

تقييم واقع تطبيق مكافأة نهاية الخدمة وفق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP)

The evaluation of end-of-service grant incarnation reality according to the financial accounting system in the National Company of wells Services.

الطيب مداني
كُلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
جامعة قاصدي مرباح ورقلة

بلخير بكاري
كُلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
جامعة قاصدي مرباح ورقلة

ملخص :

نظرا لأهمية مبالغ المكافآت المقدمة للمستخدمين عند نهاية الخدمة في المؤسسات الوطنية البترولية، أردنا إجراء دراسة على أحد هذه المؤسسات للتعرف على واقع تطبيق النظام المحاسبي المالي فيما يتعلق بمهذ المكافأة التي ينص على إلزامية تشكيل مخصصات لمجابهتها. حيث توصلنا إلى أن المؤسسة محل الدراسة تطبق ما جاء ضمن النظام المحاسبي المالي فيما يتعلق بطريقة حساب هذه المكافأة (المؤونة) ؛ كما نقترح إجراء دراسة على جميع المؤسسات الوطنية البترولية لأجل تعميم حكم تطبيق النظام المحاسبي المالي من طرف المؤسسات الوطنية البترولية فيما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة.

الكلمات المفتاح : النظام المحاسبي المالي، منافع المستخدمين، مكافأة نهاية الخدمة، المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار.

Abstract :

In view of the end-of-service allowance importance given by the national oilfield companies, we desired to study one of these companies in order to recognize the actual application of the financial accounting system, which stipulates the obligation of earmarking an amount to cover this allowance.

Therefore, we have attained that the company case study applies the financial accounting system in term of modality of allowance (hoard) assessment or accounting treatment that must be done. In addition, we suggest doing a study about all the oilfield companies to generalize the rule of the financial accounting system application on the subject of the end-of-service allowance.

Keywords: Financial accounting system, personal assets, end-of-service allowance, National Oilfield Service Company.

تمهيد :

ترتبط كفاءة المؤسسة بمستوى أداء الموارد البشرية والتي تعتبر من أهم موارد المؤسسة، وأحد أهم العوامل المحددة للأداء وتأدية الأعمال والأنشطة الموكلة لها وتؤثر في تحقيق أهدافها المحددة. كما يتطلب تحقيق ذلك توفر إدارة تهتم باحتياجات الأفراد العاملين في مختلف المستويات والوظائف ورغبتهم، مقابل القيام بمتطلبات العمل والأداء بالدرجة المطلوبة والمقبولة. وذلك بوضع سياسات للتعويضات والحوافز وخاصة الحوافز المادية التي تعتبر من أول وأكثر أنظمة الحوافز شيوعا لدورها الأساسي في حياة الأفراد والمؤسسات، وكذلك دورها في تحسين الأداء ورفع الكفاءة الإنتاجية للمستخدمين ؛ ومن شروط تحسين الكفاءة هو عدالة تقييم هذه الحوافز نسبة لما يقدمونه للمؤسسة من إمكانيات وقدرات ومهارات وخبرات كما أن التقييم الجيد للحوافز له أثر كبير على المركز المالي للمؤسسة.

بعد تطبيق النظام المحاسبي المالي ومحاولة المؤسسات الاقتصادية التكيف معه وباعتبار منافع المستخدمين من بين أهم النقاط التي قدمها هذا النظام تبادر إلى ذهننا اختبار مدى قدرة المؤسسات الوطنية البترولية باعتبارها مؤسسات مهمة في الاقتصاد الوطني وكذا تعاملاتها العديدة مع المؤسسات الأجنبية على احتساب منحة نهاية الخدمة ؛ حيث قمنا بأخذ مؤسسة تنشط في مجال خدمات الآبار كحالة تطبيقية، وقمنا بطرح السؤال التالي :

هل أن مكافئة نهاية الخدمة في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP) مطبقة وفق ما نص عليه النظام المحاسبي المالي في الجزائر ؟

والفرضية التي يمكننا طرحها للإجابة على هذا السؤال هي :

- نعم المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP) هي تطبق مكافئة نهاية الخدمة وفق ما نص عليه النظام المحاسبي المالي في الجزائر وهذا راجع لمواكبتها لجميع التطورات الحاصلة في المجال المحاسبي والمالي ولأهمية عقود الشراكة الواجب إبرامها مع الشركات الأجنبية. وإثبات صحة هذه الفرضية سنقسم عملنا إلى محورين إثنين، أحدهما نظري : نوضح فيه الأساس النظري لمكافئة نهاية الخدمة ؛ تعريفها، متطلبات حسابها، والآخر تطبيقي : نتناول فيه تطبيق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP) فيما يتعلق بمكافئة نهاية الخدمة ومن ثم تقييم واقع التطبيق للنظام وذلك من خلال إسقاط ما جاء ضمن النظام المحاسبي المالي فيما يتعلق بالمكافئة (ماهيتها، كيفية حسابها، ...) على المؤسسة.

