

## معوقات تقييم وتقدير منحة التعاقد في ظل المعايير الدولية

سلمى بوادي أستاذة مساعد ب

كلية ع. التجارية وع. الإقتصادية. وع. التسيير

جامعة الجزائر 3

يونس الاغواطي أستاذ مساعد ب

كلية ع. التجارية وع. الإقتصادية. وع. التسيير

جامعة الجزائر 3

### ملخص

سعت الجزائر كغيرها من بلدان العالم إلى الاندماج والتكيف مع المعايير المحاسبية الدولية من خلال تبني النظام المحاسبي المالي المبني على أساس هذه المعايير، فقد حاول المشرع الجزائري عند وضعه هذا النظام العمل على تغطية أكبر قدر من احتياجات المؤسسات وتخطي كل المشاكل والنقائص التي كانت تتخلل المخطط المحاسبي الوطني، وبالرغم من ذلك إلا إن خصائص بيئة الأعمال الوطنية شكلت عائقاً أمام تطبيق هذا النظام مما أدى إلى ظهور العديد من المشاكل والصعوبات. خصصت هذه الدراسة لمعالجة إشكالية حساب مزايا (منحة) الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي، وما هي الصعوبات التي تواجه هذه المؤسسات في ظل بيئة الأعمال الجزائرية، وكيفية حسابها وما هي الطرق والآليات التي اقترحتها المعايير المحاسبية الدولية.

### Abstract

Algeria actively sought as other countries in the world to integrate and adapt the international accounting standards by adopting financial accounting system based on these standards, in accordance with this Algerian legislator had tried when placed this system to cover most needs. In addition, to skip all the problems and shortcomings that have been permeating the national accounting schema. However, the characteristics of the national business environment constituted an obstacle to the implementation of the system that has given rise to many problems and difficulties.

This study was devoted to addressing the problem of calculating the advantages (grant) Go to retire in accordance with the financial accounting system, and what are the difficulties faced by these institutions in light of the Algerian business environment, and what are the ways and mechanisms proposed by the International Accounting Standards.

## مقدمة

برزت المواد البشرية في علم اليوم بوصفها أهم مورد لأية مؤسسة، فمعظم المؤسسات اليوم تركز على إدارة الموارد البشرية ليس بصفاتها سوى إدارة عملية توظيف بل هي عملية إستراتيجية تهدف لتعزيز وتطوير القوى العاملة بالشكل الذي ينعكس على ربحية المؤسسة وأدائها، حيث تعتبر الموارد البشرية من أهم موارد المؤسسة، وأحد أهم العوامل المحددة للأداء وتأدية الأعمال والأنشطة الموكلة لها. فكفاءة المؤسسة ترتبط بمستوى أداء هذه الموارد وتؤثر في تحقيق أهدافها المحددة.

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 التعويضات والحوافز وخاصة الحوافز المادية التي تعتبر من أول وأكثر أنظمة الحوافز شيوعا لدورها الأساسي في حياة الأفراد والمؤسسات، وكذلك دورها في تحسين الأداء رفع 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.

ونظرا لتزايد انعكاسات العولمة على الاقتصاديات المحلية، أصبح تقييم هذه المزايا يحتاج لخصوصيات حديثة تتماشى والتطورات الحاصلة في سوق المال والأعمال، لهذا كان التوجه نحو النظام المحاسبي المالي والمستمد من المعايير المحاسبية الدولية الأثر البالغ على عملية تقييم هذه المزايا في المؤسسات الجزائرية، ونقصد هنا بالضبط المعيار المحاسبي الدولي IAS 19 الذي تبناه النظام المحاسبي المالي . إن مجال مزايا المستخدمين مهم جدا ومعقد في نفس الوقت خاصة في ظل المؤسسات الجزائرية، فسبقا لم تكن المؤسسات تعترف بما كدين في خصوم الميزانية، وإنما كانت تقتصر فقط في دفع مساهمات إلى وحدة منفصلة لتغطية هذه المزايا، في حين أن النظام المحاسبي المالي (المادة 136 - 1 والمادة 136-2) كما هو الحال في المعيار المحاسبي الدولي الجديد IAS 19 يلزم المؤسسات الاعتراف بالإفصاح والتقييم بالمبالغ التي تغطي كافة التزامات التقاعد والخدمات الأخرى المقدمة من طرف المستخدمين في الميزانية العامة.

هذا وقد فرق النظام المحاسبي المالي بين المزايا القصير الأجل ومزايا الطويلة الأجل وكذا مزايا ما بعد انتهاء الخدمة مثل معاشات التقاعد ومزايا التقاعد الأخرى والتأمين على الحياة لما بعد انتهاء الخدمة والرعاية الطبية لما بعد انتهاء الخدمة، هذه الأخير تحتاج إلى مجموعة من الشروط والفرضيات من الصعوبة تحقيقها في البيئة الجزائرية، مع العلم أن معظم المؤسسات الجزائرية لم تطبق هذه الإلزام بعد، وحتى المؤسسات التي حاولت تطبيقه فهناك الكثير من الملاحظات بشأنها.

## مشكل البحث

من خلال ما تقدم يكمن صياغة مشكل البحث في السؤال التالي:

كيف يتم احتساب منحة ما بعد انتهاء الخدمة أو ما يسمى بمنحة الذهاب للتقاعد حسب النظام المحاسبي المالي؟

على هذا الأساس جاءت هذه الدراسة لمحاولة إعطاء نظرة على إشكالية تطبيق مزايا المستخدمين التي تتأثر بالمعيار التاسع عشر وكيف يتم تقييمها ومعالجتها المحاسبية.

### أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في التطرق إلى المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) مزايا المستخدمين ومعرفة المعالجة المحاسبية وطرق تطبيقه وفق النظام المحاسبي المالي في بيئة المؤسسات الجزائرية، والإشارة إلى الطرق التي تقيم بها منحة التقاعد وفق هذا النظام.

### أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على العناصر التالية :

- أنظمة الحوافر وماهيتها وأهم أنواعها؛
- المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) مزايا المستخدمين؛
- المعالجة المحاسبية لمنحة التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي.

### I- نظرة عامة حول أنظمة الحوافر

إن لكل إنسان حاجات كثيرة ومتعددة، تدفعه إلى اتخاذ سلوك معين من أجل إشباعها والوصول إلى حالة الرضا والإشباع، وبما أن كفاءة أفراد المؤسسة تتحكم في كفاءة المؤسسة ككل وجب الاهتمام بهم وإيجاد آلية تحث الأفراد على العمل وتوجيه سلوكهم في المؤسسة، وبالتالي فالحافز أكبر محرك لهذا.

