

محاسبة منحة الإحالة على التقاعد (IDR) وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)

دراسة حالة مؤسسة الإسمنت (SCT) - تبسة

*Pension Referral Grant Accounting (IDR) according to the Financial Accounting System (SCF)*

*Cement case study (SCT) - Tebessa*

د.منصر عبدالعالي

جامعة تبسة - الجزائر

Mdocteur71@yahoo.fr

د. لقليطي الأخضر\*

جامعة مسيلة - الجزائر

lakhdar2821@yahoo.fr

Received:16/11/2017

Accepted:22/12/2017

Published: 31/12/2017

ملخص:

أحدثت الجزائر إصلاح محاسبي من خلال تبني تطبيق النظام المحاسبي المالي (SCF) والمستمد من المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS)، والذي جاء من أجل تغطية احتياجات المؤسسات الإقتصادية مع الاستجابة لمتطلبات بيئة الأعمال الوطنية ومعالجة نقائص المخطط القديم (PCN) خاصة تلك الجوانب التي تعالج المورد البشري وما يمنح له من إمتيازات ومنافع نظرا لاتساع مفهومها وكبر حجمها وتنوع أشكالها على المدى القصير والطويل، ومنها تلك المنافع التي تخص العمال المتقاعدين.

وقد تبني النظام في سياق ذلك المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) الخاصة بمنافع الموظفين والذي أقر الإعتراف بهذه المنافع وقياسها والإفصاح عنها، عنها في كل أشكالها المقدمة من طرف المؤسسة إلى مستخدميها لقاء الخدمات التي قاموا بها، سواء كانوا في وضعية نشاط أو غير نشاط.

وقد جاءت هذه الدراسة لتعالج إحدى أنواع هذه المنافع وهي منحة الإحالة على التقاعد (IDR) باعتبارها إحدى الإمتيازات التي جاء بها النظام المحاسبي المالي، حيث كان الهدف هو معرفة كيفية تقييم وتحديد هذه المنحة وتسجيلها محاسبيا.

**الكلمات المفتاحية:** النظام المحاسبي المالي (SCF)، المعيار المحاسبي الدولي (IAS19)، منافع المستخدمين، منحة الإحالة على التقاعد (IDR).

تصنيف M41 ;A10;JEL

\* المؤلف المرسل: د. لقليطي الأخضر، الإيميل: lakhdar2821@yahoo.fr

## Résumé

*L'Algérie s'est engagée dans un processus de réforme du plan comptable en adoptant l'application du système comptable financier (SCF), inspiré des normes des comptes internationales (IAS/IFRS) et l'objectif visé est de répondre aux besoins dont les entreprises économiques ont besoin, s'adapter aux exigences du milieu de travail national, et remédier l'ancien plan (PCN), surtout les cotés qui traitent la ressource humaine. Des privilèges et des avantages sont accordés à cette ressource, en vue de l'élargissement du concept et la diversité des formes de ces cotés. Parmi ces avantages celui qui concerne les travailleurs retraités.*

*Dans ce cadre, le système a adopté la norme comptable internationale (IAS9) qui concerne les avantages des employeurs. Il permet de reconnaître ces avantages, les évaluer et les divulguer dans toutes ses formes présentés par l'entreprises à ses employés pour les services fournis, peu importe leur position d'activité.*

*Cette étude a pour objectif la gestion l'un de ses avantage qui est l'Indemnité de départ à la retraite (IDR) car elle est l'un des privilèges du système comptable financier, où l'objectif est de savoir comment évaluer et déterminer cette indemnité et l'enregistrer comptablement.*

**Les mots-clés:** *Le système comptable financier (SCF), la norme comptable internationale (IAS19), avantages des employeurs, l'Indemnité de départ à la retraite (IDR).*

**Jel Classification Codes:** M41 ;A10

## 1. مقدمة:

تعتبر الجزائر من بين الدول التي باشرت في إحداث إصلاح محاسبي وهذا في سياق الإصلاحات الاقتصادية التي تعرفها البلاد خاصة في العقدين الأخيرين وذلك قصد تسريع وتيرة التنمية الاقتصادية، فكانت النتيجة إصدار النظام المحاسبي المالي (SCF) والذي عوض المخطط المحاسبي الوطني (PCN) كبدائية لإحداث نقلة نوعية فيما يخص الإصلاحات المحاسبية لتتوافق مع المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS) والتي تعد مرجع أساسي في جميع الممارسات المحاسبية.

وقد بدأ تطبيق هذا النظام بداية من جانفي 2010، والذي جاء لتوحيد القواعد المحاسبية بالاستناد إلى البعد الدولي، إلا أن خصائص بيئة الأعمال الوطنية شكلت عائقا أمام تطبيق هذا النظام مما أدى إلى ظهور العديد من المشاكل والصعوبات، والتي أوجدت العديد من الممارسات الحديثة والمتغيرة عن النظام القديم، ومنها تلك الجوانب المحاسبية التي تعالج المورد البشري باعتباره أهم الموارد المتوفرة للمؤسسة، والذي تسعى لإستقطابه والمحافظة عليه وتقديم إمتيازات له، سواء كانت بشكل مباشر مثل الأجور والعلاوات والتعويضات المرتبطة بها، أو بشكل غير مباشر كالتأمين الصحي والسكن الوظيفي وخدمات أخرى مختلفة، وهو ما خلق اشكالية في تقييم ومعالجة هذه المنافع نظرا لاتساعها وتنوعها منها النقدية والعينية، وهو ما تناولته المعايير المحاسبية الدولية من خلال المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) الذي تبناه النظام المحاسبي المالي (SCF) كباقي المعايير.

ويلقي المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) الضوء على متطلبات الاعتراف والقياس المحاسبي لمنافع المستخدمين أثناء وما بعد الخدمة، وكذلك متطلبات الإفصاح الواجب عرضها في القوائم المالية عن هذه المنافع، الأمر الذي طرح العديد من التساؤلات حول مدة توافق هذا المعيار وتبنيه من قبل النظام المحاسبي المالي (SCF) في ظل القوانين الخاصة بالجزائر.

وتأتي هذه المنافع كشكل من أشكال الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة لمستخدميها لقاء المجهودات التي قاموا بها، سواء كانوا في حالة عمل دائم بالمؤسسة أو تمت إحالتهم على التقاعد وفق شروط والتزامات تعاقدية، حيث أن هذه المنافع تعد ضمن أعباء المؤسسة.

### 1.1 مشكلة الدراسة : تدور مشكلة الدراسة حول دراسة منحة الإحالة على التقاعد في شكل منافع

وكيفية حسابها ومعالجتها محاسبيا وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) وهذا في ظل تطبيق المعيار المحاسبي الخاص بمنافع الموظفين (IAS19)، ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي:

- كيف يتم تحديد وتسجيل منحة الإحالة على التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) وفي ظل تبني المعيار المحاسبي الدولي (IAS19)؟ وما واقع تطبيق ذلك في مؤسسة الاسمنت (SCT)- تبسة؟

2.1.التساؤلات الفرعية: تنبثق عن التساؤل الرئيسي بعض الأسئلة الفرعية حول:

- هل هناك توافق بين النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي (IAS19) ؟

- ما المقصود بمنافع المستخدمين؟ وما هي أهم تقسيماتها؟

- كيف يتم احتساب وتسجيل منحة الذهاب للتقاعد؟ وما مدى تطبيقها في مؤسسة الاسمنت (SCT)- تبسة؟

3.1.فرضيات الدراسة: للإجابة عن الأسئلة الفرعية ومعالجة التساؤل الرئيسي يمكن تبني الفرضيات الآتية:

-الفرضية 01: تطبيق منافع المستخدمين لأول مرة جاء من خلال تبني النظام المحاسبي المالي للمعيار المحاسبي الدولي (IAS19) وهو ما أوجد توافق بينهما:

-الفرضية 02: تعد منحة الذهاب للتقاعد من أهم المنافع طويلة الأجل تستحق بعد اكتمال فترة الخدمة والذهاب إلى التقاعد والتي تقوم على أساس جوانب تقنية في تحديدها فقط.

4.1.أهمية الدراسة: تمثل أهمية هذه الدراسة في تزامنها مع التغيرات الحاصلة في الأنظمة المحاسبية بالجزائر وهذا بعد تطبيقها للنظام المحاسبي المالي الذي جاء مستمدا من المعايير المحاسبية الدولية، ولهذا تحاول هذه الدراسة المساهمة في التعرف على جوانب معينة من هذه المعايير التي تبناها النظام المحاسبي المالي، ومنها المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) الخاص والذي طرح منحة الإحالة على التقاعد جوانب تخص المورد البشري وما يقدم له من مزايا من طرف المؤسسة في ظل بيئة الأعمال الجزائرية، والتعرف على كيفية تقييم ومعالجة هذه المنافع محاسبيا ومختلف التصنيفات الخاصة بها.

5.1.أهداف الدراسة

- محاولة التعريف بالمعيار المحاسبي الدولي (IAS19) والذي تبناه النظام المحاسبي المالي؛

-تحديد مختلف أوجه الإطار للنظام المحاسبي المالي؛

-إبراز تقييم ومعالجة منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي في ظل القوانين الخاصة بالجزائر؛

- إثراء الموضوع بمعلومات تفيد الطلاب والأساتذة والمهنيين فيما يخص الجانب المحاسبي لمنافع المستخدمين.

6.1. منهج الدراسة: رغبة في بلوغ تطلعات الدراسة تمت الاستعانة بمجموعة من المناهج المستخدمة في البحث العلمي، حيث تم الاستعانة بالمنهج الوصفي في دراسة النظام المحاسبي المالي والمعيار الدولي (IAS19) من خلال توضيح مختلف الجوانب النظرية، واستخدام المنهج التحليلي في فيما تعلق بمنحة الاحالة على التقاعد وتحليلها وفقا لمقتضيات الدراسة من تصنيف وتقييم والمعالجة المحاسبية وفق (SCF)، أما الجانب التطبيقي فقد اتبع فيه منهج دراسة الحالة عند تناول منافع المستخدم في مؤسسة الاسمنت (STC) بالاعتماد على وثائق المؤسسة محل الدراسة.

7.1. خطة الدراسة: لمعالجة إشكالية الدراسة فقد تم تبني خطة العمل الآتية:

- النظام المحاسبي المالي وتبني المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) منافع الموظفين
- تصنيفات منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)
- حساب وتسجيل منحة الإحالة على التقاعد (IDR)
- دراسة حالة مؤسسة الإسمنت تبسة - (SCT)

## 2. النظام المحاسبي المالي وتبني المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) منافع الموظفين

إن تطبيق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الجزائرية بداية من سنة 2010 استجبت معه بعض المفاهيم والعمليات الحديثة والمستمدة أساسا من المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS) وغير بعيد عن ذلك تعد معالجة امتيازات العمال أحد العناصر المهمة التي مستها تلك التغيرات وذلك حسب المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) وذلك نظرا لأهمية المورد البشري باعتباره الركيزة الأهم في المؤسسة والسعي للمحافظة عليها وتقديم امتيازات للموظفين كمنافع ومزايا لهم.