I- الأساس النظري لمكافئة نهاية الخدمة :

وفيه سنقوم بتعريف مكافئة نهاية الخدمة، ومتطلبات حسابها وفق النظام المحاسبي المالي ؛

تعتبر الامتيازات الممنوحة للمستخدمين من بين أهم النقاط التي أتى بها النظام المحاسبي المالي وذلك بهدف تحقيق التوافق مع ما جاء في المعايير المحاسبية الدولية وإعطاء الصورة الصادقة للقوائم المالية. وقد فرض SCF إدراج هذه المنافع التي يمنحها الكيان للمستخدمين لديه سواء كانوا في وضعية نشاط أو غير نشاط في الحسابات كأعباء عندما يؤدي المستخدمون العمل المقرر في مقابل تلك المنافع. أما بالنسبة لمنحة نهاية الخدمة، فقد أجاز SCF إثبات في شكل أرصدة مبلغ التزامات الكيان في مجال المعاشات، والزيادات في التقاعد والتعويضات المقدمة بسبب الانصراف إلى التقاعد عند كل عملية إقفال لحسابات السنة المالية. وتحدد هذه الأرصدة على أساس القيمة المحيئة لمجموع التزامات الكيان حيال المستخدمين لديها باستعمال فرضيات حسابية ملائمة.

أما بالنسبة للمجلس الوطني للمحاسبة والتابع لوزارة المالية ووفقا للمهام الموكلة إليه، فقد حاول إعطاء مذكرات تفسيرية فيما يخص النظام المحاسبي المالي وذلك لتوحيد وشرح المعالجات المحاسبية. وبالنسبة للامتيازات الممنوحة للمستخدمين فقد تم إصدار مذكرتين. يمثل الهدف من المذكرة الأولى والصادرة سنة 2011 في شرح كيفية تطبيق التسجيل لأول مرة امتيازات المستخدمين حيث قدمت تعريفا لمعاشات المتقاعدين وتعويضات المتقاعدين والشروط القانونية لتسجيل المؤونة وكذا كيفية المعالجة المحاسبية لأول مؤونة يتم حسابها وتسجيلها بعد تطبيق SCF سنة 2009 وذلك باستعمال الحساب - 115 - ترحيل من جديد تحت الحساب الفرعي (التعديلات الناتجة من تغير الطرق المحاسبية). أما بالنسبة للمذكرة الثانية فتهدف إلى توضيح كيفية حساب مؤونة نهاية الخدمة من خلال تحديد المستخدمين المعنيين بها، نموذج الحساب وفرضيات التحيين، المعادلة العامة للحساب والتسجيل المحاسبي.

1. تعريف مكافئة (منحة) نهاية الخدمة :

هي مكافآت المستخدمين (خلافًا عن منافع نهاية العقد) المستحقة بعد إكمال فترة الخدمة.¹ أو بتعريف آخر هي تلك المنحة المستحقة للمستخدم عند الذهاب في تقاعد.

2. متطلبات احتساب مكافئة (منحة) نهاية الخدمة :

لتقدير هذه المكافئة التي تعد بالنسبة للمؤسسة كالتزام (مؤونة) يتوجب عليها :²
أولاً- استعمال تقنيات قطاعية للتقدير بصورة دقيقة مبالغ الامتيازات المتراكمة للمستخدمين في مقابل خدمات مؤداة خلال الدورة والدورات السابقة ؛ ومن ثم فإن المؤسسة يتوجب عليها تقدير :

- الأجرور في نهاية الخدمة؛

- الحقوق المكتسبة في نهاية تاريخ الإقفال؛

- المتغيرات الديموغرافية (وفاة ودوران المستخدم) والمالية (كالأعباء الطبية مثلا).