#### I-1 مفهوم الحوافر وتقسيماتها

##### I-1-1 مفهوم الحوافر

لحوافز تعاريف عديدة نستعرض عدد منها،<sup>1</sup> فهي «كل الأساليب المستخدمة لحث العاملين على العمل المثمر» وهي أيضا «كل الوسائل والعوامل التي يكون من شأنها حث الموظفين والعمال على أداء واجباتهم بجد وإخلاص وتشجيعهم على بذل أكبر جهد وعناية في أداء هذه الواجبات ومكافأتهم على ما يبذلونه فعلا من جهد زائد عن المعدل في مجال الإنتاج والخدمات»، وتعرف أيضا على «أنها العوامل التي تجعل الأفراد ينهضون بعملهم على نحو أفضل ويبذلون معه جهد أكبر مما يبذله غيرهم».

حيث تمثل الحوافز الإمكانيات المتاحة في البيئة المحيطة بالشخص والتي يمكن استخدامها لزيادة التقص الذي يشعر به الفرد.

كما عرفت كذلك بأنها «مجموعة الظروف التي تتوفر في جو العمل لتشجيع رغبات الأفراد التي يسعون لإشباعها عن طريق العمل، أي هي العوامل التي تدفع العاملين في المؤسسة إلى العمل بكل قواهم لتحقيق الأهداف المدروسة». فهي مجموعة العوامل التي تهيئها الإدارة للعاملين لتحريك

قدراهم الإنسانية مما يزيد من كفاءة أدائهم لأعمالهم على نحو كبير وأفضل وذلك بالشكل الذي يحقق لهم حاجاتهم وأهدافهم ورغباتهم بما يحقق أيضا أهداف المؤسسة، وعليه يمكن تلخيص المفاهيم السابقة في الآتي:

الحوافز هي عبارة عن الطريقة التي تستعملها المؤسسة من أجل جذب العمال وحثهم على بذل جهد أكبر مقابل توفير لهم العوامل المادية و المعنوية التي من شأنها أن تسمح لهم بإشباع حاجاتهم ورغباتهم وهذا بدوره يؤدي إلي الزيادة في الإنتاج من أجل تحقيق أهداف المؤسسة الطويلة وقصيرة المدى.

### I-1-2 تقسيمات الحوافز

تأخذ الحوافز صور مختلفة، وذلك حسب طبيعة المؤسسة وإمكانياتها المتاحة واستراتيجياتها في تحريك جهود العاملين نحو تحقيق هدف معين، حيث تقسم الحوافز من ناحية مادتها إلى:<sup>2</sup>

➤ **الحوافز المادية:** وتتمثل بالأموال والمزايا المادية حيث نجد في هذا النوع من الحوافز العديد من الصور، كالمكافآت المالية والمشاركة في الأرباح، وكذا مختلف أنواع الاستفادة من التقاعد، والتأمين والعطل المدفوعة الأجر... الخ.

➤ **الحوافز غير المادية (معنوية):** وهي المحفزات ذات الطابع المعنوي، انطلاقا من المساهمة في التسيير أو اتخاذ القرارات بواسطة طرق مختلفة، منها المشاركة في إعداد الخطط والبرامج وتقديم فرص للتعليم والتكريم، وهي أكثر الطرق التي تتجه إليها المؤسسات في وقتنا الراهن، لضمان انضمام العمال إلى الأهداف العامة للمؤسسة.

➤ **الحوافز الإيجابية:** وتمثل الحوافز التي تجذب الأفراد العاملين نحو إنجاز عمل معين تستهدفه المؤسسة كالحوافز المادية والمعنوية... الخ.

➤ **الحوافز السلبية:** وتتمثل في الحوافز التي تدفع العاملين نحو تجنب سلوك معين لا ترغبه المؤسسة وأيضا تتضمن حوافز المادية والمعنوية... الخ، والتي تطوي على العقاب عند حصول موقف معين.

### I-2 أهمية الحوافز

يمكن تحديد أهمية الحوافز في النقاط التالية:

- العمل على زيادة الإنتاج والعمل على سرعته لمقابلة مواقف معينة، كعملية التصدير و دفع عملية الإنتاج طبقا لخطة موضوعية مثلا؛
- تحسين نوع الإنتاج وجودته أي تحسينه كمّا ونوعاً وكيفا؛
- تستخدم الحوافز في كثير من الأحيان بغرض تشجيع العمال على الاقتصاد في التكاليف؛

- تعمل أيضا علي تشجيع الابتكارات والاختراعات لدي العمّال، واعتماد علي أساليب عمل حديثة من شأنها تقليص الوقت؛
  - تهدف الحوافز من حيث تأثيرها علي العامل نفسه إلي تحقيق الرضا وإشباع حاجاته الضرورية النفسية والاجتماعية وذلك بتحسين أحواله المعيشية وتحسين ظروف العمل المناسبة وخلق الجو المناسب للعمل مما يؤدي إلي دفع الروح المعنوية لديه وبالتالي إيجاد علاقات اجتماعية مع زملائه، مما يؤدي كل ذلك إلى تحقيق أهداف المؤسسة.<sup>3</sup>
- وفي الأخير نجد أن للحوافز هدف اجتماعيا وآخر اقتصاديا يرتبط كل منها بالأجر، فالحوافز تعمل على زيادة جهود العاملين لتحقيق الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية.

### I-3 نظريات التحفيز

لقد شغل موضوع التحفيز وأثره على المؤسسة تفكير الباحثين منذ بدء العمل المنظم في الحياة الاقتصادية، وكانت أهم الجهود في هذا المجال خلال العقود الماضية مبنية على نظريات علم النفس في الغرائز والدوافع. وخلال تلك الفترة تطورت مجالات البحث وتعددت النظريات التي تحاول تفسير أسباب تحفيز الأفراد، وفي ما يلي عرض موجز لأهم النظريات التحفيز:

#### ➤ نظرية الثواب والعقاب

يعتبر أسلوب الثواب والعقاب في التحفيز من أقدم الأساليب المعروفة في التحفيز. وهذا الأسلوب التقليدي يقوم على أساس مكافأة الأفراد أما بالترقية أو زيادة الأجور أو المديح أو عقابهم عن طريق التوبيخ أو الطرد...الخ. الحافز وخوف العامل من العقاب ورغبته في الحصول على المكافآت كان وراء قيام الفرد بسلوك إيجابي لتحسين الأداء. كثير من الكتاب الأوائل ومنهم رواد المدرسة العلمية ركزوا على أهمية الحوافز المادية في تحفيز الأفراد ومن خلال ذلك حاول تايلور وضع نظام أجر فعال يزيد من تحفيز الأفراد، إلا أنه بالرغم من الأساس العقلاني لمبدأ الحوافز المادية إلا أن كثيرا من الكتاب السلوكيين ركزوا على سعي الفرد لإشباع حاجات أخرى غير الحاجات الاقتصادية. ومن أهم المحاولات لتصنيف هذه الحاجات هي ما يسمى بنظرية سلم الحاجات.<sup>4</sup>

#### ➤ نظرية سلم الحاجات

وهي من النظريات المعروفة في الحاجات الإنسانية، والافتراض الرئيسي في هذه النظرية هو أن الفرد إذا نشأ في بيئة لا تشبع حاجاته فانه من المحتمل أن يكون اقل قدرة على التكيف وغير صحيح وظيفيا، ويرى أصحاب هذه النظرية أن الحاجات الفسيولوجية والأمن والأمان ضرورية للمحافظة على بقاء الفرد، وهي موجودة لدى الإنسان والحيوان، في حين أن الحاجات الاجتماعية وتقدير وتحقيق الذات موجودة لدى الإنسان فقط ولازمة لسعادته وطمأنينته.

