

# 新旧职工薪酬准则比较分析

余莉(副教授)

(湖北财税职业学院会计系 武汉 430064)

**【摘要】**修订后的《企业会计准则第9号——职工薪酬》相比原有的旧准则行文更加规范,对职工薪酬的含义和内容表述更具包容性,界定了完整的职工含义和范围,对离职后福利的规范与国际准则趋同,明确了辞退福利的确认时点,增加了其他长期职工福利的规范。新准则规定的相关会计政策有效地促进了企业的可持续发展,限制了企业的短期行为从根本上改变了企业人工成本的构成,有效地发挥了人力资源在企业发展中的重要作用。

**【关键词】**职工薪酬 设定提存计划 设定受益计划 离职后福利 辞退福利

为了进一步规范我国企业会计准则中关于职工薪酬的相关会计处理规定,并保持我国企业会计准则与国际财务报告准则的持续趋同,根据《企业会计准则——基本准则》,财政部对《企业会计准则第9号——职工薪酬》进行了修订,于2014年1月27日对外发布,自2014年7月1日起在所有执行企业会计准则的企业范围内施行,鼓励在境外上市的企业提前执行。财政部于2006年2月15日发布的《财政部关于印发〈企业会计准则第1号——存货〉等38项具体准则的通知》(财会[2006]3号)中的《企业会计准则第9号——职工薪酬》同时废止。2014年版的职工薪酬准则(以下称“新准则”)相比2006年版的职工薪酬准则(以下称“旧准则”)主要有以下几方面的变化。

## 一、概念界定

1. 新准则中“职工薪酬”的定义内涵更具包容性。旧准则第二条定义职工薪酬:“是指企业为获得职工提供的服务而给予各种形式的报酬以及其他相关支出。”并列举职工薪酬包括职工工资、奖金、津贴和补贴;职工福利费;医疗保险费、养老保险费、失业保险费、工伤保险费和生育保险费等社会保险费;住房公积金;工会经费和职工教育经费;非货币性福利;因解除与职工的劳动关系给予的补偿;其他与获得职工提供的服务相关的支出。

新准则第二条定义职工薪酬:“是指企业为获得职工提供的服务或解除劳动关系而给予的各种形式的报酬或补偿。”同时指出职工薪酬包括短期薪酬、离职后福利、辞退福利和其他长期职工福利。并强调企业提供给职工配偶、子女、受赡养人、已故员工遗属及其他受益人等的福利,也属于职工薪酬。

显而易见,新准则在职工薪酬定义中加上解除劳动关系的补偿,相比旧准则的定义更完整。另外,旧准则列

举的职工薪酬内容比较琐碎、凌乱,而新准则列举的职工薪酬内容比旧准则更具有包容性和概括性。

2. 新准则完整界定“职工”含义和范围。旧准则没有界定职工的含义和范围,容易引起实务的混乱,导致企业对人工成本的核算不够完整、不够准确,而且比较分散。

新准则第三条第一款指出:“本准则所称职工,是指与企业订立劳动合同的所有人员,含全职、兼职和临时职工,也包括虽未与企业订立劳动合同但由企业正式任命的人员。”同时在第三条第二款中补充:“未与企业订立劳动合同或未由其正式任命,但向企业所提供服务与职工所提供服务类似的人员,也属于职工的范畴,包括通过企业与劳动中介公司签订用工合同而向企业提供服务的人员。”

新准则增加了对职工含义和范围的界定,有利于增加会计信息的可比性、可靠性和相关性,具有很好的可操作性。

## 二、新准则行文结构更完整规范

旧准则共计三章八条。第一章是总则,第二章是确认和计量,第三章是披露。旧准则没有附则,没有在准则中列明施行时间,只是在《财政部关于印发〈企业会计准则第1号——存货〉等38项具体准则的通知》中提出“自2007年1月1日起在上市公司范围内施行,鼓励其他企业执行。”

新准则共计八章三十二条。第一章是总则,第二章是短期薪酬,第三章是离职后福利,第四章是辞退福利,第五章是其他长期职工福利,第六章是披露,第七章是附则。新准则进一步规范了职工薪酬的确认、计量和报告,进一步实现了国际趋同,同时使会计准则更具有操作性。