ثانياً- تحديد القيمة المحينة لهذه المنح المستحقة للمستخدم وما يمثّلها :

ونشير بأن تقييم هذه المنافع يتم على مستوى مديرية الموارد البشرية والتي تقوم بتحديد القيمة الحالية للالتزام، وما يصاحبها من تعديلات والمتمثلة في الفوارق التنبؤية، و من أجل حساب القيمة الحالية للالتزام المؤسسة تجاه المستخدمين عليها أن تحدد ما يلي :³

- أجور نهاية الخدمة (الأجر النهائي)؛

- المنافع المستحقة؛

- الافتراضات المالية ؛

- الافتراضات الديموغرافية؛

- عوائد أصول الخطة.

وتقييم وفقا للمعادلة التالية :

$$\text{القيمة الحالية للالتزام} = \text{مبلغ المنافع المتراكمة من طرف المستخدمين} \times \text{احتمال دفع المنافع للمستخدمين} \times \text{استحداث الالتزام}$$

حيث أن :

المنافع المتراكمة من طرف المستخدمين = نسبة مكافأة آخر الخدمة \times الأقدمية \times الأجر الأخير \times (الأقدمية الحالية / الأقدمية الكلية)
 احتمال دفع المنافع للمستخدمين = احتمال البقاء على قيد الحياة \times احتمال التواجد في المؤسسة أثناء سن التقاعد
 استحداث الالتزام = (1 + نسبة الاستحداث) - الأقدمية المستقبلية

3. بعض الدراسات السابقة :

بعد الإطلاع على الدراسات التي تناولت مزايا المستخدمين يمكننا حصرها فيما يلي :

1.3 دراسة (Marc TOURTOULOU, 2012) الموسومة بعنوان " L'impact de nouvelle norme IAS 19

sur les engagements de retraite et assimilés des sociétés CAC 40" هدفت إلى إبراز مدى تأثير تطبيق المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) التزامات المعاشات وما شابهها على مؤسسات مؤشر (CAC 40) وقد اعتمدت الدراسة على الوضعية المالية لمؤسسات (CAC 40) نهاية 2011 والوضعية المالية بعد تطبيق المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) ابتداء من جانفي 2013 وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك تحسن في النوعية وشفافية القوائم المالية، كما أصبحت الميزانية أكثر وضوحا وتعكس الوضعية المالية ونقص في الاعتماد على جدول العناصر خارج الميزانية وفي المقابل أدى تطبيق المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) إلى صعوبات وأعباء جديدة تواجه المؤسسات والتي تتمثل في زيادة الأعباء المالية، زيادة في حجم المؤونات ضمن الأموال الخاصة مع التزام التعديل عند نهاية كل سنة.

2.3 دراسة (Benoit LENRUN, 2013) الموسومة بعنوان " Les engagements de retraite : les règles

comptables françaises comparées aux normes IFRS" والتي هدفت إلى تحديد مدى توافق القوانين الفرنسية والمتعلقة بالتسجيل المحاسبي للالتزامات المتقاعدين مع معايير المحاسبة الدولية (IAS 19) وقد استنتجت الدراسة أن هناك اختلاف بين القواعد الفرنسية والمعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) ويتمثل أول اختلاف في عدم إلزامية القواعد الفرنسية التسجيل المحاسبي لهذه المؤونة واعتباره

اختياري مع ذكر المعلومة في الملحق كما استنتج بأن هناك اختلاف في التسجيل المحاسبي للمنح السابقة وفي تعريف المزايا الأخرى للمستخدمين على المدى الطويل.

3.3. دراسة (أمين بن سعيد ويونس الأغواطي، 2013) والموسومة تحت عنوان "إشكالية حساب مزايا (منحة) الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي" والتي توصلت إلى أن المؤسسات الجزائرية فيما يتعلق بمزايا المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي قامت فقط بتغيير أرقام الحسابات، أما طريقة التقييم فلم تتغير وهذا راجع لعدم التحضير الجيد لهذا النظام من جهة وغياب المؤشرات اللازمة لتطبيق هذا المفهوم من جهة ثانية، وبالتالي لم تصل المؤسسات الجزائرية بعد إلى المبتغى من تطبيق هذا النظام.