فقد وضعت هذه النظرية خمس درجات لتحديد الحاجات وحسب الأولوية، فكانت الحاجات الفسيولوجية مثل الماء والهواء والأكل والمسكن هي أول الحاجات التي يرغب الإنسان في تحقيقها، وبعدها صُنفت حاجة إلى الأمن والأمان وعدم الشعور بالخوف في المرتبة الثانية، وبعدها جاءت الحاجات الاجتماعية مثل الصداقة والحب والزمالة، فعند تحقيق هذه الحاجات تخلق رغبات لتحقيق حاجات تقدير الذات والشعور بالاحترام والتقدير والسلطة والمكانة والثقة بالنفس، وبعدها وفي آخر السلم نجد الحاجة إلى تحقيق الذات مثل الإبداع والتغيير... الخ.

وترى هذه النظرية أن الحاجات الإنسانية مرتبطة فيما بينها، ويمكن ترتيبها والنظر إليها في شكل هرم متدرج، بحيث يسعى للإنسان إلى إشباع نوعين أو أكثر من الحاجات في نفس الوقت إلى أن يصل إلى درجة إشباع معقولة، وبعدها ينتقل إلى مستوى أخرى للحاجات ويحاول إشباعه.<sup>5</sup>

### ◀ نظرية المتغيرين

لقد طور فريدريك هيرزبرغ **Frederick Herzberg** نظرية المتغيرين بناء على الأبحاث التي أجراها على مجموعة من المديرين من المهندسين والمحاسبين وهي مشاهة بشكل كبير لنظرية سلم الحاجات وبنيت عليها إلى حد كبير. ولقد بينت هذه النظرية بأن العوامل المؤثرة في بيئة العمل والتي تؤدي إلى القناعة والرضي بالعمل هي ليست بالضرورة نفس العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضاء بالعمل، حيث قسم العوامل في بيئة العمل إلى قسمين هما: عوامل صيانة أو وقاية و عوامل حافزة، فعوامل الصيانة أو الوقاية تسبب درجة عالية من عدم الرضى عندما لا تكون موجودة لكنها لا تؤدي إلى التحفيز عند وجودها بينما العوامل الحافزة تؤدي إلى تحفيز قوي وضر تام عند توافرها لكنها لا تسبب الكثير من عدم الرضى عند عدم توفرها.<sup>6</sup>

### ◀ نظرية مكلياند من الحاجات

إن مساهمة مكلياند في عملية فهم التحفيز الإنساني تلخص في تحديده لثلاثة أنواع من الحاجات الأساسية التي تؤثر على التحفيز وهي:

❖ **الحاجة إلى السلطة:** لقد وجدت هذه النظرية بأن الأفراد الذين عندهم حاجة قوية للسلطة

يميلون دائما لممارسة التأثير والرقابة القوية وعادة يسعى هؤلاء الأشخاص للحصول على مناصب قيادية؛

❖ **الحاجة للانتماء:** أن الأفراد الذين عندهم حاجة قوية للانتماء يتولد لديهم شعور بالبهجة

والسرور عندما يكونون محبوبين من قبل أشخاص آخرين ويشعرون بالألم إذا تم رفضهم من قبل الجماعة التي ينتمون إليها، ويميل هؤلاء الأشخاص إلى بناء علاقات اجتماعية مع الآخرين؛

❖ **الحاجة للإنجاز:** المستحيل الوصول إليها، وهذا يعني أن الأفراد الذين تتوافر لديهم حاجة قوية

للإنجاز يكون عندهم رغبة قوية للنجاح وخوف من الفشل، وهم يحبون التحدي ويضعون لأنفسهم أهدافا كبيرة ليس من أن فهم هذه الحاجات الثلاث وإدراكها مهم للإدارة في المؤسسات الاقتصادية حتى

تستطيع تنظيم أعمالها لتعمل بطريقة جيدة، لأن أي مؤسسة أو وحدة إدارية تمثل مجموعات من الأفراد تعمل معا لتحقيق أهداف.

### ◀ نظرية التوقعات

ترى نظرية التوقعات أو التوقع أن الإنسان يعمل ليزيد من سعادته ويقلل من آلامه، فالفرد لكي يصل إلى هدفه يضع مجموعة احتمالات أساسها التوقع للعلاقات المدركة بين الجهود والأداء والحافز المستلم مقابل الأداء. وتقوم هذه النظرية على تقدير الآتي:<sup>7</sup>

❖ النتائج: النتيجة النهائية للسلوك؛

❖ التوقع: قدرة الشخص على أداء السلوك المطلوب؛

❖ الارتباط: مدى ارتباط مستويات الأداء بحوافز الأداء؛

❖ قوة جذب الفعل: القيمة التي يضعها الفرد لحوافز معينة؛

❖ القوة الدافعية للأداء: ما يستطيع الإنسان عمله وليس ما ينوي أو يرغب في عمله؛

❖ الدافعية: حجم المكافآت المرغوبة/التوقع/المنفعة المقدرة.

تشير الدراسات إلى أن الاهتمام بموضوع الحوافز بدأ مع بداية الفكر الإداري ممثلاً بحركة الإدارة العملية كحركة متكاملة وتطور عبر مراحل الفكر بوتائر متصاعدة وأصبح أكثر أهمية في الوقت الحاضر للأسباب عديدة منها ازدياد حدة المنافسة بين المؤسسات على الموارد البشرية التي يتلاءم استخدامها مع التطورات التقنية خاصة تلك التي تحتم زيادة قدرة المؤسسات على جذب المهارات اللازمة، غموض عملية التحفيز لارتباطها بمجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية والتنظيمية المعقدة والمتشابكة، زيادة حجم مؤسسات الأعمال وتوسعها وميلها إلى الاتجاه الدولي في ممارسة أعمالها.<sup>8</sup>

## II- المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) مزايا المستخدمين

يلقي المعيار الضوء على متطلبات الاعتراف والقياس المحاسبي لمنافع المستخدمين من قبل أصحاب العمل أثناء خدمتهم، وكذلك المنافع بعد التقاعد، بالإضافة إلى متطلبات الإفصاح الواجب عرضها في القوائم المالية.