الأمر الذي جعل إمكانية تقييم ومعالجة هذه الامتيازات نظرا لاتساع مفهومها وكبر حجمها وتنوع أشكالها منها النقدية والعينية، وهو ما تطرقت له المعايير المحاسبية من خلال المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) الذي تبناه النظام المحاسبي المالي (SCF).

## 2- الإطار المفاهيمي النظام المحاسبي المالي (SCF)

### 1-1- تعريف النظام المحاسبي المالي

عرفت المادة الثالثة (03) من القانون رقم 07-11 الصادر بتاريخ 2007/11/25: (القانون رقم

07-11؛، 2007، صفحة 3)

"المحاسبة المالية هي نظام لتنظيم المعلومة المالية تسمح بتخزين معطيات قاعدية عديدة وتصنيفها وتقديمها وتسجيلها وعرض كشوف تعكس صورة صادقة عن الوضعية المالية وممتلكات المؤسسة، ووضعية خزintها في نهاية السنة المالية".

## 2-2- مجالات تطبيق النظام المحاسبي المالي

يقصد بمجال التطبيق تحديد الكيانات الملزمة قانونا بمسك محاسبة مالية وفقا للنظام المحاسبي المالي، والتي حددها القانون 07-11 وهي: (القرار المؤرخ في 26 جويلية 2008، 2009، صفحة 91)

– الكيانات الملزمة بالتطبيق (الفقرة 01 من المادة 02)

تطبق أحكام هذا القانون على كل شخص طبيعي أو معنوي ملزم بموجب نص قانوني أو تنظيمي بمسك محاسبة مالية، كما حددت المادة 04 من نفس القانون الكيانات الملزمة بمسك محاسبة مالية وفق النظام المحاسبي المالي وهي:

– الشركات الخاضعة لأحكام القانون التجاري؛

– التعاونيات؛

– الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين المنتجون للسلع والخدمات التجارية وغير التجارية إذا كانوا يمارسون نشاطات إقتصادية مبنية على عمليات متكررة؛

– كل الأشخاص الطبيعيين والمعنويين الخاضعين لذلك بموجب نص قانوني أو تنظيمي.

## – الكيانات غير الملزمة بالتطبيق

يستثنى من مجال تطبيق هذا القانون الأشخاص المعنويين الخاضعون لقواعد المحاسبة العمومية، كما يمكن للكيانات الصغيرة التي لا يتعدى رقم أعمالها (يشمل رقم الأعمال مجموع النشاطات الرئيسية والثانوية) وعدد مستخدميها (المستخدمين الذين يعملون ضمن الوقت الكامل) حسب نوعية نشاطها خلال سنتين ماليتين متتاليتين كل الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين والشركات والتعاونيات التي تمارس نشاطا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو مهنة غير تجارية الذين لا يتجاوز رقم أعمالهم السنوي 30 مليون دينار (قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، 2015، صفحة 136)، وعدد المستخدمين لا يتعدى 9 أجراء، عليها أن تمسك محاسبة مالية مبسطة تسمى بمحاسبة الخزينة وتتضمن: وضعية السنة المالية، حسابات النتائج للسنة المالية وجدول تغيرات الخزينة خلال السنة المالية. (شعيب شنوف، 2008، صفحة 29)

- 2-3- أسباب تبني النظام المحاسبي المالي: يمكن حصر أهم الأسباب أو الدوافع التي دفعت الجزائر إلى انتهاج معايير المحاسبة الدولية ما يأتي: (شوقي جباري، فريد خميلي،، 2010، الصفحات 6-7)
- الأسباب الخارجية
  - في ظل الشراكة مع الاتحاد الأوروبي ومشروع الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة، تظهر ضرورة تطبيق معايير المحاسبة الدولية، بهدف خلق انسجام في الأنظمة المحاسبية، وتمكين الجزائر من الاندماج في الاقتصاد العالمي؛
  - تطور الأسواق المالية وتزايد احتياجات المؤسسات للتمويل، مما يفرض على المؤسسات الجزائرية ضرورة تبني معايير المحاسبة الدولية حتى تتمكن المؤسسات إلى اللجوء إلى الأسواق المالية الدولية؛
  - أن الأسواق المالية تشتد على الدول النامية التي ترغب في الاستفادة من خبراتها، تطبيق معايير المحاسبة الدولية؛
  - الانفتاح الاقتصادي على العالم الخارجي، يستوجب استعمال معلومات تتمتع بالشفافية والموثوقية وموحدة ومعدة وفقا لمعايير المحاسبة الدولية، قصد تسهيل نقل المعلومات الاقتصادية، وجذب الشركات المتعددة الجنسيات.
  - الأسباب الداخلية
  - المخطط المحاسبي الوطني (PCN) يستجيب بالدرجة الأولى إلى المستلزمات الجبائية، ولا يتوافق مع حاجات المؤسسة الاقتصادية في إمكانية الحصول على تحليل لوضعيتها المالية؛
  - النظام المحاسبي السائد لا يتماشى مع توجه الجزائر نحو اقتصاد السوق، حيث يظهر جليا للعيان التحول التدريجي للدولة من كونها طرف فعال ومسيطر على الميدان الاقتصادي إلى عنصر منظم ومراقب فقط؛
  - لقد طغت النظرة القانونية على المخطط المحاسبي القديم بشكل كبير، رغم أنه وضع لتسيير وإحكام الرقابة على الحياة الاقتصادية للمؤسسة، وبالتالي أصبح لا يخدمها بل يخدم مصالح الدولة؛
  - أن المؤسسات الجزائرية في ظل المخطط القديم تستخدم مبدأ "الحيلة و الحذر" بصفة مبالغ فيها، وأهمالها بصفة كلية الاعتماد على مبدأ "الصورة الوافية"، مما أثر سلبا على الإستخدام العقلاني للمؤونات وقيامه بدور التغطية المطلوب للخسائر الحاصلة؛

- المخطط المحاسبي الوطني لا يلي احتياجات التسيير وعمليات اتخاذ القرار، حيث أن اعتماده على مبدأ التكلفة التاريخية مما يتسبب في عدم قدرة البيانات المحاسبية على ترجمة الواقع الاقتصادي في ظل ظروف التضخم، وإهماله إعداد قوائم مالية تصنف على أساسا وظيفي، وكذا عدم اعتماد جداول تدفقات الخزينة التي تلعب دورا هاما في تحليل الدقيق للتغيرات الحاصلة في خزينة المؤسسة وإمكانية مواجهة مخاطر السيولة:

#### 4.2- متطلبات المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) منافع الموظفين

##### 1.4.2- نشأة المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) منافع الموظفين

في أبريل 2001 تبنى مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) معيار المحاسبة الدولي (IAS19) "منافع الموظفين" الذي صدر أصلا عن لجنة معايير المحاسبة الدولية (IASC) في فيفري 1980 وقد حل معيار المحاسبة الدولي (IAS19) "منافع الموظفين" محل معيار المحاسبة الدولي (IAS19) "محاسبة منافع التقاعد في القوائم المالية لأصحاب العمل" الصادر في جانفي 1983، وتم أيضا تعديل معيار المحاسبة الدولي (IAS19) مرة أخرى في 1993 وأعيدت تسميته بمعيار المحاسبة الدولي (IAS19) "تكاليف منافع التقاعد".

وقام مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) بتعديل محاسبة الخطط متعددة أصحاب العمل وخطط المجموعة في ديسمبر 2004 وفي جوان 2011 قام المجلس بتنقيح معيار المحاسبة الدولي (IAS19) بما في ذلك إزالة الخيار الذي يتيح للمنشأة تأجيل الاعتراف بالتغيرات في صافي إلزام المنافع المحددة وتعديل بعض متطلبات الإفصاح لخطط المنافع المحددة والخطط متعددة أصحاب العمل. (طارق عبد العال حماد، 2016، صفحة 10)

##### 2.4.2. هدف ونطاق المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) منافع الموظفين

عند إصدار أي معيار محاسبي دولي يجب إبراز الهدف من إصدار هذا الأخير وكذا مجال ونطاق تطبيقه: (جمعة حميدات، 2014، الصفحات 659-660)

- **هدف المعيار:** يهدف المعيار لتحديد محاسبة منافع الموظفين والإفصاح عنها، ويتطلب المعيار من المنشأة الاعتراف بما يلي:

- إلزام معين عندما يقدم الموظف الخدمة مقابل منافع الموظفين التي ستدفع مستقبلا؛
- مصروف معين عندما تستهلك المنشأة المنافع الاقتصادية الناجمة عن الخدمة التي يقدمها الموظف مقابل منافع الموظفين.



- نطاق المعيار: يطبق هذا المعيار من قبل صاحب العمل عند المحاسبة عن جميع منافع الموظف، باستثناء تلك التي ينطبق عليها (IFRS 02) الدفع على أساس السهم، ولا يتناول هذا المعيار التقرير من قبل خطط منفعة الموظف (IAS 26) المحاسبة والتقرير من قبل خطط منفعة التقاعد. ويحدد هذا المعيار أربع فئات رئيسية لمنافع الموظفين:
- منافع الموظفين قصيرة الأجل: منافع الموظف قصيرة الأجل، عندما يتوقع أنه سيتم تسويتها (دفعها) بشكل كامل خلال 12 شهر للسنة المالية قبل نهاية فترة التقرير السنوية التي يقدم فيها الموظفون الخدمات المتعلقة بها، ومن أمثلتها ما يلي:
- الرواتب والأجور ومساهمات المنشأة في الضمان الإجتماعي؛
- الإجازات السنوية والمرضية المدفوعة؛
- مشاركة العاملين في الأرباح أو خطط المكافآت؛
- المنافع غير النقدية مثل: العناية الطبية وقروض الإسكان للعاملين وبدلات السفر والسلع والخدمات التي تعطى مجاناً أو بأسعار منخفضة للموظفين الحاليين.
- المنافع بعد إنتهاء الخدمة الوظيفية للعاملين: وتشمل
- منافع التقاعد مثل المعاشات (رواتب التقاعد) والمدفوعات كـمبلغ إجمالي عند التقاعد؛
- المنافع الأخرى لما بعد إنتهاء التوظيف مثل تكاليف الخدمات الطبية والتأمين على حياة العاملين أثناء فترة التقاعد؛
- منافع الموظفين طويلة الأجل: وتشمل
- حالات الغياب طويلة الأجل المدفوعة مثل إجازة الخدمة الطويلة، أو إجازة التفرغ العلمي؛
- تكاليف العاملين المدفوعة خلال فترة العجز طويلة الأجل.
- مكافئة نهاية الخدمة المقدمة للعاملين.