II- تطبيق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP) فيما يتعلق بمنحة نهاية الخدمة :

بالرجوع إلى وثائق المؤسسة محل الدراسة نجد بأن هذه الأخيرة شرعت في احتساب منافع المستخدمين منذ دخول النظام المحاسبي المالي حيز التنفيذ والذي بدوره اعتمد المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) ولا سيما في الفقرة 1.136 للحريضة الرسمية للجمهورية الجزائرية المؤرخة في 25 مارس 2009، العدد 19، والتي جاء فيها :⁴

- تدرج المنافع التي تمنحها المؤسسة للمستخدمين لديها في الحسابات كأعباء،
- يتم في كل عملية إقفال لحسابات السنة المالية إثبات في شكل أرصدة مبلغ التزامات المؤسسة في مجال التقاعد، وتكميلات التقاعد وتعويضات مقدمة بسبب الانصراف إلى التقاعد، أو منافع مماثلة ممنوحة للأفراد المستخدمين لديها ولشركائه ووكلائه في شكل أرصدة.

زد على ذلك فإن مجلس إدارة المؤسسة أصدر مذكرة منهجية خاصة بالمنافع طويلة الأجل الممنوحة للمستخدمين، حيث نجد بأن المؤسسة يتوجب عليها سنويا تقدير وتشكيل المنافع (الالتزامات) الممنوحة لجميع مستخدميها المسجلين بتاريخ إقفال القوائم المالية، ومبلغ هذه المنافع يقدر بناء على : المنافع المتراكمة لكل مستخدم واحتمال دفع المؤسسة لهذه المنافع وكذا عامل استحداث المنافع، واختصارا ب : $(D \times P \times A)$ ؛ ونشير بأن هذه المتغيرات المتعلقة بالمؤسسة محل الدراسة (ENSP) يجب أن يتم قبولها من طرف المديرية العامة ثم يتم إقرارها من طرف مجلس الإدارة.

حيث أن :

D : يمثل المنافع المتراكمة لكل مستخدم وفقا للأقدمية في قطاع المحروقات والمساهمة السنوية المقدرة ؛

P : يمثل احتمال دفع المؤسسة لهذه المنافع (احتمال بأن المستخدم يكون على قيد الحياة ودوما هو في حالة شغل بالمؤسسة لحظة تنفيذ الالتزام) ؛

A : يمثل معدل استحداث المنافع باستخدام معدل عائد السند المتوسط السنوات المتبقية لتنفيذ الالتزام أخذا بعين الاعتبار الأعباء الاجتماعية.

مع :

$$D = [d_1 \times S \times 12 \times (1+s)^n + d_2] \times \text{Ancienneté}$$

$$P = (1-q) \times p$$

$$A = (1+t)^{-n} \times (1+c)$$

أين :

- d_1 : يمثل معدل المساهمة السنوية في منحة نهاية الخدمة، ويحسب بناء على المعاملات الخطية المقدرة تبعا للاتفاقية الجماعية والمرجحة باحتمال ثلاث حالات الخروج (تقاعد، مرض غير مهني، مرض مهني أو حادث عمل) ؛
- d_2 : تمثل المساهمة السنوية في المكافآت النقدية، حيث أن مبلغ المكافأة هو 100 000 دج مقسوم على الأقدمية المتوسطة لحظة الخروج في تقاعد ؛
- S : يمثل الأجر الشهري المرجعي المساوي إلى الأجر القاعدي + التعويض المكمل للدخل + تعويض الخبرة المهنية + معامل مكافأة (بحسب الاتفاقية). هذا الأجر يتم ضربه في 12 للحصول على الأجر السنوي ؛
- s : تمثل نسبة الزيادة السنوية للأجر ؛
- n : تمثل عدد السنوات المتبقية لبلوغ العمر المتوسط للخروج في تقاعد ؛
- c : يمثل معدل الأعباء (الضريبة والاجتماعية) المدعومة من طرف المؤسسة على المنافع ؛
- p : يمثل متوسط احتمال بقاء الأجير على قيد الحياة ؛
- q : يمثل متوسط معدل الدوران للمستخدم ؛
- t : يمثل معدل سندات الدولة 5 % ؛
- ونوضح الآن فرضيات الحساب :

تحدد الفرضيات الاكتوارية (عناصر الحساب) انطلاقا من معطيات داخلية ناتجة عن الخبرة وإحصائيات الكيان أو من مؤشرات خارجية ؛ على سبيل المثال معدل الدوران أو الوفاة يمكن الحصول عليه من تاريخ الكيان أو تلقائيا بالمقارنة مع كيانات أخرى تعمل في أنشطة مماثلة، ومعدل الاستحداث سيكون نفسه المطبق في السندات الحكومية طويلة الأجل أو عند الاقتضاء سندات الشركة من الفئة الأول.