### II- 1 التطور التاريخي للمعيار المحاسبي الدولي (IAS19)

يحدد المعيار المحاسبي الدولي 19 منافع المستخدمين المتطلبات المحاسبية للاستحقاقات المستخدمين، بما في ذلك الاستحقاقات قصيرة الأجل (مثل الأجور والرواتب والإجازات السنوية) واستحقاقات ما بعد التوظيف مثل معاشات التقاعد والمزايا الأخرى طويلة الأجل (مثل إجازة الخدمة الطويلة) واستحقاقات نهاية الخدمة.

صدر المعيار المحاسبي الدولي 19 منافع المستخدمين في فيفري 1998 وكان التطبيق الفعلي في بداية 1999، ولم يبق هذا المعيار على حالة فقد تم التعديل فيه والتغير من قواعده ومواده حيث كان آخر تعديل اجري عليه في شهر جوان 2011 حيث سمح بان تظهر الأرباح والخسائر الاكتوارية على معاشات التقاعد والسارية في النتيجة، بالإضافة إلى طرح معالجة لاستحقاقات نهاية الخدمة، وتحديد نقطة الوقت المناسب لاعتراف المؤسسة بالمسؤولية حول استحقاقات نهاية الخدمة، وستكون هذه التغيرات سارية المفعول في بداية 2013.

وفي العموم فان الهدف من المعيار المحاسبي الدولي 19 منافع المستخدمين هو توضع عملية القياس والإفصاح عن منافع الموظفين والتي هي كل أشكال المدفوعات من قبل المؤسسة في مقابل الخدمة المقدمة من قبل المستخدمين، والمبدأ الذي تقوم عليه كل من المتطلبات التفصيلية للمعيار هو أن تكلفة توفير منافع المستخدمين ينبغي الاعتراف بها في الفترة التي تم فيها الحصول على منفعة من قبل الموظف، وليس عند دفعها له.<sup>9</sup>

## II - 2- مزايا المستخدمين

هي كافة التكاليف التي تتكبدها المؤسسة مقابل خدمة الموظفين في المؤسسة، وتنقسم مزايا المستخدمين إلى ما يلي:<sup>10</sup>

◀ **المنافع قصيرة الأجل:** هي منافع لمستخدمين التي تصبح مستحقة بشكل كامل خلال 12

شهر بعد نهاية الفترة التي يؤدي خلالها الموظف الخدمة، كما تتضمن هذه الالتزامات كذلك:

✓ مجموع التعويضات المالية الممنوحة للمستخدمين بما في ذلك تلك الممنوحة للمديرين

ومختلف الأعوان مقابل تأدية الخدمة؛

✓ المزايا حسب طبيعتها كالسكن والسيارة والخدمات المجانية أو الإعانات التي يتحصل عليها

المستخدمين؛

✓ الاشتراكات لصناديق الضمان الاجتماعي المرتبطة بهذه التعويضات؛

✓ الأعباء الاختيارية والإلزامية للمستغل في إطار المؤسسات الفردية.

✓ العطل المدفوعة الأجر مع الأعباء الاجتماعية والجبائية المرتبطة

✓ تعويضات الحوافز المدفوعة خلال 12 شهرا الموالية للإقفال؛

✓ حيث يجب تسجيل هذه المزايا كأعباء بالنسبة للمؤسسة خلال السنة التي تم فيها تقديم

هذه المزايا.

◀ **منافع العاملين بعد انتهاء الخدمة:** هي المنافع الواجب تأديتها للعاملين بعد انتهاء فترة الخدمة

الوظيفية، وتشمل أساسا منح التقاعد والمزايا الأخرى المقدمة؛



﴿ خطط الاشتراكات المحددة: هي برامج أو خطط تتضمن قيام المؤسسة بتكوين صندوق تقوم بالمساهمة بهدف دفع مبالغ أو تقديم منافع للعاملين لديها، ولا يوجد على المؤسسة أي التزام بدفع مبالغ كمنافع للموظفين إلا بمقدار ما يتوفر في هذا الصندوق من مبالغ، أو قد يلتزم طرف ثالث مثل شركة تأمين بتقديم المبالغ أو منافع المستخدمين؛

﴿ خطط الخدمات (المنافع) المحددة: هي مساهمات تكون في صورة مدفوعات نقدية مثل التقاعد أو عينية مثل مزايا طبية.... إلخ، بحيث تقوم المؤسسة بدفع مساهمات ثابتة إلى وحدة منفصلة (الصندوق) ولكن عليها دفع مساهمات إضافية إذا لم يوجد بالصندوق أصول كافية لدفع مزايا العاملين وبالتالي فهي التي تتحمل المخاطر التنبؤية والمخاطر الاستثمارية وليس العامل؛<sup>11</sup>

﴿ تكلفة الخدمة الحالية: هي زيادة القيمة الحالية للالتزام المنافع المحددة الناشئة عن خدمة الموظف في الفترة الحالية؛

﴿ تكلفة الخدمة السابقة: هي زيادة القيمة الحالية للالتزام المنافع المحددة لخدمة العاملين في الفترات السابقة والتي نتجت بسبب إجراء تغييرات في الفترة الحالية على المنافع ما بعد نهاية الخدمة الواجب دفعها للعاملين؛

﴿ تكلفة الفائدة: هي زيادة القيمة الحالية للالتزام المنافع محددة خلال فترة معينة والتي تنتج كون المنافع المستحقة الدفع اقرب إلى التسديد بمقدار سنة واحدة؛

﴿ العائد على موجودات الخطة: هو الفائدة وأرباح الأسهم وأي دخل آخر يتم الحصول عليه من موجودات الخطة بالإضافة إلى الأرباح والخسائر المتحققة أو غير المتحققة من موجودات الخطة مطروحا منها أي تكاليف لإدارة الخطة والضرائب مستحقة الدفع من قبل الخطة نفسها؛

﴿ الأرباح والخسائر الاكتوارية: وتتضمن تعديلات الخبرة وأثار أي تغييرات في الافتراضات الاكتوارية، وتعديلات الخبرة عي الاختلافات بين الافتراضات الاكتوارية السابقة وما حدث فعليا.

## II - 3 المتطلبات الرئيسية للمعيار المحاسبي الدولي (IAS19)

تتمثل المتطلبات الرئيسية للمعيار المحاسبي الدولي (IAS19) منافع المستخدمين في ما يلي:<sup>12</sup>

أولا: منافع الموظفون قصيرة الأجل:

أ- تتضمن منافع الموظفون قصيرة الأجل على سبيل المثال البنود التالية :

✓ الرواتب والأجور ومساهمة المؤسسة في الضمان الاجتماعي؛

✓ الإجازات العالية والمرضية مدفوعة الأجر للفترة التي تعقب 12 شهر قادمة لعد 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 لعد نهاية الفترة التي يقوم الموظفون خلالها بتقديم خدماتهم الوظيفية.