## 5.2- محاسبة خطط المساهمات والمنافع المحددة وفق المعيار (IAS 19)

يرتبط تحديد منافع المستخدمين بموجب تشريعات محلية لضمان توفر الحد الأدنى من هذه المنافع، كما هو معمول به في كثير من الدول، كتحديد المستوى الأدنى من الأجور، ووجوب دفع المؤسسة مساهمة عن موظفيها في صناديق التقاعد أو الضمان التي تمنح رواتب مستقبلية بعد انتهاء الخدمات، وكذلك التأمين الصحي، وينص المعيار (IAS 19) على وجوب الاعتراف بتكلفة تقديم المنافع في الفترة

التي يستفيد فيها الموظفون من المنفعة، وليس عند دفعها أو إمكانية دفعها، أي وفقا لأساس الاستحقاق وليس وفقا للأساس النقدي. (خالد جمال الجعارات، 2008، صفحة 514) وتتمثل أهم المتطلبات الرئيسية للمعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) منافع المستخدمين في: (يونس الأغواطي، سلمى بوادي، ، 2013، الصفحات 67-69)

### 1.5.2 محاسبة منافع الموظفين قصيرة الأجل

- تتضمن منافع الموظفين قصيرة الأجل على سبيل المثال البنود التالية:
- الرواتب والأجور ومساهمة المنشأة في الضمان الاجتماعي؛
- الإجازات العادية والمرضية مدفوعة الأجر للفترة التي تغطي 12 شهر قادمة بعد تقديم الموظفين لخدماتهم؛
- المنافع غير النقدية مثل الخدمات الطبية وبدلات السفر وتقديم سلع وخدمات مجانية للعاملين الحاليين؛
- حصة الموظفين في الأرباح والحوافز خلال 12 شهر بعد نهاية الفترة التي يقوم الموظفون خلالها بتقديم خدماتهم الوظيفية؛
- لا تتطلب محاسبة منافع الموظفين قصيرة الأجل إفتراضات إكتوارية لقياس الالتزام أو التكاليف ويتم قياس التزامات منافع الموظفين قصيرة الأجل بدون خصم قيمتها بمعدل خصم معين وبالتالي لا تظهر بالقيمة الحالية؛
- الاعتراف بكافة منافع الموظفين قصيرة الأجل وقياسها: والتي تعتبر مصاريف ضمن قائمة الدخل ويجب على المنشأة الاعتراف بمبلغ منافع الموظفين قصيرة الأجل غير المدفوعة والتي يتوقع أن تدفع مقابل تلك الخدمة كمصاريف مستحقة الدفع (مطلوبات). كما يجب إظهار المبالغ المدفوعة للموظفين بأكثر من المبالغ المستحقة لهم كمصاريف مدفوعة مقدما.

### 2.5.2. تصنيف خطط المساهمات المحددة وخطط المنافع المحددة

في خطط المساهمات المحددة، تدفع المنشأة مساهمة ثابتة لمنشأة (صندوق) منفصلة ولا يترتب أي إلتزام قانوني لدفع مساهمات أخرى إذا لم يكن لدى الصندوق أصول كافية لدفع منافع الموظفين المتعلقة بخدمة الموظف في الفترات الحالية والسابقة، وينبغي أن تعترف المنشأة بالمساهمات المقدمة إلى خطة المساهمات المحددة حيث يكون الموظف قد قدم خدمة مقابل تلك المساهمات.

ويتم تصنيف جميع خطط منافع ما بعد الخدمة كخطط منافع محددة، ويمكن أن تكون غير ممولة أو ممولة جزئياً أو ممولة بالكامل: (جمعة حميدات، 2014، الصفحات 213-218)

#### – خطط المنافع المحددة

يجب أن تحدد المنشأة، في محاسبة خطط المنافع المحددة القيمة الحالية لأي إلزام منافع محددة والقيمة العادلة لأصول أي خطة بشكل منتظم بحيث لا يختلف المبلغ الظاهر في البيانات المالية كثيراً عن المبالغ التي يتم تحديدها في نهاية فترة إعداد التقارير، وينبغي أن تستخدم خطط المنافع المحددة أسلوب الوحدات الإئتمانية المتوقعة لقياس إلتزاماتها وتكاليفها

#### – خطط المساهمات المحددة

بموجب خطة المساهمات المحددة قد تكون الدفعات أو المنافع المقدمة للموظفين هي ببساطة توزيع لمجموع أصول الصندوق أو قد يلتزم طرف ثالث – مثل شركة تأمين- بتقديم المستوى المتفق عليه من الدفعات أو المنافع للموظفين، ولا يطلب من صاحب العمل أن يعرض عن النقص في أصول الصندوق.

#### 3.5.2. محاسبة خطط المساهمات المحددة (منافع ما بعد التوظيف)

– يتم تحديد التزام المنشأة (صاحب العمل) لكل فترة من خلال المبلغ الواجب المساهمة به في البرنامج أو الخطة لكل فترة وقد يحدد الالتزام بناء على معادلة تستخدم تعويضات الموظفين كأساس لاحتمال تلك الإلتزامات؛

– لا تستلزم المحاسبة عن خطط أو برامج المساهمات المحددة وجود افتراضات إكتوارية لقياس الإلتزام أو المصروف المتعلقة بمنافع ما بعد انتهاء خدمة العاملين في المنشأة ولا يوجد أرباح أو خسائر إكتوارية.

#### 4.5.2. محاسبة خطط المنافع المحددة

معالجة التزام خطط الخدمات المحددة تمتاز بنوع من التعقيد وهذا للطبيعة الافتراضية التي يقدر من خلالها هذا الإلتزام، حيث أن القيمة التي سيتم الاعتراف بها في الميزانية على شكل مؤونات للمعاشات والإلتزامات المماثلة، تمثل القيمة الحالية للإلتزام الخدمات المحددة، أي هي القيمة المحينة للدفعات المستقبلية المتوقعة اللازمة لسداد الإلتزام الناتج عن خدمة المستخدمين في الفترة الحالية والفترات المستقبلية، وهي عرضة للتعديل بسبب الفروق التي ستظهر بين الافتراضات والنسب الواقعة فعلاً.

- حيث يتم الاعتراف بها على شكل مكاسب أو خسائر، ويجب مراعاة الأمور التالية عند تحديد القيمة الحالية للالتزام المنافع المحددة: (عكوش محمد أمين، 2011، صفحة 96)
- أن يتم التقييم باستخدام وحدة الائتمان التنبؤي؛
  - إجراء عمليات التقييم بانتظام بحيث يتم التوصل إلى قيم يتم الاعتراف بها في القوائم المالية لا تختلف كثيرا عن القيم التي سيتم تحديدها في تاريخ إعداد الميزانية؛
  - يجب أن تكون الافتراضات التي تُستخدم لأغراض التقييم غير متحيزة، موضوعية وحيادية وبينها توافق مشترك.
- أما القيمة التي يتم الاعتراف بها كتكاليف وتظهر في جدول حسابات النتائج هي تكلفة الخدمة الحالية، أي المتعلقة بكل سنة على حدا، وهي الزيادة في قيمة التزام المنافع المحددة الناجمة عن خدمة الموظف في الفترة الحالية، حيث تتكون من عنصرين:
- تكلفة الخدمة المؤداة من طرف الموظف خلال الدورة؛
  - تكلفة الفائدة (ارتفاع القيمة الحالية للالتزام بسبب الاقتراب الزمني من تاريخ سداد المنفعة).
- وتحسب قيمة التزام خطط الخدمات المحددة بالعلاقة التالية:
- $$\text{قيمة الالتزام} = \text{المنافع المجمعة من طرف الموظف} \times \text{احتمال دفع المؤسسة لهذه المنافع} \times \text{معدل التحيين، حيث:}$$
- $$\text{المنافع المجمعة من طرف الموظف} = \text{المكافأة عن كل سنة خدمة} \times \text{عدد سنوات الخدمة}$$
- و:
- معدل التحيين: كما ذكرناه سابقا عادة ما يكون مساوي لمعدل الفائدة السائد في السوق المالي وسوق الاقتراض، حيث وفي غياب سوق مالي نشط يمكن استعمال معدل التضخم السائد في البلد، أو معدل سندات الخزينة الحكومية؛
  - المكافأة: عن كل سنة خدمة هي مكافأة تمنحها المؤسسة للموظف، وقد تكون على شكل نسبة مئوية من الأجر السنوي أو أجرة شهر إضافي لكل سنة خدمة، حيث تختلف طريقة حساباتها من مؤسسة لأخرى، ويسمى الأجر الذي تمنح منه هذه المكافأة بالأجر المرجعي.
- $$\text{الأجر المرجعي} = \text{الأجر الحالي} \times \text{نسبة تطور الأجور إلى غاية السنة الأخيرة للخدمة}$$
- و:

احتمال دفع المؤسسة لمنافع الموظف = احتمال بقاء الموظف على قيد الحياة × احتمال بقاء الموظف في المؤسسة  
حيث:

- احتمال بقاء الموظف على قيد الحياة: عادة تستعمل نسبة الوفيات لاستخراج وهي: (1- نسبة الوفيات)؛
- احتمال بقاء الموظف في المؤسسة: عادة تستعمل نسبة دوران العمال في المؤسسة لاستخراج وهي: (1- نسبة دوران العمال).

### 5.5.2- الاعتراف بالخطط المساهمات والمنافع المحددة والإفصاح عنها وفق المعيار (IAS 19)

#### 1.5.5.2 البنود المعترف بها في قائمة المركز المالي

الأصل أو الالتزام المعترف به من خطط المنافع المحددة بتاريخ قائمة المركز المالي يتم إحتسابه من خلال: (جمعة حميدات، 2014، صفحة 322)

= القيمة الحالية للالتزامات بموجب المنافع المحددة + (أي أرباح اكتوارية - الخسائر غير المعترف بها كون الأرباح والخسائر تقع خارج حدود نطاق 10% بالزيادة أو النقصان حول أفضل تقديرات المنشأة للالتزامات الخاصة بمنافع الموظفين) - أي تكلفة خدمة سابقة لم يعترف بها بعد - القيمة العادلة لأصول الخطة كما هي بتاريخ قائمة المركز المالي.

- إذا كانت نتيجة المعادلة السابقة موجب (+) سوف تظهر عندها قائمة المركز المالي التزامات خطة المنافع المحددة؛

- إذا كانت نتيجة المعادلة السابقة سالبة (-) سوف تظهر عندها قائمة المركز المالي أصول خطة المنافع المحددة.

2.5.5.2 البنود المعترف بها في قائمة الدخل: تتضمن قائمة الدخل عند إتباع خطة المنافع المحددة البنود التالية: (جمعة حميدات، 2014، صفحة 323)

- تكلفة الخدمة الجارية أو الحالية؛
- مصروف الفائدة ويحتسب من خلال ضرب معدل الفائدة في بداية الفترة × القيمة الحالية للالتزام المنافع المحددة؛
- العائد المتوقع على أي أصول للخطة؛

- الأرباح والخسائر الاكتوارية التي تتطلب السياسة المحاسبية للمنشأة الاعتراف بها؛
- تكلفة الخدمة السابقة أو أثر أي تخفيضات للخطة أو تسويات.