وبناء على المعطيات التاريخية للمؤسسة محل الدراسة وللأربع سنوات الأخيرة (2007 إلى 2010) تم تحديد الفرضيات الاكتوارية تبعا للصنف الاجتماعي المهني كما يلي :

الجدول رقم (1) : يوضح الفرضيات الاكتوارية لمؤسسة (ENSP)

التعيين	إطار عال	إطار متوسط	عامل اتقان	عون تنفيذي
الأقدمية المتوسطة للخروج في تقاعد	29	28	26	25
السن المتوسط للتقاعد	58	56	57	60
نسبة الزيادة السنوية للأجور	7,240 %	8,980 %	9,190 %	8,970 %
معدل الدوران	6,00 %	4,60 %	2,60 %	7,00 %
احتمال بقاء الأجير على قيد الحياة	100,00 %	99,58 %	99,62 %	99,26 %
معدل الرملة (قرض مستندي)	5,00 %	5,00 %	5,00 %	5,00 %
معدل المساهمة السنوية في مكافأة نهاية الخدمة	6,31 %	6,63 %	6,66 %	7,30 %
المساهمة السنوية للمكافأة النقدية بـ 100 000 دج	3 448,28	3 571,43	3 846,15	4 000,00

المصدر : وثائق المؤسسة محل الدراسة

III – النتائج ومناقشتها

من خلال ما تقدم نجد أن النظام المحاسبي المالي وحسابه منحة نهاية الخدمة قدم ثلاث عناصر (متغيرات) أساسية ألا وهي : مبلغ المنافع المتراكمة من طرف المستخدمين واحتمال دفع هذه المنافع ومعدل استحداثها ؛ وبمطابقتها مع ما تقوم به المؤسسة الوطنية لخدمات الأبار (ENSP) وجدنا بأن العنصر (D) – الذي يعطينا حجم المنافع المتراكمة لكل مستخدم – لسنة 2013 (أنظر الجدول (2))

يُحسب في المؤسسة محل الدراسة بنفس الكيفية التي ينص عليها المعيار حتى أنها تميز بين أصناف مستخدميها (إطار عال، إطار متوسط، عامل إتقان، عون تنفيذي) لأن متغيرات الحساب ليست نفسها لأي منهم.

وبالرجوع إلى الجدول رقم (3) نجد بأن العنصر (P) - الذي يدل على احتمال بقاء المستخدم على قيد الحياة لحظة تنفيذ الالتزام- لسنة 2013 يحسب في المؤسسة محل الدراسة بنفس الكيفية التي ينص عليها المعيار والمؤسسة تميز أيضا بين أصناف مستخدميها (إطار عال، إطار متوسط، عامل إتقان، عون تنفيذي) لأن متوسط احتمال بقاء الأجير على قيد الحياة ومتوسط معدل دوران المستخدم هي مختلفة من صنف لآخر.

أما بالنسبة للعنصر الأخير (العنصر A) - الذي يعطينا معدل الاستحداث- الذي به نقوم باستحداث المنحة فإن طريقة حسابه بالنسبة للمؤسسة هي نفسها المنصوص عليها من طرف النظام المحاسبي المالي (أنظر الجدول (4)) وتميز كذلك المؤسسة محل الدراسة بين أصناف مستخدميها (إطار عال، إطار متوسط، عامل إتقان، عون تنفيذي) لأن متغيرات حساب العنصر (A) - c, n, t - هي مختلفة من صنف لآخر ومن مستخدم لآخر.

في الأخير وانطلاقا من الجداول السابقة (1، 2، 3، 4) بالإضافة إلى تاريخ ميلاد وتاريخ توظيف كل صنف من المستخدمين الذين تم أخذهم كنموذج تم إعداد الجدول رقم (5) الذي يوضح منحة نهاية الخدمة لكل نموذج من صنف المستخدمين لسنة 2013، ذلك أن العمود (E) الذي يعطينا مبلغ منحة نهاية الخدمة لسنة 2013 لكل صنف ومن خلال هذا العمود تم تشكيل مخصصات المؤونة (المنحة) محاسبيا.