ب- لا تتطلب محاسبة منافع الموظفين قصيرة الأجل افتراضات اكتوارية لقياس الالتزام أو التكاليف ويتم قياس التزامات منافع الموظفين قصيرة الأجل بدون خصم قيمتها لمعدل معين وبالتالي لا تظهر بالقيمة الحالية.

ت- الاعتراف بكافة منافع الموظفين قصيرة الأجل وقياسها، تعتبر تكاليف منافع الموظفين قصيرة الأجل مصاريف ضمن قائمة الدخل وبجل على المؤسسة 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 المستحق لهم كمصاريف مدفوعة مقدما.

#### ثانيا: محاسبة برنامج المساهمات المحددة

أ- يتم تحديد التزام المؤسسة لكل فترة من خلال المبلغ الواجب المساهمة به في البرنامج أو الخطة لكل فترة وقد يحدد الالتزام بناء على معادلة تستخدم تعويضات الموظفين كأساس لاحتساب تلك الالتزامات.

ب- لا تستلزم المحاسبة عن خطط أو برنامج المساهمات المحددة وجود افتراضات اكتوارية لقياس الالتزام أو المصروف المتعلقة بمنافع ما بعد انتهاء خدمة العاملين في المؤسسة ولا يوجد أرباح أو خسائر اكتوارية.

#### ثالثا : محاسبة خطط الخدمات (المنافع) المحددة

أ- بموجب هذا النوع من خطط التقاعد تلتزم المؤسسة بتقديم مقدار محدد من المنافع للموظفين الحاليين والسابقين في المستقبل، ويمكن أن تكون المنافع على شكل مدفوعات نقدية أو عينية من خلال تقديم الخدمات الطبية أو غيرها من المنافع.

ب- يتم تحديد المنافع المتعلقة بالتقاعد بناء على أعمار الموظفين ومدة الخدمة ومعدل الأجور والرواتب وتقاس خطط التقاعد وخطط المنافع الأخرى طويلة الأجل بنفس الطريقة، ويتم معالجة الأرباح والخسائر الاكتوائية لخطط المنافع طويلة الأجل باستثناء الرواتب التقاعدية مباشرة من قائمة الدخل.

ت- قد يتم تمويل خطة المنافع المحددة بشكل كامل من المؤسسة، وبالتالي تدفع المؤسسة كافة منافع التقاعد للعاملين، وقد تكون هذه الخطة ممولة بشكل جزئي ويكون هناك جهة أخرى تساهم مع المؤسسة مثل شركات التأمين ويمكن أن لا تكون المؤسسة ممولة لهذه المنافع .

#### رابعاً : قياس التزام المنافع المحددة (أسلوب التقييم الإكتواري)

أ- يجب على المؤسسة استخدام أسلوب الوحدات الائتمانية المتوقعة أو تسمى (أسلوب المنفعة المستحقة مقسومة على الخدمة) لتحديد كل من القيمة الحالية لالتزام المنافع وتكلفة الخدمة الجارية والسابقة.

ب- بموجب هذا الأسلوب فإن كل من فترات خدمة العاملين تؤدي إلى وجود وحدة إضافية في مستحقات المنافع، ويقاس هذا الأسلوب كل وحدة من مستحقات المنافع بشكل مستقل لتشكيل الالتزام النهائي والذي يحدد بالقيمة الحالية بسعر الخصم المناسب. و يتضمن هذا الأسلوب عدد من الافتراضات الاكتوارية تشمل معدلات الوفاة والتغير في سن التقاعد، ومعدلات الخصم وغيرها.

#### خامساً: أصول والتزامات خطط منافع ما بعد الخدمة (التقاعد)

أ- عندما تبني هذا المعيار للمرة الأولى، يتم تطبيق للمعيار المحاسبي الدولي (IAS08) السياسات والتغيرات في التقديرات المحاسبية والأخطاء.

ب- عند وجود أكثر من خطة يجب عرض أصول كل خطة والتزاماتها عن الخطط الأخرى بشكل منفصل في الميزانية العمومية.

ت- إذا قامت شركة معينة بشراء شركة أخرى، يعترف المشتري بالأصول والالتزامات الناشئة عن منافع ما بعد الخدمة للمؤسسة المشتراة بالقيمة الحالية لالتزام المنافع المحددة مطروحاً منها القيمة العادلة لأصول أية خطة، وبتاريخ الشراء تتضمن القيمة الحالية للالتزام التعاقدية ما يلي:

- ✓ الأرباح والخسائر الاكتوارية التي نشأت قبل تاريخ الشراء . سواء كانت داخل أو خارج مدى ال 10 % ؛
- ✓ تكاليف الخدمة السابقة؛
- ✓ المبالغ التي ظهرت وفق الأحكام الانتقالية التي لم تعترف بها المؤسسة المشتراة.

#### سادساً: الأرباح والخسائر الاكتوارية-خطط المنافع المحددة

يجوز للمؤسسة الاعتراف بالأرباح والخسائر الاكتوارية كما يلي :

الاعتراف بجزء من أرباحها و خسائرها الاكتوارية كدخل أو مصرف إذا كانت الأرباح و الخسائر الاكتوارية التراكمية الصافية وغير المعترف بها في نهاية فترة إعداد التقارير السابقة (أي في بداية السنة المالية الحالية) تتجاوز أي من النسبتين التاليتين أيهما اعلي:

- ✓ 10% من القيمة الحالية لالتزام المنافع المحددة في بداية السنة؛
- ✓ 10% من القيمة العادلة لأصول الخطة في نفس التاريخ.

### III- إشكالية تقييم المزايا ما بعد انتهاء الخدمة (منحة الذهاب للتقاعد)

#### III- 1- خطط الاشتراكات المحددة:

حيث هنا تلتزم المؤسسة يدفع مساهمات منتظمة إلى صندوق خاص لصالح المستخدمين، وعادة تكون في شكل نسب مئوية من الأجر، وفي ظل هذا النظام لا تكون المؤسسة مسؤولة عن المبالغ التي ستدفع للمستخدمين أو دفع مساهمات إضافية إذا لم يكن بصندوق مبالغ كافية لتسديد حقوق المستخدمين.

#### III- 2- طريقة تقييم منحة الذهاب للتقاعد وفقا لخطط الخدمات المحددة:

ففي هذه الحالة يتطلب وجود افتراضات تنبؤية لقياس الالتزام (في الميزانية العامة)، والمصروف (في حسابات النتائج)، وهناك احتمال أن تظهر الإرباح وخسائر التنبؤية، علاوة على ذلك يتم قياس الالتزامات على أساس مخصص لأنه يمكن تسويتها بعد عدة سنوات من قيام المستخدمين بتقديم خدماتهم.