### 3.5.5.2 الإفصاح عن منافع الموظفين

رغم أن هذا المعيار (IAS 19) لا يتطلب إفصاحات محددة عن منافع إنهاء التوظيف، فإن المعايير الدولية الأخرى للتقرير المالي قد تتطلب إفصاحات، فعلى سبيل المثال يتطلب معيار المحاسبة الدولي (IAS 24) إفصاحات عن منافع الموظف لكبار موظفي الإدارة. ويتطلب معيار المحاسبة الدولي (IAS 01) إفصاحاً عن مصروف منافع الموظف.

يشمل الإفصاح وفق المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) عن: (جمعة حميدات، 2014، صفحة 344)

- يجوز فصل وعرض مكونات مصروف التقاعد كتكلفة خدمة حالية ومصروف فوائد وعوائد أصول الخطة او يجوز عرضها ك مبلغ مستقل ضمن بيان الدخل؛
- يجب تقديم افصاحات كافية لفهم أهمية خطط منافع الموظفين في المنشأة؛
- كما يجب الإفصاح على:
- السياسة المحاسبية للاعتراف بالأرباح والخسائر الاكتوارية؛
- الافتراضات الاكتوارية الرئيسة المستخدمة؛
- مطابقة القيمة الصافية للالتزام للأصول المعترف بها في قائمة المركز المالي من سنة إلى أخرى، والوضع الممول للخطة والقيمة العادلة لأصول الخطة لكل فئة من الأدوات المالية الخاصة بالمنشأة؛
- وصف الخطة، ومكونات المصاريف الإجمالية في بيان الدخل؛
- أية ممتلكات مستخدمة من قبل المنشأة، والإفصاح عن معاملات الأطراف ذات العلاقة.

### 3. تصنيفات منافع (امتيازات) المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)

يعد المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) من بين المعايير التي إتسمت بعدم الاستقرار، حيث تمت الموافقة عليه سنة 1983، تحت عنوان تسجيل خدمات التقاعد في القوائم المالية، ثم خضع لمراجعات عديدة آخرها سنة 2004 وأصبح بعنوان منافع الموظفين. وتأتي منافع المستخدمين لتعالج كل أشكال المنافع المقدمة من طرف المؤسسة إلى مستخدميها لقاء الخدمات التي قاموا بها، حيث أن هذه المنافع تسجل ضمن أعباء المؤسسة عند قيامهم بتأدية

خدماتهم لها، أو عندما تكون الشروط التي تخضع لها الالتزامات التعاقدية للمؤسسة إزاء المستخدمين لديها متوفرة.

### 1.3. تعريف منافع (مزايا) المستخدمين

هناك عدة كتابات تناولت مفهوم منافع (مزايا) المستخدمين، منها:

- منافع المستخدمين: هي إمتيازات يمنحها الكيان للمستخدمين لديه لقاء الخدمات التي قاموا بها، سواء كانوا في وضعية نشاط أو غير نشاط، يتحملها الكيان في شكل أعباء وذلك مقابل عمل مقرر أو وفق شروط أو التزام تعاقدي مع المستخدمين. (القرار المؤرخ في 26 جويلية 2008، 2009، صفحة 20)
- منافع المستخدمين: هي جميع المزايا التي تدفعها المؤسسة لمستخدميها، أي كافة الأجور أو العوائد التي يحصل عليها المستخدم نظير قيامه بموجب التزام قانوني (قانون، اتفاقية جماعية، عقود عمل أو غيرها) أو التزام ضمني (عرف) بوظيفة معينة. وتتضمن هذه المزايا عنصرين أساسيين هما المدفوعات المالية المباشرة والتي تأخذ شكل الأجور والحوافز والأرباح، والمدفوعات المالية غير المباشرة مثل الضمان الاجتماعي والإجازات المدفوعة الأجر. (حنيفة بن ربيع، عبد الحميد حسياني و آخرون ، 2013، صفحة 164)

من التعريفات السابقة يمكن القول أن منافع المستخدمين هي:

- امتيازات تمنحها المؤسسة للموظفين الخاصين بها؛
- تمنح للموظفين الناشطين والمتقاعدين؛
- تمنح وفق شروط تعاقدية مع الموظفين؛
- تتحملها المؤسسة في شكل أعباء؛
- تمنح مقابل خدمات مقدمة من الموظفين؛
- تمنح في عدة أشكال كالأجور والعلاوات ومعاشات التقاعد... الخ.

### 2.3. أهمية منافع (مزايا) المستخدمين

تعد منافع (مزايا) المستخدمين ذات أهمية كبيرة بالنسبة للموظفين والمؤسسة على حد سواء، وتتمثل هذه الأهمية في: (- فيصل حسونة، 2007، صفحة 107)

- بناء علاقة ايجابية بين الموظف والمؤسسة التي يعمل لصالحها؛
- زيادة الرضا الوظيفي للموظفين المستفيدين من هذه المنافع؛

- توفير تغطية أكبر للمخاطر وبكلفة أقل، ومن تخفيف العبء المالي للمؤسسة؛
- تتيح للمؤسسة وفر اقتصادي كون أن معظم هذه الامتيازات معفاة من الضرائب؛
- تشجيع العاملين وتحفيزهم لمزيد من الاداء والإنتاجية وزيادة ولائهم للمؤسسة؛
- تأمين الحاجات الأساسية للمؤمن عليه ولأفراد أسرته من خلال توفير دخل منتظم ومستمر له؛
- الإسهام في تحقيق الاستقرار الوظيفي للموظف كحافز للعمل واستمرارهم بالمؤسسة؛
- توفير المناخ الملائم لعمل الموظف على الخدمة بفعالية أكبر لصالح المؤسسة؛
- زيادة ثقة الموظف في المؤسسة التي يزاوّل فيها مهامه بضمان جميع حقوقه؛
- توفير أفضل الفرص للاستفادة من مهارات وأداء العمال.

### 3- تصنيفات منافع (مزايا) المستخدمين

فرق النظام المحاسبي المالي بين منافع المستخدمين قصيرة الأجل وطويلة الأجل: (Conseil National de la Comptabilité, 2011, pp. 3-5)

3-1- تعريف المنافع قصيرة الأجل: تتضمن تعهدات الكيان القصيرة المدى على الالتزامات بالدفع خلال السنة المالية الجارية وعلى تلك الموجبة الأداء خلال الـ 12 شهرا التي تتبع إقفال السنة، حيث تم أداء الخدمة من طرف المستخدمين، فهي تمثل جميع المرتبات والأعباء الاجتماعية المرتبطة بهذه الأجور. وتشمل هذه التعهدات:

- مجموع مرتبات مستخدمي الكيان بما في ذلك المرتبات الممنوحة للمديرين المسيرين وللمستغل الفردي في مقابل العمل المقدم؛

- الامتيازات العينية مثل السكن والسيارة والأموال أو الخدمات المجانية منها والتي يستفيد منها المستخدمون العاملون والمتقاعدون؛

- الاشتراكات في صناديق الضمان الاجتماعي المرتبطة بهذه الأجور؛

- العطل المدفوعة الأجر مع الأعباء الاجتماعية والجبائية التابعة لها؛

- علاوات الاستنفاع المتنوعة المدفوعة خلال الـ 12 شهرا التي تلي الاختتام (الإقفال).

### 3-2- تعريف المنافع طويلة الأجل

تتضمن تعهدات الكيان طويلة المدى على المدفوعات التي يجب على الكيان أداءها بعد مرور الـ 12 شهرا على اختتام السنة المالية، التي تم خلالها أداء الخدمات من طرف المستخدمين، فهي امتيازات



المستخدمين القابلة للدفع عند انتهاء نشاط المستخدمين، فهي مقررة بالقانون والاتفاقيات التقليدية و/أو بالأعراف وتشكل ديون على الشركة لصالح ولفائدة الأجراء الذين ستم تسويتها في المستقبل. وتشمل هذه التعهدات:

- منافع ما بعد إنتهاء الخدمة (ما بعد التشغيل)؛
- منافع نهاية الخدمة (تعويضات نهاية عقد العمل)؛
- منافع أخرى طويلة المدى.

#### 4. حساب وتسجيل منحة الإحالة على التقاعد (IDR)

تقسم منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) إلى منافع قصيرة الأجل، تلتزم بدفعها خلال السنة المالية الجارية تشمل جميع المرتبات والأجور والاشتراكات في صناديق الضمان الاجتماعي المرتبطة بهذه الأجور، والامتيازات العينية مثل السكن، والنقل وغيرها، وكذا العطل المدفوعة الأجر ومختلف العلاوات السنوية المقدمة من المؤسسة كالأرباح السنوية، ومنها منافع طويلة الأجل تتضمن المدفوعات التي يجب على المؤسسة أداءها بعد مرور الـ 12 شهرا على اختتام السنة المالية، فهي تمثل امتيازات قابلة للدفع عند انتهاء نشاط المستخدمين، تشمل منافع ما بعد إنتهاء الخدمة (ما بعد التشغيل مرتبطة بالذهاب للتقاعد) مبنية اساس على أساس خطط مساهمات ومنافع محددة وفق تقنيات اکتوارية مبنية على أساس افتراضات مالية وديمغرافية، مثل منحة الذهاب للتقاعد، معاشات التقاعد، ومنافع أخرى طويلة الأجل كمنافع الإحتفال بالمناسبات والمنافع الأخرى المرتبطة بالخبرة، بالإضافة إلى منافع المشاركة في الأرباح المؤجلة.

#### 1.4. تعريف منحة الإحالة على التقاعد

هي مكافئة المستخدمين (خلافًا عن منافع نهاية العقد) المستحقة بعد إكمال فترة الخدمة، فهي تمثل هي تلك المنحة المستحقة للمستخدم عند الذهاب للتقاعد. (بلخير بكاري، الطيب مداني، 2015، صفحة 176)

2.4. المعالجة المحاسبية لمؤونة منحة الإحالة على التقاعد :تقدم المؤسسة منافع لموظفيها عند إحالتهم على التقاعد، والتي تظهر على شكل منحة الذهاب للتقاعد، وتحدد قيمتها على أساس القيمة الحالية للالتزامات المحتمل دفعها، وباستعمال الطريقة اکتوارية المقبولة.

وفي هذه الحالة تسجل المؤسسة هذه المنافع المحتملة دفعها في المستقبل على شكل مخصصات في نهاية كل دورة، حيث يجب على المؤسسة أن تكون مؤونة لتغطية هذه التكاليف ويجب عليها إعادة النظر في هذه المخصصات السنوية عند نهاية كل دورة.