新准则与旧准则的框架体系比较见下页表。

新准则与旧准则框架体系比较表

旧准则			新准则			
章	条	内容	章	条	内容	
第一章 总则	第一条	制定目的	第一章 总则	第一条	制定目的	
	第二条	职工薪酬的含义和内容		第二条	职工薪酬的含义和内容	
	第三条	适用其他准则的例外		第三条	职工的含义和范围	
第二章 确认和计量	第四条	职工薪酬的处理	第二章 短期薪酬	第四条	适用其他准则的例外	
				第五条	职工薪酬处理原则	
				第六条	职工福利费处理原则	
				第七条	社保等相关费用处理原则	
				第八条	带薪缺勤处理原则	
	第九条	利润分享计划确认条件				
	第十条	利润分享计划处理原则				
	第五条	五险一金的处理		第三章 离职后福利	第十一条	离职后福利计划分类
					第十二条	设定提存计划处理原则
					第十三条	设定受益计划处理步骤
第十四条			设定受益计划核算原则			
第十五条			设定受益计划折现			
第十六条	设定受益计划期末处理					
第十七条	重新计量设定受益计划					
第十八条	设定受益计划确认时间					
第十九条	设定受益计划结算					
第六条	解除劳动关系或裁减补偿的处理	第四章 辞退福利	第二十条		辞退福利处理基本原则	
			第二十一条	辞退福利适用短期薪酬和其他长期职工福利的规定		
			第五章 其他长期职工福利	第二十二条	符合设定提存计划的处理	
				第二十三条	关于设定受益计划的处理	
				第二十四条	长期残疾福利义务的处理	
第三章 披露	第七条	第六章 披露	第二十五条	与短期职工薪酬有关的披露		
			第二十六条	设定提存计划的披露		
	第八条		第二十七条	设定受益计划的披露		
			第二十八条	辞退福利的披露		
			第二十九条	其他长期职工福利的披露		
		第七章 衔接规定	第三十条	本准则施行日存在的相关职工薪酬的处理		
			第三十一条	本准则施行之前信息不一致的处理		
		第八章 附则	第三十二条	准则施行日		

三、新准则对离职后福利的规范与国际准则趋同

旧准则第二章第五条对离职后福利的确认和计量仅仅只有一句话,即“企业为职工缴纳的医疗保险费、养老保险费、失业保险费、工伤保险费、生育保险费等社会保险费和住房公积金,应当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计算,并按照本准则第四条的规定处理。”从我国企业基本养老保险制度下企业缴费

和职工养老保险待遇的计算和发放方法来看,职工基本养老保险费中企业缴费的金额,与职工退休时能够享受的养老保险待遇是两种计算方法,职工养老保险待遇即受益水平与企业在职工提供服务各期的缴费水平不直接挂钩,企业承担的义务仅限于按照规定标准提存的金额,属于国际财务报告准则中所称的设定提存计划。

新准则在第二章短期薪酬中规范了职工医疗、工伤保险、生育保险等社会保险费和住房公积金的处理。然后在第三章离职后福利中直接引入国际财务报告准则中的设定提存计划概念,对养老保险进行了规范;同时增加了设定受益计划的处理方法。显然,新准则借鉴国际财务报告准则,进一步规范和完善了我国的会计准则。

四、新准则明确了辞退福利的确认时点

旧准则第二章第六条指出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,同时满足两项条件的,应当确认因解除与职工的劳动关系给予补偿而产生的预计负债,同时计入当期损益。但是旧准则没有明确规定确认辞退福利的时点,可能导致实务处理的随意性。

新准则第四章第二十条明确指出企业向职工提供辞退福利的,应当在企业不能单方面撤回因解除劳动关系计划或裁减计划建议所提供的辞退福利时,或者企业确认与涉及支付辞退福利的重组相关的成本或费用时,上述两者孰早日确认辞退福利产生的职工薪酬负债,并计入当期损益。

五、新准则增加了其他长期职工福利的规范

旧准则没有规范其他长期职工福利的相关规定,新准则第五章增加了符合设定提存计划和设定受益计划的处理规范,同时规范了应付长期残疾福利义务的处理。显然,新准则的规定有效地促进了企业的可持续发展,限制了企业的短期行为,新准则规定的相关会计政策,从根本上改变了企业人工成本的构成,有效地发挥了人力资源在企业发展中的重要作用。

主要参考文献

1. 财政部. 关于印发修订《企业会计准则第9号——职工薪酬》的通知. 财会[2014]8号, 2014-01-27
2. 财政部. 关于印发《企业会计准则第1号——存货》等38项具体准则的通知. 财会[2006]3号, 2006-02-15