من أجل تحديد وتقييم المبالغ الواجب الاعتراف بها في الميزانية العامة وحسابات النتائج وفقا لخطط المزايا المحددة لا بد من توفر معلومات رئيسية والتي سنقوم بدراستها في المحور الموالي بالتفصيل، والمتمثلة في:<sup>13</sup>

✓ استخدام الأساليب التنبؤية لإجراء تقدير موثوق به لمبلغ المزايا التي حصل عليها الموظفون مقابل خدمتهم في الفترات الحالية والسابقة، وهذا يتطلب أن تقوم المؤسسة بتحديد مقدار المنفعة التي تعود للفترات الحالية والسابقة وعمل تقديرات (افتراضات تنبؤية) بشأن المتغيرات الديموغرافية (مثل نسبة تغير المستخدمين والوفيات) والمتغيرات المالية (مثل الزيادات المستقبلية في الرواتب والتكاليف الطبية) التي ستؤثر على تكلفة المزايا؛

✓ خصم تلك المنفعة باستخدام أسلوب الوحدة الإضافية المقدرة من أجل تحديد القيمة الحالية للالتزام المزايا المحددة وتكلفة الخدمة الحالية؛

✓ تحديد القيمة العادلة لأصول أي خطة؛

✓ تحديد المبلغ الإجمالي للمكاسب والخسائر التنبؤية ومبلغ الأرباح والخسائر التنبؤية تلك التي يجب الاعتراف بها؛

✓ تحديد تكاليف الخدمة السابقة في الأحوال التي يحدث فيها تغير أو استحداث في الخطة؛

✓ تحديد الأرباح أو الخسائر الناتجة في الأحوال التي تكون الخطة قد تم تقليصها أو تغييرها أو تسويتها.

كما يجب على المؤسسة أن تحاسب ليس فقط التزامها القانوني ولكن أيضا أي التزام ضمني (عرفي) ينشأ من أي ممارسات غير رسمية.

من المفروض أن تقييم هذه المنحة يتم على مستوى مديرية الموارد البشرية والتي تقوم بتحديد القيمة الحالية للالتزام، وما يصاحبهما من تعديلات التي تتمثل في الفوارق التنبؤية، يمكن تلخيصها في الآتي:

**أولاً: القيمة الحالية للالتزام:** هي القيمة الحالية بدون خصم أية أصول للخطوة، للدفعات المستقبلية المتوقعة المطلوبة لتسوية الالتزام الناجم من خدمة الموظف في الفترات الحالية والسابقة، حيث يتم تقييم الالتزام أو النفقة على أساس الافتراضات الإكتوارية والتي يجب أن تكون موضوعية ومتوافقة مع بعضها البعض وتتمثل هذه الافتراضات في الآتي:

✓ **الافتراضات الديموغرافية:** والمتعلقة بالخصائص المستقبلية للمستخدمين السابقين والحاليين والذين هم وحدهم المؤهلين للحصول على هذه الاستحقاقات:

- الوافيات أثناء العمل؛
- دوران المستخدمين والعجز والتقاعد المبكر؛
- نسبة الأعضاء المنتسبين للخطوة الذين لهم الحق في الحصول على هذه المزايا؛
- معدلات المطالبات بموجب الخطوة الطبية.

✓ **الافتراضات المالية:** والمتعلقة بـ:

- نسبة التحيين؛
- المستويات المستقبلية للرواتب ومزايا المستخدمين؛
- المعدل المتوقع للعائد على أصول الخطوة.

تجدر الإشارة إلى أنه يجب وضع الافتراضات المالية استناداً إلى التوقعات السوق في تاريخ اختتام الدورة التي يتم فيها وضع هذه الالتزامات، كما أنه يتم تحديد نسبة التحيين للالتزامات بموجب استحقاقات ما بعد التوظيف بالرجوع إلى معدلات السوق في تاريخ اختتام الدورة، على أساس سندات الشركة من الفئة الأولى، أما في البلدان التي تكون فيها نوع من السوق التي ليست نشيط (في تاريخ اختتام الدورة) فيأخذ بمعدل السندات التي تطرحها الدولة.

**ثانياً: طريقة التقييم الإكتواري لقياس التزام المزايا المحددة:** تقوم المؤسسة باستخدام أسلوب الوحدة الإضافية المقدرة لتحديد القيمة الحالية للالتزامات المزايا المحددة الخاصة بها، وأسلوب تكلفة الخدمة الحالية (هي الزيادة في القيمة الحالية للالتزام المزايا المحددة الناجمة من خدمة الموظف في الفترة الحالية) أو تكلفة الخدمة السابقة (هي الزيادة في القيمة الحالية للالتزام المزايا المحددة لخدمة المستخدمين في الفترات السابقة الناجمة في الفترة الحالية من إدخال أو إجراء تعديلات في مزايا ما بعد نهاية الخدمة أو مزايا المستخدمين الأخرى طويلة الأجل، وقد تكون تكلفة الخدمة السابقة إما إيجابية (حيث يتم إدخال المزايا أو تحسينها) أو سالبة (حيث يتم تخفيض المزايا القائمة) وتتناول هذه الطريقة كل فترة خدمة مما يخلق زيادة وحدة إضافية في استحقاق الميزة وتقاس كل وحدة بشكل منفصل لتكوين الالتزام النهائي.<sup>14</sup>

من أجل حساب القيمة الحالية للالتزام المؤسسة تجاه العمّال عليها أن تحدد ما يلي:

- أجور نهاية الخدمة (الراتب النهائي)؛
- المزايا المستحقة؛
- الافتراضات المالية؛
- الافتراضات الديموغرافية؛
- عوائد أصول الخطة.

وتقييم وفقا للمعادلة التالية:

القيمة الحالية للالتزام = مبلغ المزايا (الحقوق) المتراكمة من طرف العمال × احتمال دفع المزايا للعمال × نسبة استحداث

١٧١:١٠٠٠

❖ القيمة الحالية للالتزام = (الحقوق المتراكمة من طرف العمال × احتمال المؤسسة دفع الالتزام) × (استحداث)؛

❖ الحقوق المتراكمة من طرف العمال = نسبة منحة آخر الخدمة × الأقدمية × الأجر الأخير × (الأقدمية الحالية/الأقدمية الكلية)؛

❖ احتمال المؤسسة دفع الالتزام = احتمال بقاء على قيد الحياة × احتمال التواجد في المؤسسة أثناء سن التقاعد؛

❖ استحداث الالتزام = (1 + نسبة الاستحداث) - الأقدمية المستقبلية.

مثال توضيحي:

في السنة (ن) تكون الافتراضات كما يلي:

- ✓ سن التقاعد 65 سنة؛
  - ✓ نسبة المنحة 2% ؛
  - ✓ نسبة تزايد الأجور ثابتة تمثل 5% لسنة؛
  - ✓ الأجر الحالي هو 50000 دج؛
  - ✓ نسبة بدون مخاطرة 4% لسنة؛
  - ✓ نسبة دوران العمال 6% (احتمال التواجد 94%)؛
  - ✓ نسبة الوفيات 2% سنة (احتمال البقاء على قيد الحياة 98%).
- بالنسبة للعامل (س) إن عمر العامل أثناء دخوله للمؤسسة هو 30 سنة علما أن عمره الحالي هو 50 سنة.