حيث إن المعالجة المحاسبية لهذه الامتيازات أكثر تعقيدا من خطط المساهمات المحددة، والتي تشمل تحديد الافتراضات وأساليب الحساب الاكتواري، والتي يستخدم فيها معلمات لدراسة وتعميم حساب منافع الذهاب للتقاعد، وهي: (Conseil National de la Comptabilité, 2013, pp. 4-6)

– الامتيازات الممنوحة: وهي حق الحصول على منافع التقاعد، والتي بموجبها يحصل الموظف على أجر مقابل كل وحدة خدمة مقدمة، محددة تعاقديا أو ضمنيا (هذا الحق يمكن أن يكون قيمة مطلقة أو قيمة مرتبطة):

– الأجر أو المبلغ المرجعي: قاعدة لحساب منافع الإحالة على التقاعد، وقد عرف بموجب الأحكام القانونية والاتفاقيات، أنه قد يكون في شكل الأجر القاعدي، أو راتب الوظيفة، أو أي مبلغ ثابت أو متغير موجود في تاريخ الحساب النسبي؛

– الفترة المرجعية: هي الفترة المستخدمة لحساب مكافأة نهاية الخدمة في التقاعد، وتبدأ من تاريخ التعيين وتستمر حتى موعد الإحالة على التقاعد، مع وجوب توفر الشروط الدنيا للاستفادة من هذه الحقوق؛

– معدل نمو الأجور أو المبلغ المرجعي: وهو متوسط معدل النمو المتوقع للمبلغ الأساسي والذي يستعمل في حساب منافع الإحالة على التقاعد (IDR)، حيث إن تحديد هذا المعدل يمكن تقديره مع مراعاة عموما (التضخم، الأقدمية، النمو الوظيفي، المؤشر العام للمرتبات، ويمكن أن تأخذ عوامل أخرى في الاعتبار...)، فمعدل النمو يعتمد على:

– الخبرة السابقة لتطور المرتبات في المؤسسة لفترة طويلة (10-15 سنة)؛

– الخبرة السابقة لتطور المرتبات في القطاع خلال فترة طويلة؛

– مؤشرات الإقتصاد الكلي مثل نمو الناتج المحلي (PIB).

ونموذج الحساب يتم اختياره بشكل أفضل حسب التزامات المؤسسة تجاه موظفيها في تاريخ التقييم.

– معدل الدوران (Turn-Over): هو نسبة من متوسط العمال الداخليين والخارجيين في السنة السابقة مقارنة مع عدد العمال في نهاية السنة السابقة، وبحسب بالعلاقة:

$$\text{معدل الدوران} = \frac{\text{عدد الخارجين في السنة } N + \text{عدد الداخلين في السنة } N}{100 \times 2} = \frac{\text{عدد العمال الإجمالي في } N-1/12/31}{100 \times 2}$$

الهدف هو حساب عدم ترك العامل في المؤسسة قبل تاريخ إحالته على التقاعد، ويؤخذ فقط في الاعتبار المغادرين في حساب معدل الدوران.

– معدل الوفاء: وهو الفرق بين الإحتمال المؤكد لبقاء العامل في المؤسسة واحتمال مغادرته، ويحسب بالعلاقة:

$$\text{معدل الوفاء} = (1 - \text{احتمال المغادرة أو معدل الدوران})^n$$

حيث n تمثل الفترة المتبقية حتى تاريخ الذهاب إلى التقاعد.

– معدل المغادرة السنوي: يمثل النسبة بين عدد العمال الخارجين وعدد العمال الموجودين في المؤسسة في بداية الفترة، ويحسب بالعلاقة:

$$\text{معدل المغادرة السنوي} = \frac{\text{عدد العمال الخارجين في السنة } N}{\text{عدد العمال الإجمالي في نهاية } N-1}$$

– احتمال البقاء على قيد الحياة في تاريخ الذهاب إلى التقاعد: احتمال البقاء على قيد الحياة هو العمر المتوقع لعامل معين إلى غاية إحالته إلى التقاعد ويحسب بالعلاقة:

$$\text{احتمال البقاء على قيد الحياة} = (1 - \text{معدل الوفيات})^n$$

ويقدر هذا الاحتمال عادة على أساس الجداول التي تقدمها المنظمات المختصة مثل الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)، المنظمة الوطنية للتأمين (L'OMS)...، حيث تطبق المؤسسات هذه الجداول وهذا لتكييفها حسب القطاع والنشاط الإقتصادي من أجل كل مستفيد من المنافع أو لحساب معدل احتمال البقاء حسب فئات الأعمار للموظفين.

– احتمال التواجد في المؤسسة: من بين طرق حساب احتمال التواجد في المؤسسة يوجد:

– معدل متوسط العمال الخارجين فقط (غير الذاهبين للتقاعد) في فترة عادة تكون بين 5 و10 سنوات وهذا بالنسبة للعمالة الإجمالية في بداية الفترة؛

– معدل الوفيات.

احتمال التواجد في المؤسسة في هذه الحالة يساوي ناتج احتمال الوفاء في احتمال البقاء على قيد الحياة، ويحسب بالعلاقة:

احتمال التواجد في المؤسسة = احتمال الوفاء × احتمال البقاء على قيد الحياة  
 عند استخدام جدول الوفيات، ليس هناك حاجة لرفع احتمال البقاء على قيد الحياة حتى تاريخ التقاعد.

– معدل الخصم: هو الفائدة المدرجة عادة على المدى الطويل في سوق السندات النشطة التي تصدرها كبريات الشركات، تعتبر نسبة خالية من المخاطر.

وبالتالي فإن هذه الافتراضات وأساليب الحساب الاكتواري تمكن من تحديد المؤونة المخصصة لمنافع الاحالة على التقاعد (IDR) عند نهاية كل دورة، وفق صيغة العلاقة:

المؤونة = الأجر المرجعي × (1 + معدل النمو) × (1 - معدل دوران العمال) × (1 - معدل الوفيات)<sup>١</sup>

× (الإمتيازات الممنوحة × الأقدمية المحققة / الأقدمية القصوى) × (1 + معدل الخصم)<sup>٢</sup>  
 وحسب النظام المحاسبي المالي (SCF) فإنه يتعين على المؤسسة التي اختارت نظام المنافع المحددة أن تكون من اجل ذلك مؤونة للمعاشات ومكملات التقاعد والتعويضات بسبب الإحالة على التقاعد أو المنافع المماثلة لأفراد المستخدمين لديها ووكلائها الإجتماعيين.

حيث يقيد ذلك في الحساب الفرعي 153 المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة، بعد احتساب معاشات الاحالة على التقاعد وفق تقنيات حسابية تقدر بصورة صحيحة مبالغ المنافع التي يستحقها الأفراد المحالين على التقاعد بتطبيق الفرضيات الاكتوارية، مع ضرورة تحديد القيمة المحينة للمنافع المستحقة وما شابهها، وذلك يتطلب المرور بالمراحل التالية:

– تقييم المبالغ التي ستدفع للأجراء عند ذهابهم للتقاعد، حيث تحدد قيمة الالتزام بالأجر المدفوع في سنوات نهاية الخدمة،

– تقدير إجمالي تسديد هذه المبالغ، وهذا متعلق أساسا باحتمال بقاء الأجير حي تاريخ إحالته على التقاعد، وكذا احتمال بقائه في المؤسسة إلى نهاية مدة عمله بها؛

– تحديث مبلغ المنحة التي يحصل عليها العامل ابتداء من التاريخ الذي ستدفع فيه؛

– تحديد حصة الالتزام المحسوبة والموافقة لحق الأجير بتاريخ التقييم.

ومنه يكون التسجيل المحاسبي الذي يشمل هذه المؤونة على الشكل: (Conseil National de la

Comptabilité, 2013, pp. 7-8)

– تكوين المؤونة وتكون في كل سنة بنفس القيد وبمبالغ مختلفة.

- يكون القيد:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
xxxxxx	xxxxxx	_____ N/.../... _____ ح/ مخصصات الاهتلاكات والمؤونات وخسائر القيمة- العناصر المالية (IDR) ح/ المؤونات للمعاشات والإلزامات المماثلة (تكوين مؤونة منافع التقاعد)	1 53	x 686

- استرجاع المؤونة: وتكون في حالات توفي العامل، او إستقالته او إقالته (الاسترجاع لجميع السنوات السابقة).

- يكون القيد:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
xxxxxx	xxxxxx	_____ N/.../... _____ ح/ المؤونات للمعاشات والإلزامات المماثلة ح/ الإسترجاعات المالية عن خسائر القيم والتموينات (استرجاع مؤونة منافع التقاعد)	786	153

حيث لا يمكن تسجيل الإسترجاعات المالية (ح/786) عن القيم المخصصة لمؤونة التقاعد إلا في حالات توفي العامل، او إستقالته أو إقالته، أما كتخفيض قيمة المؤونة لأي سبب من الأسباب فإنها لا تظهر هذه الاسترجاعات لأنها لا تعد كإيراد حقيقي.

- رفع قيمة المؤونة: وتكون في السنة التي تعرف رفع قيمة المؤونة التي يتم حسابها حسب كل مؤسسة، والتي تكون من خلال:

- تسجيل قيمة مؤونة منافع التقاعد الجديدة؛
- تسجيل قيمة الفرق في مؤونة منافع التقاعد بين القديمة والجديدة والتي تعد تعديل نتائج سنوات سابقة؛
- تسجيل فرض ضريبة مؤجلة عن هذه الفرق بين المؤونتين.

**- يكون القيد:**

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
xxxxx	xxxxx	<p>_____ N/.../... _____</p> <p>ح/ مخصصات الاهتلاكات والمؤونات وخسائر القيمة- العناصر المالية (IDR)</p> <p>ح/ المؤونات للمعاشات والإلزامات المماثلة (تسجيل قيمة مؤونة منافع التقاعد الجديدة)</p>	153	686x
xxxxx	xxxxx	<p>_____ N/.../... _____</p> <p>ح/ الترحيل من جديد (تعديل نتائج سنوات سابقة)</p> <p>ح/ المؤونات للمعاشات والإلزامات المماثلة (تسجيل قيمة الفرق في مؤونة منافع التقاعد)</p>	153	115
xxxxx	xxxxx	<p>_____ N/.../... _____</p> <p>ح/ ضرائب مؤجلة على الأصول</p> <p>ح/ فرض ضريبة مؤجلة على الأصول (تسجيل الضريبة المؤجلة عن الفرق)</p> <p>(ح/133 = الفرق المعني × IBS %)</p>	692	133

**3.4-. حساب منحة الإحالة على التقاعد**

وبعد تكوين المؤونات الخاصة بكل السنوات، تتراكم ضمن حساب 153 المؤونات للمعاشات والإلزامات المماثلة، قيمة الالتزام الذي شكلته المؤسسة من أجل التكفل بقيمة المنحة التي ستدفعها للعامل في حالة ذهابه للتقاعد أو ما يطلق عليها منحة الذهاب للتقاعد (IDR) (indemnités de départ)، والتي تدخل ضمن خطط الخدمات المحددة للمؤسسة. (a la retraite)

حيث تقوم المؤسسة باتباع أسلوب الوحدة الإضافية المقدرة بغرض تحديد القيمة الحالية للالتزامات المزاي المحددة الخاصة بها، وأسلوب تكلفة الخدمة الحالية (الزيادة في القيمة الحالية للالتزام المزاي المحددة الناتجة عن خدمة المستخدم في الفترة الحالية) أو تكلفة الخدمة السابقة (الزيادة في القيمة الحالية للالتزام المزاي المحددة لخدمة المستخدم في الفترات السابقة الناتجة عن الفترة الحالية).

