然,提高了会计信息的质量。新职工薪酬准则是参照国际会计准则中的雇员福利准则来制定的,体现了我国会计准则与国际会计准则的趋同,我国职工薪酬的核算与国外企业人工成本的计算因此有了一定的可比性,实现了企业出口贸易的顺利进行,给企业带来了可观的效益。同时新职工薪酬准则的执行,规范了企业与职工之间的分配行为,减少了企业与

职工之间的摩擦,也给企业带来了好处。

2. 新职工薪酬准则的不利影响

虽然新职工薪酬准则规范了职工薪酬的计算,但是新职工薪酬扩大了人工成本的计算范围,增加了企业的人工成本,在没有扩大销售的情况下,对外贸易的盈利空间将会大大减少,进而减少企业的利润。人工成本计算的阳光化,企业将更加迫切需要合理的职工薪酬制度,来吸引和留住企业发展所需的人才,否则给企业带来的损失也将会是巨大的。

3. 企业的应对措施

仅凭规范的职工薪酬准则,企业是无法在竞争激烈的环境中生存下来的。首先,企业不能单单依靠提高出口贸易经济来增强企业的竞争力,国外市场是不会永远稳定的,国内才是企业促进销售的天堂,因此企业还必须同时扩大国内的销售市场,减少对出口贸易的依赖,来减少企业的风险。同时,企业还需要根据自身的实际情况设计合理的职工薪酬制度,吸引并留住企业发展所需的人才是一件关键工作,进入21世纪,企业面临的竞争归根到底是人才的竞争,有效的职工薪酬制度不仅能吸引优秀的人才,才能最大限度地发挥人力资源的潜能,它带来的效益将是无法衡量的。

(二) 以职工为视角看职工薪酬准则变革的影响

1. 新职工薪酬准则的有利影响

新职工薪酬准则的执行,规范了企业与职工之间的分配行为,更好地体现了我国按劳分配的分配制度,保障了职工的利益。新会计准则明确了职工薪酬的核算范围,解决了在旧准则中通过各种手段变通处理职工工资,在账面上隐瞒职工的收入的问题,使得企业的职工薪酬更加阳光化,在一定程度上缓解我国贫富差距严重的问题,保护了大部分职工的利益。

2. 新职工薪酬准则的不利影响

虽然说新职工薪酬准则规范了企业与职工的分配行为,在一定程度上缓解了我国贫富差距严重的状况,但是并没有完全解决我国贫富差距严重的问题,并没有真正解决问题,没有保护到每一位职工的利益。

3. 职工的应对措施

职工要对企业进行监督,要求企业要严格按照新职工薪酬准则的规定来发放职工薪酬,如果发现企业并没有根据新职工薪酬准则的规定进行分配,或者有更好的建议,要向企业或有关部门提出,尽最大的努力来保护自己权益。

三、结论

综上所述,通过新旧会计准则中关于职工薪酬准则的对比可以看出我国的会计准则是朝着国际化的方向迈进的,新会计准则提高了我国企业会计信息的质量,规范了我国社会主要市场经济的秩序,完善了社会主义市场经济体制,推动了我国企业对外贸易的发展,真正起到了宏观经济管理者的作用。我国的新职工薪酬准则综合考虑了企业和职工的利益,尽最大的可能减少所有利益相关者的损失,体现了我国以人为本的思想。

参考文献

- [1] 刘舒磊.我国商业银行薪酬激励体制的管理创新研究[D].天津大学(2008)
- [2] 徐玲玲.论我国养老金会计的现状和对策[D].江西财经大学(2004)