كما يتوجب على المؤسسة مراجعة وتعيين العناصر التي تدخل في احتساب منحة المستخدمين وذلك لتغير هذه العناصر بمرور الزمن وذلك بالاعتماد على مكاتب متخصصة في احتساب معدلات الدوران للعمال ومعدلات الاستحداث.

خلاصة :

في ضوء التحليلات النظرية والعملية لهذه الدراسة يمكن الخروج بالنتائج التالية :

- تستخدم المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP) نفس العلاقة المعتمدة من طرف النظام المحاسبي المالي فيما يتعلق باحتساب منحة نهاية الخدمة ؛ وهذا ما يثبت صحة فرضيتنا المقدمة والمتمثلة في : نعم المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP) هي تطبق مكافحة نهاية الخدمة وفق ما نص عليه النظام المحاسبي المالي في الجزائر وذلك لمواكبتها لجميع التطورات الحاصلة في المجال المحاسبي والمالي ولعقود الشراكة المبرمة مع الشركات الأجنبية ؛
- تعمل المؤسسة محل الدراسة جاهدة لأن تطبق كل ما جاء ضمن النظام المحاسبي المالي (SCF) الذي يستمد نصوصه من المعايير المحاسبية الدولية (IAS)، وهي المعتمدة من طرف الشركات المتعددة الجنسيات التي تتعامل معها المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP) محل الدراسة وهذا ما يشجع الشركات الأجنبية لأن تتعامل مع مثل هذه المؤسسات ؛
- إن ما يلاحظ على المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP) وبعد أربع سنوات تقريبا من اعتماد النظام المحاسبي المالي لم تتم فقط بتغيير أرقام الحسابات -فيما يتعلق باحتساب منحة نهاية الخدمة- من المخطط المحاسبي الوطني إلى النظام المحاسبي المالي بل واكبت ما يحدث على المستوى الدولي وما جاء ضمن المعيار (IAS 19) ؛ وهذا ما ينفي ما تم التوصل إليه في الدراسة المقدمة من طرف : أمين بن سعيد ويونس الأغواطي ضمن فعاليات المنتدى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر تحت عنوان إشكالية حساب مزايا (منحة) الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي (على الأقل بالنسبة للمؤسسة محل الدراسة) ؛

- ولأن مبالغ المؤونات ضخمة وذات أهمية في المؤسسات البترولية - بحكم ارتفاع مستوى الأجور فيها - نلاحظ بأن المؤسسة محل الدراسة تولي أهمية كبيرة جدا لهذا النوع من المؤونات، حيث تراجع مبالغها سنويا بالزيادة أو بالاسترجاع أو بالتخفيض. وعلى ضوء ما سبق نقترح إجراء دراسة على جميع المؤسسات البترولية الوطنية لأجل التوصل إلى تعميم الحكم الذي أطلقناه على المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP) بتطبيقها للنظام المحاسبي المالي فيما يتعلق بمكافئة نهاية الخدمة. كما نقترح فتح ورشات لمعرفة مدى تأثير التسجيل المحاسبي لهذه المؤونة على ربحية المؤسسات الجزائرية.

ملحق الجداول:

الجدول رقم (2) : يوضح مبلغ المنافع المتراكمة (العنصر D) لسنة 2013

D	Ancien.	d_2	$(1+s)^n$	S	d_1	الصف
199 846,42	10	3 448,28	0,6386	125 786,19	% 6,31	إطار عال (الشخص X)
642 719,39	31	3 571,34	0,0295	122 517,77	% 6,63	إطار متوسط (الشخص Y)
176 668,18	27	3 846,15	0,0322	104 828,26	% 6,66	عامل إقتان (الشخص Z)
76 295,35	16	4 000,00	0,02623	33 444,59	% 7,30	عون تنفيذي (الشخص f)

المصدر : وثائق المؤسسة محل الدراسة

الجدول رقم (3) : يوضح احتمال دفع المؤسسة لمبلغ المنافع (العنصر P) لسنة 2013

P	p	Q	الصف
0,94	% 100	% 6,00	إطار عال (الشخص X)
0,95	% 99,58	% 4,60	إطار متوسط (الشخص Y)
0,97	% 99,62	% 2,60	عامل إقتان (الشخص Z)
0,92	% 99,26	% 7,00	عون تنفيذي (الشخص f)