ومن أجل حساب منحة الذهاب للتقاعد (القيمة الحالية للالتزام) اتجاه المستخدمين يجب تحديد كل من أجور نهاية الخدمة، المزاي المستحقة، الافتراضات المالية، فوائد أصول الخطة (يونس الأغواطي، سلى بوادي، ، 2013، صفحة 164).

ويتم تقييمها وفقا للمعادلة التالية:

القيمة الحالية للالتزام = مبلغ المزاي المتراكمة للمستخدمين × احتمال دفع المزاي × نسبة الإستحداث ، حيث:

- الحقوق المتراكمة من طرف المستخدمين = نسبة منحة آخر الخدمة × الأقدمية × الأجر الأخير × (الأقدمية الحالية / الأقدمية الكلية)

- احتمال دفع المؤسسة للالتزام = احتمال البقاء على قيد الحياة × احتمال التواجد في المؤسسة أثناء التقاعد

- تحيين الالتزام (نسبة الاستحداث) = (1 + نسبة الاستحداث) - الأقدمية المستقبلية

#### 4.4- التسجيل المحاسبي لمنحة الإحالة على التقاعد

وبعد حساب قيمة منحة الإحالة على التقاعد، قد تكون هذه المنحة الحقيقية التي ستدفعها المؤسسة للعامل أقل من الالتزام المسجل ضمن المؤونات أو أكبر منه، حيث إذا كانت:

- القيمة الحالية للالتزام (المنحة) أكبر من مخصص المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة: يسجل عبء مالي لتعديل نتائج سابقة؛

- القيمة الحالية للالتزام (المنحة) أقل من مخصص المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة: يسجل كإسترجاعات عن الخسائر؛

حيث يجب كل الحالات ترصيد حساب 153، ويكون التسجيل المحاسبي لهذه المنحة على الشكل:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائ	م دين
		_____ N/.../.... _____		
	xxxxxx	ح/ أعباء المستخدمين الأخرى- مستحقات العاملين		638x
xxxxxx		ح/ المستخدمين- أجور مستحقة (الصافي)		
xxxxxx		ح/ الدولة- ضرائب على الدخل (IRG) (10%)	421	
		(تسجيل دفع قيمة المنحة)	442	
		_____ N/.../.... _____		
	xxxxxx	ح/ المؤونات للمعاشات والإلزامات المماثلة		153
		ح/ أعباء المستخدمين الأخرى- مستحقات العاملين		
xxxxxx		(ترصيد قيمة المخصص)		
		_____ N/.../.... _____		638x
		ح/ المستخدمين- أجور مستحقة (الصافي)		
	xxxxxx	ح/ أعباء التسيير الجاري الأخرى/ أعباء مالية		
	xxxxxx	أو ح/ الترحيل من جديد (تعديل نتائج سنوات سابقة)		
	xxxxxx	ح/ الحسابات الجارية البنكية		421
		ح/ الإسترجاعات المالية عن خسائر القيم والتموينات		66x/658
xxxxxx		(دفع قيمة المنحة)		115
xxxxxx			512	
			786	

### 5. دراسة حالة مؤسسة الإسمنت تبسة - (SCT)

مؤسسة الإسمنت تبسة (SCT) هي مؤسسة عمومية اقتصادية، صناعية وتجارية ذات مساهمة، متفرعة عن مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق، الغرب والشلف وتمثل مؤسسة الإسمنت ومشتقاته (ERCE) الباعث الأساسي للمشروع المنجز بأحدث التكنولوجيا في نظام التحكم ذات أسهم، تأسست الشركة بتاريخ 29 نوفمبر 1993 تحت اسم مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق (مصنع الماء الأبيض) ثم انفصلت عن هذه الأخيرة لتصبح شركة قائمة بذاتها برأس مال اجتماعي مقدر 800.000.000 دج



ينقسم إلى 8.000 سهم قيمة كل منه 100.000 دج وكانت المساهمات من رأس المال الابتدائي 200.000.00 دج.

1.5- تحديد وتسجيل المؤونة المخصصة لمنحة الإحالة على التقاعد (IDR) المنحة التي تعطى في اخر المدة عند إحالة العامل على التقاعد، يجب أن يخصص لها مخصص أو مؤونة موزعة عدة دورات من اجل تغطية تلك المنحة حتى لا تتحمل الدورة عبء كبير يفوق قدرتها وفي ظل احترام مبدأ استقلال الدورات.

وهذا المخصص يحسب ويسجل سنويا بطريقة معينة وبالاعتماد على تقنيات معينة محددة، ومن خلاله يتم حساب منحة الذهاب للتقاعد.

تبدأ المؤسسة في تشكيل مخصص لكل عامل بداية من السنة السادسة (06) من عمله، وتقوم بتسجيل مخصص في السنة السادسة تشمل كل السنوات الستة، ويشمل حساب هذا المخصص تحديد الافتراضات وأساليب الحساب الاكوتوري، والتي يستخدم فيها معلمات لدراسة وتعميم حساب مخصص منحة الذهاب للتقاعد، وهي:

– الأجر أو المبلغ المرجعي: يعتمد اجرة المنصب في تحديد قاعدة حساب مخصص منافع الإحالة على التقاعد؛

– الفترة المرجعية: وتمثل الفترة الحقيقية للعمل وهي الفرق بين تاريخ التعيين وتاريخ الإحالة على التقاعد؛

– معدل نمو الأجور أو المبلغ المرجعي: وهو محدد بنسبة (05% t) من قبل مجمع اسمنت الجزائر جيكا؛

– معدل الدوران (Turn-Over)

$$\text{معدل الدوران} = \frac{\text{عدد الخارجين في السنة } N + \text{عدد الداخلين في السنة } N}{100 \times 2 / (N \times 2)}$$

عدد العمال الإجمالي في N-1/12/31

حيث أن: (مثال عن الثلاثي الأول لسنة 2017)

احصائيات الثلاثي الأول لسنة 2017	البيان		
	02	01	إطار
00		تنفيذي	
01		مهمي	
10	08	المتقاعدين	عدد العمال الخارجيين
	01	المفصولين	
	01	الوفيات	
287	141	إطار	عدد العمال الإجمالي
	114	تنفيذي	
	52	مهمي	

وبالتالي يمكن حساب معدل الدوران للثلاثي الأول لسنة 2017، كالآتي:

$$\text{معدل الدوران} = \frac{2}{(02 + 10)} \times 287 / 100 = 0.02\%$$

– معدل الوفاء

معدل الوفاء = (1 - احتمال المغادرة أو معدل الدوران) "

حيث n هي الفترة المتبقية حتى تاريخ الذهاب إلى التقاعد، وبالتالي فإن هذا المعدل يختلف من عامل إلى آخر حسب السنوات المتبقية للذهاب إلى التقاعد.

– معدل المغادرة السنوي

$$\text{معدل المغادرة السنوي} = \frac{\text{عدد العمال الخارجيين في السنة } N}{\text{عدد العمال الإجمالي في نهاية } N-1}$$

$$\text{معدل المغادرة السنوي} = 278/10 = 0.03\% \dots \dots \dots \text{معدل المغادرة السنوي} = 0.03\%$$

– احتمال البقاء على قيد الحياة في تاريخ الذهاب إلى التقاعد

احتمال البقاء على قيد الحياة = (1- معدل الوفيات) "

حيث أن: (مثال عن الثلاثي الأول لسنة 2017)

معدل الوفيات = عدد الوفيات من العمال / عدد إجمالي للعمال  $\times 100$

معدل الوفيات =  $01 / 287 \times 100 = 0.34\%$  ..... معدل الوفيات =

ويمكن تحديد احتمال البقاء على قيد الحياة من خلال معدل الوفيات حيث ان:

احتمال البقاء على قيد الحياة + معدل الوفيات =  $100\%$ .

– احتمال التواجد في المؤسسة

احتمال التواجد في المؤسسة = احتمال الوفاء  $\times$  احتمال البقاء على قيد الحياة

ويمكن تحديد احتمال التواجد في المؤسسة من خلال معدل الدوران حيث ان:

معدل احتمال التواجد في المؤسسة + معدل الدوران =  $100\%$ .

– معدل الخصم (التحديث): وهو محدد بنسبة ( $t = 05\%$ ) من قبل مجمع اسمنت الجزائر جيك؛

وبعد تحديد المعلمات الرئيسية في حساب المخصص (المؤونة) وذلك بمقياس سنوي، تقوم مؤسسة

الاسمنت بحساب المخصص السنوي للتقاعد لكل عامل على حدى ثم تحدد المخصص الاجمالي.

حيث تحدد مؤسسة الاسمنت صيغة حساب معينة من أجل تحديد مخصص منحة الإحالة على

التقاعد، وهي:

$$Aa / Af \times (1+i)^{-n} \times Ps \times Pp \times (1+t)^n \times M \times S.P$$

حيث تمثل:

الرمز	المعنى باللغة الفرنسية	المعنى باللغة العربية
S.P	Salaire de poste mensuel	أجرة المنصب الشهرية
M	Nombre de mois acquis sur convention collective	عدد الأشهر الممنوحة حسب الاتفاقية الجماعية
T	Taux d'accroissement du salaire par an	معدل الزيادة في الأجر سنويا
Aa	Années travaillées dans le secteur	سنوات العمل بالمؤسسة
N	Nombre d'années restant jusqu'au départ en retraite	عدد السنوات المتبقية حتى سن التقاعد
Pp	La probabilité de présence "Pp" d'un salarié dans l'entreprise	احتمال التواجد في المؤسسة حتى تاريخ

التقاعد		
احتمال البقاء على قيد الحياة في تاريخ التقاعد	La probabilité de survie Ps du salarié jusqu'à l'âge de la retraite est déterminée d'après une table statistique de mortalité.	Ps
معدل الخصم (التحيين)	le taux d'actualisation	I

وبالتالي فإن حساب منحة التقاعد لموظف بلغ سن التقاعد، محدد في المؤسسة بالعلاقة:

$$= \text{أجرة المنصب الشهرية} \times (1 - \text{معدل الزيادة في الأجر}) \times \text{عدد الأشهر الممنوحة حسب الاتفاقية الجماعية}$$

$$\times \text{احتمال التواجد في المؤسسة} \times \text{احتمال البقاء على قيد الحياة} \times (1 - \text{معدل الخصم})$$

والجدول الموالي يوضح كيفية تطبيق الصيغة في حساب مخصص التقاعد لمختلف العمال وأمثلة تطبيقية عن ذلك:

الجدول رقم (01): نموذج جدول حساب مخصص منحة الذهاب للتقاعد في مؤسسة

#### الإسمنت لسنة 2015

البيان	العامل 01	العامل 02	العامل 03	العامل 04	العامل 05
الرقم	000015	000027	000077	000084	000089
الإسم واللقب	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
الجنس	Masculin	Masculin	Masculin	Masculin	Masculin
تاريخ التوظيف	09/01/1991	02/11/1996	28/10/1989	25/11/1990	25/11/1990
تاريخ الميلاد	15/03/1967	16/07/1973	11/11/1964	01/07/1969	01/07/1967
السن الحالي	50	43	52	47	49
سنوات العمل بالمؤسسة (Aa)	26	20	27	26	26
عدد سنوات المبقية حتى بلوغ 60 سنة (الأقدمية المستقبلية)	10	17	8	13	11
السنوات الكاملة (Af)	36	37	35	39	37
أجرة المنصب الشهرية (S.P)	184 777.80	176 617.39	306 255.85	190 024.80	197 598.11

5%	5%	5%	5%	5%	)taux (t	الزيادة في الأجور
1.05	1.05	1.05	1.05	1.05	(t + 1)	
1.6759	1.8477	1.4715	2.2459	1.6489	" (1 + t)	
37	39	35	37	36	عدد الأشهر الممنوحة حسب الاتفاقية الجماعية (M)	
<b>12 142 486.83</b>	<b>13 576 224.80</b>	<b>15 810 072.6</b>	<b>14 544 343.0</b>	<b>11 019 162.</b>	<b>التعويض</b>	
		<b>0</b>	<b>9</b>	<b>83</b>		
1.00%	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%	معدل المغادرة	احتمال التواجد في المؤسسة
99.00%	99.00%	99.00%	99.00%	99.00%	(-1) معدل (المغادرة)	
99.00%	99.00%	99.00%	99.00%	99.00%	احتمال التواجد في المؤسسة (Pp)	
0.00449	0.00449	0.00449	0.00449	0.00449	معدل الوفيات	احتمال البقاء على قيد الحياة
0.996	0.996	0.996	0.996	0.996	(-1) معدل (الوفيات)	
94.642%	94.642%	94.642%	94.642%	94.642%	احتمال البقاء على قيد الحياة (Ps)	
5%	5%	5%	5%	5%	)taux (t	الخصم
1.0500	1.0500	1.050	1.050	1.05	(t + 1)	
0.5967	0.5412	0.679	0.445	0.60	-n (1 + t)	
		<b>6</b>	<b>3</b>	<b>65</b>		

0.7114	0.6746	0.774	0.547	0.71	Aa /Af
		3	7	66	
4 829 0	4 644 0	7 795	3 323	4 48	مخصص الذهب
86.57	02.75	426.03	444.05	6 917.13	للتقاعد
25 078 876.53					مجموع المخصصات للسنة

**المصدر:** من إعداد الباحثين بالاعتماد على وثائق من دائرة المحاسبة والمالية.

ويوضح الجدول السابق نموذج عن حساب مخصص منحة الذهب للتقاعد في مؤسسة الإسمنت لسنة 2015 لمجموع 05 عمال، حيث وبناء على الجدول السابق تقوم المؤسسة بالتسجيل المحاسبي سنويا لقيمة المخصص وذلك لإجمالي مخصصات العمال الخاصة لكل السنة. حيث تسجل المؤسسة (تكوين مخصص) في إطار ذلك التسجيل المحاسبي الآتي:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		_____ 2015/12/31 _____		
25 078 876.53		ح/ مخصصات الاهتلاكات والمؤونات وخسائر القيمة- العناصر المالية (IDR)	153000	686100
		ح/ المؤونات للمعاشات والإلتزامات المماثلة (تسجيل مخصصات التقاعد لسنة 2015)		

هذا التسجيل المحاسبي يكون سنويا بمبالغ مختلفة حسب الجدول الخاص بحساب المخصصات لجميع العمال.

## 2.5. تحديد والتسجيل المحاسبي لمنحة الذهب للتقاعد (IDR)

إن أي عامل في المؤسسة سيحال على التقاعد في الشهر الأخير من عمله وفي إطار منحه منافع الذهب للتقاعد، تقوم المؤسسة بإضافة درجتين (02 درجة) له في سلم التوظيف موزعة على الثلاث سنوات الاخيرة (03 سنة) من عمله وذلك من أجل رفع قيمة منحة التقاعد وكذا راتب التقاعد. فإذا كان صنف العامل هو 11/02 يصبح تصنيفه 13/02 وهذا ما سيغير معه قيمة الأجر القاعدي حسب الصنف الجديد وبالتالي مختلف العلاوات والتعويضات والمنح المرتبطة بالأجر خلال 36 شهر السابقة لإحالاته للتقاعد (03 سنة)، وبالتالي تأثر نسب المشاركة في الضمان الاجتماعي والتعويضات الممنوحة.

ومثال عن 04 عمال رفعت تصنيفاتهم خلال الإحالة على التقاعد:

البيان	العامل 01	العامل 02	العامل 03	العامل 04
الصنف	07/03	11/05	15/04	18/02
الأجر القاعدي	27265.87	30667.00	35338.87	44607.87
الصنف الجديد	09/03	13/05	17/04	20/02
الأجر القاعدي الجديد	28835.62	32366.75	42477.5	53932.12

إن الدرجات الجديدة المضافة للعمال المحال على التقاعد تشمل 36 شهر السابقة في العمل، حيث ان رفع درجة العامل يسمح بزيادة الأجر القاعدي وكذا زيادة مختلف التعويضات والعلاوات والمنح المرتبطة بالأجر القاعدي كنسب تحسب منه، وبالتالي فإن اجرة المنصب سترتفع قيمتها وهو ما سيؤثر على قاعدة حساب الضمان الاجتماعي بحساب نسب الاشتراك.

وبالتالي فالمؤسسة تمنح العامل المتقاعد ملحق الذي يمثل الفرق بين الأجر الصافي السابق والأجر الحالي بعد اضافة الدرجات، حيث أن هذا الملحق يخضع للضريبة على الدخل الاجمالي (IRG) بنسبة 10% وكذا إشتراك الضمان الإجتماعي.

وهو ما سيؤثر على راتب (معاش) التقاعد نظرا لإرتفاع نسبة الإشتراك في الضمان الاجتماعي طيلة 03 سنوات السابقة قبل التقاعد.

ومن أجل حساب منحة الذهاب للتقاعد، تعتمد مؤسسة الاسمنت على اختيار احسن أجر خلال 3 سنوات (36 شهر) السابقة بعد إضافة درجات الترقية.

حيث تحسب منحة الإحالة التقاعد على الشكل:

منحة الذهاب للتقاعد = أحسن أجر خلال 03 سنوات بعد الترقية × عدد سنوات العمل

حيث ان هذه المنحة خاضعة للضريبة على الدخل الاجمالي (IRG) بنسبة 10%.

والملاحظ ان رفع درجات الترقية بسبب الإحالة على التقاعد، محددة في الصنف 05/20 حيث ان كل رفع للدرجة يتجاوز هذه الصنف يصبح المنفعة المتاحة هي 25% من الأجر القاعدي، أي ان رفع الدرجات ينتهي عند الصنف 05/18 .

ومثال عن ذلك عملية تسجيل تسوية منحة الذهاب للتقاعد لمجموعة عمال ضمن المؤسسة:

الجدول رقم (02):منحة الإحالة إلى التقاعد لشهر فيفري 2017

الترقيم	الإسم واللقب	مبلغ المنحة	مخصص 2016	الفارق
000112	××××	4 346 314.62	3 897 110.14	449 204.48
000201	××××	4 265 607.36	4 042 504.88	223 102.48
000267	××××	3 862 553.57	3 691 078.50	171 475.07
<b>المجموع</b>		<b>14 474 475.55</b>	<b>11 630 693.52</b>	<b>843 782.0</b>

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على وثائق من دائرة المحاسبة والمالية.

حيث من الجدول السابق يلاحظ ان المؤسسة تقوم بحساب منحة التقاعد لكل عامل وما يقابله من مخصص خاص به، حيث ان هذه المخصصات تؤخذ من جدول المخصصات المعد كل سنة. بينما يتم حساب المنحة اثناء الاحالة على التقاعد باختيار احسن أجر مضروب في عدد سنوات العمل، وبالتالي تحديد الفرق بين المخصص المعتمد لكل عامل وبين المنحة الممنوحة له، ثم حساب ذلك مع اجمالي العمال المحالين على التقاعد. حيث تسجل المؤسسة (خاص بشهر جانفي 2017) في إطار ذلك

رقم الحساب		البيان	المبالغ	
مدین	دائن		مدین	دائن
		_____ 2017/02/20 _____		
153300		ح/ المؤونات للمعاشات والإلزامات المماثلة	11 630 693.52	
683580		ح/ أعباء أخرى عن منح التقاعد (فوارق للتسديد)	843 782.03	
		ح/ المستخدمون- أجور مستحقة		11 227 028.00
	421000	ح/ الضريبة على الدخل الاجمالي (IRG)		1 247 447.56
	442000	(ترصيد قيمة المخصص ودفع قيمة المنحة)		
		_____ 2017/02/20 _____		
		ح/ فرض ضريبة مؤجلة على الأصول		
		ح/ ضرائب مؤجلة على الأصول		
		(ترصيد الضرائب المؤجلة 19%)	2 209 821.77	
		(19% × 11 630 693.52)		
	133001			2 209 821.77
				692000



الملاحظ أن منحة التقاعد المحسوبة عن احسن اجر كانت اكبر من مخصصات التقاعد (حساب 153)، والفرق بينهما يشكل عبء اضافي على المؤسسة حيث أن هذا العبء سجل ضمن حساب 683.

## 6. الخاتمة

منافع المستخدمين عبارة عن امتيازات تمنحها المؤسسة للعاملين لديها الناشطين وغير الناشطين مقابل الخدمات التي قاموا بها والتي تتحملها المؤسسة في شكل أعباء وذلك مقابل عمل مقرر أو وفق شروط تعاقدية فهي تنجم عن تعهدات قصيرة أو طويلة المدى بموجب التزامات قانونية ( قانون اتفاقية جماعية عقد عمل ...) أو عادية التي تضع كاهل المؤسسة الالتزامات بالدفع.

حيث تبني النظام المحاسبي المالي المعيار (IAS19) الخاص بمنافع الموظفين والذي أقر بمعالجة كل أشكال المنافع المقدمة من طرف المؤسسة إلى مستخدميها لقاء الخدمات التي قاموا بها، من خلال تحديد المعالجة المحاسبية وكذا طرق تقييم هذه المنافع والاعتراف بها والإفصاح عنها.

وتعد المؤسسة الأسمنت تبسة (SCT) ضمن المؤسسات الاقتصادية الرائدة في الجزائر لمجمع الاسمنت الجزائري (جيكا) في مجال إنتاج وتسويق جميع النشاطات الخاصة بمادة الإسمنت ومواد البناء والتي تركز في نشاطها على موارد متنوعة مالية ومادية وبشرية فالمؤسسة تتميز بكونها مؤسسة إنتاجية وتجارية ذات مورد بشري كبير وتقدم في سبيل المحافظة عليه العديد من الامتيازات والمنافع سواء كانت حقوق يكفلها القانون وتدخل ضمن الاتفاقية الجماعية للمؤسسة وتتمثل أساسا في منافع قصيرة الأجل تشمل شبكة أجور تضاف لها الكثير من العلاوات والتعويضات والمنح المتنوعة التي تتناسب مع المهام المسندة لكل عامل والنشاط الممارس وكذا مختلف الاشتراكات المرتبطة بتلك الأجور كالضمان الاجتماعي والتعاضديات ومنافع أخرى كالعطل المدفوعة الأجر الأرباح مع اختتام السنة وبعض الامتيازات المادية المتنوعة.