فعند حساب التزامات التقاعد في 01/01/ن بالنسبة للمؤسسة المتمثلة في دفع منحة التقاعد

(القيمة الحالية للالتزام) للعامل (س)، نقوم بما يلي:

من خلال الفرضيات السابقة نجد:

- ✓ الأقدمية = 50 سنة - 30 سنة = 20 سنة.
- ✓ الأقدمية المستقبلية = 65 سنة - 50 سنة = 15 سنة.
- ✓ الأجر الأخير =  $1.05^{15} \times 50000 = 100000 \times 2\% = 100000$  دج
- ✓ احتمال التواجد =  $94^{15} \times 98^{15} = 30\%$
- ✓ استحداث الالتزام =  $1.04^{15} / 1 = 0.56$
- ✓ القيمة الحالية للالتزام 01/01/ن =  $100000 \times 35\% \times 2\% \times 0.56 \times$

**القيمة الحالية للالتزام 01/01/ن = 6720 دج**

في تاريخ 01/01/ن القيمة الحالية للالتزام تتمثل في مؤونة تقدر بـ 6720 دج في جانب خصوم الميزانية.

- وفي 31/12/(ن+1) نقوم بنفس الشيء حيث:
- ✓ الأقدمية = 50 سنة - 30 سنة = 20 سنة؛
  - ✓ الأقدمية المستقبلية = 65 سنة - 51 سنة = 14 سنة؛
  - ✓ الأجر الأخير =  $1.05 \times 52500 = 141.05 \times 52500 = 100000 \times 1.9$  دج؛
  - ✓ احتمال التواجد =  $94^{14} \times 98^{14} = 32\%$ ؛
  - ✓ استحداث الالتزام =  $1.04 \times 141 = 0.58$ ؛
  - ✓ القيمة الحالية للالتزام 31/12/(ن+1) =  $100000 \times 35\% \times 2\% \times 0.58 \times$

**القيمة الحالية للالتزام 31/12/(ن+1) = 7800 دج**

الفرق بين القيمة الحالية للالتزام 31/12/ن والقيمة الحالية للالتزام 01/01/ن+1 تمثل تكلفة التقاعد التي ترفع من قيمة الالتزام و توضع في جانب الخصوم أي:

**تكلفة التقاعد = 7800 - 6720 = 1080 دج**

هذه التكلفة تتكون من تكلفة مالية وتكلفة الخدمة الحالية التي توضع في جانب الخصوم، وذلك كما يلي:<sup>15</sup>

◀ **تكلفة مالية:** هي الزيادة خلال فترة ما في القيمة الحالية للالتزام المزايا المحددة التي تنشأ لأن المزايا المستحقة الدفع أقرب بمقدار سنة واحدة إلى تسوية البرنامج. ويمكن الحصول عليها من خلال ضرب نسبة الاستحداث المحدد في بداية الفترة بالقيمة الحالية للالتزام مع الأخذ بعين الاعتبار أي تغيير يطرأ على الإلزام.

◀ **تكلفة الخدمة الحالية:** هي الزيادة خلال فترة ما في القيمة الحالية للالتزام المزايا المحددة التي تحدث نتيجة لخدمة المستخدمين في الفترة الجارية. وبالرجوع إلى المثال السابق نجد:

$$\text{تكلفة مالية} = 6720 \times 4\% = 269$$

بالرجوع إلى المثال السابق، الحساب في 31-12-ن مع الأخذ بعين الاعتبار استحداث ل19 سنة الباقية قبل الخروج إلى التقاعد نجد أن:

$$\text{تكلفة الخدمة الحالية} = 1080 - 269 = 811 \text{ دج}$$

إذن إن استعمال طريقة الوحدة الإضافية المقدرة تسمح بتقييم جيد للالتزامات المؤسسة وبالتالي تمكنها من معرفة التكاليف التي سوف تتحملها مستقبلاً.

### III - 3 الفروقات التنبؤية

إن تطور القيمة الحالية للالتزام و القيمة العادلة لأصول الخطة يمكن أن يظهر فوارق تنبؤي الناتجة من:<sup>16</sup>

✓ الفروقات بين الافتراضات التنبؤية السابقة و ما تم تحقيقه؛

✓ التغيرات الافتراضية.

من بين أسباب ظهور هذه الفروقات يمكن أن نذكر:

✓ نسبة دوران العمال (مرتفعة أو منخفضة)؛

✓ تغير الفرضيات المتعلقة بالأجور؛

✓ نسبة العائد الحقيقي للأصول عما هو متوقع.

بالتالي ينبغي على المؤسسة أن تعترف بجزء محدد من المكاسب والخسائر التنبؤية كإيراد أو تكلفة التي تزيد عما يلي أيهما أعلى:

✓ 10% من القيمة الحالية للالتزام المزايا المحددة (قبل خصم أصول الخطة)؛

✓ 10% من القيمة العادلة للأصول خطة.

هذه الحدود تدعى بحدود الكوريدور.



الجزء من المكاسب والخسائر التنبؤية التي سيتم الاعتراف به لكل خطة مزايا محددة هو الزيادة التي وقعت خارج حدود والبالغ 10% في تاريخ تقديم التقارير السابقة مقسم على معدل الأعمار الباقية المتوقعة للمستخدمين المشاركين في الخطة.<sup>17</sup>

والهدف من **حدود الكوريدور** هو التقليل من آثار التغيرات الزمنية للتقييم، فإلى جانب طريقة **حدود الكوريدور** توجد طرق أخرى مقبولة ينتج عنها اعتراف أسرع للمكاسب والخسائر شريطة أن يتم تطبيق نفس الأساس على كل من المكاسب والخسائر وتطبيق الأساس بشكل منتظم من فترة لأخرى، وتشمل هذه الطرق المسموح بها الاعتراف الفوري بكافة المكاسب والخسائر التنبؤية.<sup>18</sup>

#### مثال توضيحي:

فمثلاً وبالعودة للمثال السابق وبافتراض أن بعض الافتراضات قد طرأ عليها تغيير:

- ✓ سن التقاعد 65 سنة؛
- ✓ نسبة تزايد الأجور ثابتة تمثل 4.7% سنة (تغير)؛
- ✓ الأجر الحالي هو 50000 دج؛
- ✓ نسبة المنحة 2%؛
- ✓ نسبة بدون مخاطرة 3% سنة (تغير)؛
- ✓ نسبة دوران العمال 6% (احتمال التواجد 94%)؛
- ✓ نسبة الوفيات 2% سنة (احتمال البقاء على قيد الحياة 98%)؛
- ✓ في الأخير نفترض أن المستخدم س لم يتحصل على زيادة في الأجر في 12/31/ن (تغير).