المصدر : وثائق المؤسسة محل الدراسة

الجدول رقم (4) : يوضح مبلغ المنافع المتراكمة (العنصر A) لسنة 2013

A	c	$(1+t)^{-n}$	N	T	الصف
0,49	% 17,90	% 42	18	% 5,00	إطار عال (الشخص X)
0,82	% 4,60	% 78	5	% 5,00	إطار متوسط (الشخص Y)
0,79	% 5,80	% 75	6	% 5,00	عامل إقتان (الشخص Z)
0,65	% 11,16	% 58	11	% 5,00	عون تنفيذي (الشخص f)

المصدر : وثائق المؤسسة محل الدراسة

الجدول رقم (05) : يوضح منحة نهاية الخدمة لكل نموذج من صنف المستخدمين لسنة 2013

الصنف	ص (x) الشئ عال إطار	ص (y) الشئ متوسط إطار	ص (z) الشئ إتقان عامل	ص (f) الشئ تنفيذي عون	2013/12/31						
					العمر	الأقدمية في القطاع	السنوات المتبقية للتقاعد	الأجر القاعدي	ت ح م (IEP)	الأجر المرجعي ديسمبر 12	
تاريخ الميلاد	05/06/1976	17/06/1963	23/12/1963	05/01/1969							
تاريخ التوظيف	08/09/2004	20/11/1983	01/07/1987	12/05/1998							
	38	51	51	46							
	10	31	27	16							
	18	5	6	11							
	56 162,00	49 343,00	43 175,00	14 556,00							
	12 962,19	23 331,77	17 978,26	3 832,59							
	1 509 434,28	1 470 213,24	1 257 939,12	401 335,14							
E = D x P x A	298 450,59	155 289,62	134 870,67	45 739,58							
المؤونة (المكافأة) بتاريخ 2012/12/31	1 221 502,24	2 068 747,87	1 732 261,16	782 854,28							
إجمالي المؤونة بتاريخ 2013/12/31	1 519 952,83	2 224 037,49	1 867 131,83	828 593,56							

المصدر : وثائق المؤسسة محل الدراسة

المراجع والهوامش المعتمدة :

- ¹ CODE IFRS normes et interprétations, groupe revue fiduciaire, 6eme édition, 2011, P : 161.
- ² طارق عبد العال حماد، دليل تطبيق المعايير المحاسبية الدولية والمعايير المتوافقة معها حالات خاصة وعمليات محلولة، ط 2، الدار الجامعية، جمهورية مصر العربية، 2008، ص ص: 344-343.
- ³ أمين بن سعيد، يونس الأعواطي، "إشكالية حساب مزايا (منحة) الذهب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي"، الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، 2013. أبو نصار، جمعة حميدات، مرجع سبق ذكره، ص ص : 13-14.
- ⁴ القرار المؤرخ في 23 رجب عام 1429 الموافق 26 جويلية سنة 2008، مرجع سبق ذكره، ص : 20.
- ⁶ بن ربيع حنيفة، "الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية"، ط 1، منشورات كليك، الجزائر، 2013.
- ⁷ محمد أبو نصار، جمعة حميدات، "معايير المحاسبة والابلاغ المالي الدولية، الجوانب النظرية والعلمية"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
- ⁸ هوام جمعة، المحاسبة المعمقة وفقا للنظام المحاسبي المالي الجديد والمعايير المحاسبية الدولية IAS/IFRS 2010/2009، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- ⁹ GEORGES Langlois et MICHELLE Friédérich, « Comptabilité financière », 3^{eme} édition, ÉDITION FOUCHER, Paris, 2008.
- ¹⁰ JEAN MICHE Palon, « Comptabilité Approfondie et Révision », 3^{eme} édition, édition d'Organisation, Paris.
- ¹¹ Note méthodologique «les avantages au personnel », conseil national de comptabilité, 26/03/2011.
- ¹² Note méthodologique «avantage à long terme accordés au personnel », entreprise national de services aux puits, 18/04/2011.
- ¹³ Etat de provision pour indemnité de fin de carrière, exercice 2013.
- ¹⁴ Etat récapitulatifs droits (IDR-IMF), exercice 2013.