وتعد منحة الذهاب للتقاعد أهم المنافع طويلة الأجل المقدمة من قبل المؤسسة للعمال المحالين على التقاعد، حيث يتشكل لهم مخصص خلال سنوات العمل لتغطية هذا العبء أثناء الخروج للتقاعد والحصول على التقاعد بالاعتماد أساسا على الأجر المرجعي حسب الاتفاقية الجماعية وبالاستناد إلى جوانب اكتوارية (إفتراضات مالية وديمغرافية) المعدة من طرف المجمع، بناء على درجات الترقية أثناء الإحالة على التقاعد.

## 1.6. إختبار الفرضيات

- **الفرضية (01):** تطبيق منافع المستخدمين لأول مرة جاء من خلال تبني النظام المحاسبي المالي للمعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) وهو ما أوجد توافق بينهما.

- **صحيحة:** حيث ان تطبيق المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS) جاء أول مرة مع النظام المحاسبي المالي الذي أستمد منها قواعد التقييم والتسجيل المحاسبي، وذلك بتبني كامل لها، على غرار المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) الخاص بمنافع الموظفين والذي استمد منه النظام المحاسبي المالي كل ما يخص منافع المستخدمين كطرق القياس والتقييم والاعتراف مع الاخذ بعين الاعتبار لبيئة الاعمال الجزائية، وهو ما يحقق توافق تام بين المعيار (IAS 19) والنظام (SCF).

- **الفرضية (03):** تعد منحة الذهاب للتقاعد من أهم المنافع طويلة الأجل تستحق بعد اكتمال فترة الخدمة والذهاب إلى التقاعد والتي تقوم على أساس جوانب تقنية في تحديدها فقط.

**خاطئة:** منحة التقاعد هي من المنافع طويلة الأجل ما بعد التشغيل (ما بعد إنتهاء الخدمة)، تستحق بعد اكتمال فترة الخدمة والذهاب إلى التقاعد وتقوم على أساس جوانب إكتوارية في تحديدها من خلال خطط المنافع المحددة التي تعتمد أساسا على افتراضات ديموغرافية مثل معدل الوفيات، معدل دوران المستخدمين... وغيرها، وعلى افتراضات مالية مثل معدل التحيين، معدل نمو الأجور ...، ولا يعتمد على الجانب التقني في حسابها، وهو ما يتضح كذلك من خلال مؤسسة الإسمنت محل الدراسة في صيغة الحساب من أجل تحديد مخصص منحة الإحالة على التقاعد، وطرحها في شكل جدول نمذجي.

## 2.6. نتائج الدراسة

من خلال تناول مختلف جوانب منحة الإحالة على التقاعد النظرية وكذا دراسة الحالة على مؤسسة الإسمنت تبسة، أمكن استخلاص مجموعة من النتائج، تشمل:

- تعد منافع المستخدمين إمتيازات سواء كانت عينية أو نقدية تمنحها المؤسسة للمستخدمين لديها سواء كانوا في وضعية نشاط أو غير نشاط، لقاء الخدمات التي قاموا بها وتحملها في شكل أعباء. وذلك مقابل عمل مقرر أو وفق شروط أو التزام تعاقدي، وتمنح في عدة أشكال كالأجور والعلاوات ومنحة التقاعد... وغيرها؛

- تصنف منافع المستخدمين إلى منافع قصيرة الأجل تتمثل في التعهدات قصيرة المدى تشمل الالتزامات بالدفع خلال السنة المالية الجارية، حيث تم أداء الخدمة من طرف المستخدمين، وأخرى

- طويلة الأجل تتمثل في تعهدات المؤسسة طويلة المدى وتشمل المدفوعات التي يجب أداءها بعد إقفال السنة المالية الجارية، حيث أنها قابلة للدفع عند انتهاء فترة عمل المستخدمين؛
- تتبع منافع المستخدمين في تقييمها، قياسها، الاعتراف بها والافصاح عنها لمتطلبات المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) والذي تبناه النظام المحاسبي المالي بالكامل ويستند عليه في البعد المحاسبي مع الأخذ بعين الاعتبار القوانين الخاصة بالجزائر كقانون العمل وقانون الضرائب وكذا الاتفاقيات الجماعية لكل مؤسسة؛
  - تخضع منحة الإحالة للتقاعد (IDR) في حسابها على أساس خطط المنافع المحددة وذلك وفق تقنيات إكتوارية مبنية على أساس افتراضات مالية وديمغرافية (معدل الوفيات، معدل دوران المستخدمين، معدل التحيين، معدل نمو الأجور...) حيث بموجب هذه الخطة تقدم المؤسسة منافع لموظفيها عند إحالتهم على التقاعد، والتي تظهر على شكل منحة الذهاب للتقاعد، وتحدد قيمتها على أساس القيمة الحالية للالتزامات المحتملة دفعها، بتطبيق الفرضيات الاكتوارية؛
  - حسب النظام المحاسبي المالي (SCF) فإنه يتعين على المؤسسة التي إختارت نظام المنافع المحددة أن تكون من أجل ذلك مخصص أو مؤونة للمعاشات ومكملات التقاعد والتعويضات بسبب الإحالة على التقاعد أو المنافع المماثلة لأفراد المستخدمين لديها حيث تسجل ضمن الحساب الفرعي 153 المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة؛
  - إن تشكيل مؤونة أو مخصص المعاشات للتقاعد له أثر كبير وواضح على حسابات ميزانية المؤسسة، وذلك ضمن حساب 153 الذي يدخل في الخصوم غير الجارية طويلة الأجل وبالتالي يؤثر على توازن الميزانية وزيادة حجم الالتزامات على المؤسسة وتخفيض قيمة النتيجة خاصة وأن الحساب المدين هو حساب 68 الذي يؤثر على حساب النتائج؛
  - تؤثر منحة التقاعد على نتيجة الدورة من خلال المنافع المجمعة من طرف الموظفين للسنة الحالية، كتكاليف ستدفع لهم حيث يؤدي ذلك إلى انخفاض في النتيجة، ومن جهة أخرى فإن الاعتراف بالالتزام (التكاليف) الناتجة عن المنافع المجمعة من طرف الموظفين في السنوات السابقة، يكون في حساب 11 "الترحيل من جديد" والذي يعتبر عنصر من عناصر الأموال الخاصة، وهذا لاستحالة تحميل هذه التكاليف لنتيجة سنة واحدة لأنها عادة ما تكون ضخمة؛
  - تعمل مؤسسة الاسمنت تبسة (SCT) في تشكيل مخصص لكل عامل بداية من السنة السادسة (06) من عمله، وتقوم بتسجيل مخصص في السنة السادسة تشمل كل السنوات الستة، وهذا الأمر

يؤثر على تضخيم أعباء المؤسسة في تحمل الدورة المالية لأعباء سنوات سابقة، ومن جهة أخرى يبرر بعدم ضمان استمرار العامل في العمل قبل ستة سنوات وهو ما يخضع للإتفاقية الجماعية للمؤسسة؛

- أن تطبيق منافع المستخدمين خاصة فيما يخص منحة الذهاب للتقاعد في الواقع العملي بصفة كاملة يتطلب سوق واقعي الذي يركز أساسا على مبادئ وتفصيلات الواقع الاقتصادي وبالأخص مسألة تحديد الافتراضات المالية التي تحتاج إلى سوق مالي نشط، وكون الاقتصاد الجزائري والمؤسسات الاقتصادية لا ترقى إلى مستوى هذه المعايير؛

## 7. البوامش والمراجع

### باللغة العربية

- 1-- فيصل حسونة. (2007). ، إدارة الموارد البشرية، ، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 2-القانون رقم 11-07. (2007/11/25، 2007). النظام المحاسبي المالي، العدد:74.، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، . الجزائر.
- 3-القرار المؤرخ في 26 جويلية 2008. (2009). المحدد لأسقف رقم الأعمال وعدد المستخدمين والنشاط المطبق على الكيانات الصغيرة بغرض مسك محاسبة مالية مبسطة، العدد:19.، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. الجزائر.
- 4-بلخير بكاري، الطيب مداني. (2015). ، تقييم واقع تطبيق مكافأة نهاية الخدمة وفق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP)، ، العدد:07.، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية.
- 5-جمعة حميدات. (2014). ، خبير المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS EXPERT)، ، عمان، الأردن: المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين.
- 6-حنيفة بن ربيع، عبد الحميد حسياني، و واخرون . (2013). الواضح في المحاسبية وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) والمعايير الدولية (IAS/IFRS). الجزائر: الجزء الثاني، الطبعة الأولى، منشورات كليك.
- 7-خالد جمال الجعارات. (2008). ، معايير التقارير المالية الدولية 2007 . عمان الأردن: الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع.
- 8-شعيب شنوف. (2008). ، محاسبة المؤسسة طبقا للمعايير المحاسبية الدولية IAS/IFRS، ا .، الجزائر: لجزء الأول، مكتبة الشركة الجزائرية بوداود.

- 9-شوقي جباري، فريد خميلي،. (2010). النظام المحاسبي المالي في الجزائر بين متطلبات التطبيق و الطموحات، . الملتقى الوطني حول معايير المحاسبة الدولية والمؤسسة الاقتصادية الجزائرية متطلبات التوافق والتطبيق. معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سوق أهراس.
- 10-طارق عبد العال حماد. (2016). ، موسوعة معايير المحاسبة، الجزء الثاني. مصر: ، الدار الجامعية، الاسكندرية، . .
- 11-عكوش محمد أمين. (2011). ، أثر تطبيق معايير المحاسبة الدولية على المردودية المالية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية،. مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.
- 12-قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة. (2015). الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ، المديرية العامة للضرائب، وزارة المالية، نشرة . الجزائر .
- 13-يونس الأغواطي، سلى بوادي، . (2013). معوقات تقييم وتقدير منحة التقاعد في ظل المعايير الدولية، العدد الثاني. مجلة المؤسسة.

### باللغة الأجنبية

- 14-Conseil National de la Comptabilité. (2011). , *LES AVANTAGES AU PERSONNEL, NOTE METHODOLOGIQUE DE PREMIERE APPLICATION DU SYSTEME COMPTABLE FINANCIER (SCF)*, Ministère des finances, , [[http://www.cnc.dz/fichier\\_regle/55.pdf](http://www.cnc.dz/fichier_regle/55.pdf)].  
Algeria.
- 15-Conseil National de la Comptabilité. (2013). , *Commission de normalisation de spratiques comptables et des diligences professionnelle*, Ministère des finances,. Algeria.