وبالتالي فإن قيمة المنحة حسب الفرضية الجديدة هي:

- ✓ الأقدمية = 51 سنة - 30 سنة = 21 سنة؛
- ✓ الأقدمية المستقبلية = 65 سنة - 51 سنة = 14 سنة؛
- ✓ الأجر الأخير =  $50000 \times 1.047^{14} = 95000.00$  دج؛
- ✓ احتمال التواجد =  $94^{14} \times 98^{14} = 32\%$ ؛
- ✓ استحداث الالتزام =  $1.03/1^{14} = 0.66$ .

قيمة المنحة الجديدة =  $2\% \times 35\% \times 95000 \text{ دج} \times 32\% \times 0.66 = 8427$  دج

إن الفرق الناتج بين القيمة الحالية للالتزام ( المنحة ) في نهاية لفترة قبل التغيير والقيمة الحالية للالتزام بعد التغيير يسمى بالفرق التنبؤي وبحسب كما يلي :  $8427 - 7800 = 627$  دج. ويعتبر هذا الفرق كتكلفة تتحملها المؤسسة.

إن الفروقات التنبؤية تسمح بتعديل القيمة الحالية للالتزام بعد طرح القيمة العادلة للأصل الخطأ سواء بالزيادة إذا كان ربح أو بالنقصان كان خسارة.

### III - 4 صعوبات التطبيق

بعد إعطاء نظرة على المفهوم مزايا المستخدمين بمختلف أنواعها، وتركيزنا على مفهوم تقييم منحة الذهاب للتقاعد فقد استخلصنا أن هذا المفهوم لا يعتمد على الجانب التقني كما هو معمول به في المخطط الوطني المحاسبي وإنما يعتمد على الجانب المالي و الافتراضي، كما أن له أثر على عدة مستويات مختلفة في المؤسسة أهمها الجانب التنظيمي، ونظام المعلومات، والموارد البشرية.

وان تطبيقه 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 ولا توجد الظروف الملائمة لتطبيقها فان معظم المؤسسات الجزائرية غير مهيأة لتطبيقه لعدم المعطيات الأساسية الذي يقتضيها هذا المفهوم.

حتى فيما يخص المؤسسات الكبيرة التي قامت بتقييم هذه المنح سيكون لها آثار سلبية على مردوديتها المالية حيث أن إلزام المشرع بتخصيص مؤونة علما أنها لم تكن مطبقة من قبل ما قد يؤثر على نتيجة المؤسسة باعتبارها تكاليف تظهر في حسابات النتائج وكذا أموالها الخاصة خاصة عند تطبيقها لأول مرة لأنها ستكون أموال ضخمة يجب على المؤسسة تخصيصها لألاق العمال. هذا دون الحديث عن التغيرات الممكنة التي يمكن أن تحدث من فترة لأخرى في التقديرات والمعدلات ( نسبة الوفيات، الدوران، معدل التحيين...) المستخدمة في حساب الالتزام.

### الخاتمة

إن تقييم مزايا المستخدمين حسب المخطط المحاسبي الوطني لم يكن يأخذ بعين الاعتبار مؤشرات التغيرات الاقتصادية المتمثلة في معدلات دوران العمال، معدلات الاستحداث، نسب الوفيات بالإضافة إلى عدم استعماله للقيمة العادلة مما ينتج عنه تقييم غير دقيق لها هذا ما يؤدي بالمؤسسة إلى نتائج سلبية المتمثلة في ما يلي :

- ✓ عدم إعطاء نظرة صادقة في القوائم المالية ؛
- ✓ وقوع المؤسسة في مشاكل اجتماعية أي عدم رضا العمال؛
- ✓ كذلك وقوعها في مشكل تسيير أي عدم التنبؤ بالتكاليف المستقبلية؛

✓ عدم تخصيص مبالغ على شكل مؤونات معترف بها في الميزانية العامة هذا ما يؤدي  
بالمؤسسة إلى مشاكل مالية أي مخاطرة السيولة.

أما فيما يتعلق بمزايا المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي في الجزائر فإن مؤسسات الجزائرية  
من الملاحظ عليها أنها 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، وبالتالي لم تصل  
المؤسسات الجزائرية بعد إلى المبتغى من تطبيق هذا النظام.

### الهوامش

- 1- الموسوي سنان، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع، عمان-الأردن، 2008، الصفحة 229.
- 2 - خضير كاظم حمود وياسين الخرشة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار المسيرة للطباعة والنشر، عمان-الأردن، 2008، الصفحة 186.
- 3 - صالح بيومي، حوافز الإنتاج في الصناعة، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، الصفحة 13.
- 4 - الموسوي سنان، مرجع سبق ذكره، الصفحة 235.
- 5 - مدحت محمد أبو النصر، الإدارة بالحوافز: أساليب التحفيز الوظيفي الفعال، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة-مصر، 2009، الصفحة 117-118.
- 6- الموسوي سنان، مرجع سبق ذكره، الصفحة 239.
- 7 - مدحت محمد أبو النصر، مرجع سبق ذكره، الصفحة 138.
- 8 - خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2010، الصفحة 253.
- 9 - IAS 19 Employee Benefits, [www.iasplus.com/en/standards/standard17/#1106](http://www.iasplus.com/en/standards/standard17/#1106) , [02/04/2013].
- 10- محمد أبو نصار وجمعة حميدات، معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية الجوانب النظرية والعلمية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2008، الصفحة 236-237.
- 11 -Robert Obert, Pratique des normes IFRS comparaison avec des règles françaises et les US-GAAP, Edition Dunod, paris, 2004, p321.
- 12 - محمد أبو نصار وجمعة حميدات، مرجع سبق ذكره، الصفحة 338-434.
- 13 - طارق عبد العال حماد، دليل تطبيق المعايير المحاسبية الدولية والمعايير المتوافقة معها حالات خاصة وعمليات محلولة، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2008، القاهرة- مصر، الصفحة 343.
- 14 - جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية، 2008، الصفحة 1225، متوفر على رابط التالي:

[http://www.ascasociety.org/UploadFiles/Bulletins/book/ASCA\\_Publication/IFRS%202008%20Full%20BV.pdf](http://www.ascasociety.org/UploadFiles/Bulletins/book/ASCA_Publication/IFRS%202008%20Full%20BV.pdf); [04/04/2013].

15 -Christel Decock & Franck Dosne, comptabilité internationale les IASIFRS en pratique, Edition Economica, paris, 2005, p132 .

16 -Bernard Raffournier, les normes compatibilité internationale IASIFRS, 3em Edition, Edition Economica, paris, 2006, P191.

17 -طارق عبد العال حماد، مرجع سبق ذكره، الصفحة 352.

18 -Robert Obert, Idem, p 331.