

محاسبة منحة الذهاب إلى التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي دراسة حالة تعاقدية صناعة البترول

Accounting for Retirement Grant under Financial Accounting System A Case Study of the Mutual of Petroleum Industry

سوسن زيرق¹، نضيرة طرايفي²

¹ مخبر ECOFIMA جامعة سكيكدة (الجزائر)

² مخبر ECOFIMA جامعة سكيكدة (الجزائر)

تاريخ النشر: 2022/03/31

تاريخ القبول: 2022/03/23

تاريخ الاستلام: 2021/11/18

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح كيفية المحاسبة عن منحة الذهاب إلى التقاعد كأحد التزامات ما بعد انتهاء الخدمة ضمن خطط المنافع المحددة وفق النظام المحاسبي المالي، وذلك بإلقاء الضوء على متطلبات الاعتراف والقياس إضافة إلى متطلبات الإفصاح الواجب عرضها في الكشوف المالية، وإيواز علاقتها بالإطار التصوري للنظام المحاسبي المالي في ظل تبني معيار المحاسبة الدولي 19 "منافع المستخدمين". لدراسة الإشكالية المطروحة اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي ودراسة حالة تعاقدية صناعة البترول كمؤسسة تشغل ضمن الاقتصاد التضامني أو الاجتماعي؛ باستخدام أداتين ممثلتين في تحليل الوثائق ومقابلات شخصية مع إطارات المؤسسة. توصلت إلى أن المؤسسة محل الدراسة تعالج منحة الذهاب إلى التقاعد محاسبيا وفق ما نص عليه النظام المحاسبي المالي؛ حيث يتم إدراجها في الحسابات كخصوم تطبيقا لمحاسبة الالتزام والمفاهيم المتضمنة في الإطار التصوري للنظام المحاسبي المالي، يتم تقدير وقياس الالتزام بناء على معلمات حساب متغيرة القيمة، إضافة إلى أنها تلي قدرًا من الإفصاح المطلوب يتم عن طريق عرض المعلومات المتعلقة بالمحاسبة عن المنحة في الكشوف المالية ذات العلاقة. كما استخلصت أن المؤسسة محل الدراسة تعاني بعض النقائص المرتبطة بالبيئة الداخلية في محاسبة منحة الذهاب إلى التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي تتعلق أساسا بتعيين فوضيات الحساب وقصور الإفصاح الوصفي المقدم في الملحق.

الكلمات المفتاحية: نظام محاسبي مالي؛ إطار تصوري؛ معيار المحاسبة الدولي 19؛ منافع المستخدمين؛ منافع محددة؛ منحة الذهاب إلى التقاعد.

تصنيف JEL: H70; H38

Abstract:

This study aimed at to clarify how to treat the retirement grant as one of post-employment benefits within the defined benefit plans according to the financial accounting system by highlighting the requirements for accounting, measurement and disclosure requirements to be presented in the financial statements, as well as to highlight its relation to the conceptual framework of the former under the adoption of International Accounting Standard IAS 19 "Employment Benefits".

To study the problematic issue, the study adopted the descriptive approach and a case study of Mutual of petroleum industry as an active institution within the social economy; used the following two tools: document analysis and interviews with institution's frames.

The study has found that the institution calculates the retirement grant as accounting according to the Financial Accounting System, in which it will be included in the accounts a form of liabilities in application of liability accounting and concepts included in the conceptual framework of the Financial Accounting System, the liability is estimated and measured based on variable value parameters, that it meets some of the required disclosure by presenting the related information to the grant accounting in the relevant financial statements.

It was also concluded that the institution suffers from some shortcomings related to the internal environment in accounting of the retirement grant in accordance with the Financial Accounting System. The latter is mainly related to updating account hypotheses and the lack of descriptive disclosure provided in the appendix.

Keywords: Financial Accounting System ;Conceptual framework; International Accounting Standard 19; Employee Benefits; Defined Benefit Plans ; Retirement Grant.

Jel Classification Codes: H70; H38

أدى تزايد عمليات الاستثمار بين الدول وتدفق رؤوس الأموال حول العالم الذي أعقب التطور في حجم التجارة الدولية نهاية القرن التاسع عشر إلى الحاجة لتوحيد اللغة المحاسبية من خلال إطار عمل تنظيمي دولي يسهل من عملية مقارنة القوائم المالية مما يزيد في ثقة المستخدمين والشركات في تحليلاتهم لها تمثل في المعايير المحاسبية الدولية. لم تكن الجزائر بمنأى عن آثار العولمة التي استدعت تطبيق المعايير المحاسبية الدولية، في ظل تغيير النظام الاقتصادي؛ فمشروع النظام المحاسبي المالي والذي يحتوي في تطبيقه على جزء هام من معايير المحاسبة والتقارير المالية الدولية IAS/IFRS كان أفضل خيار لتحسين النظام المحاسبي الجزائري.

إن عملية التوافق مع المعايير المحاسبية من خلال تبني النظام المحاسبي المالي (SCF) أدت إلى تغيير ثقافي وتقني هام بالنسبة للمحاسبة في الجزائر، لذلك اتخذت تدابير تضمن الانتقال السلس دون اهتزاز من النظام القديم إلى النظام الجديد، وكان من ضمن ما جاء كنتيجة لتطبيق النظام المحاسبي المالي إدراج الأصول والخصوم المعنية بتعريف وشروط التقييد المحاسبي المقررة بمقتضى النظام المحاسبي المالي من بينها التزامات التقاعد والمنافع المماثلة.

مشكلة الدراسة: لا شك أن بقاء المورد البشري في المؤسسة يعتمد على ما تقدمه له من مزايا، وفي ظل بيئة تعتمد بشكل أساسي على تقديم مساهمات محددة لصناديق خيرية تتكفل بدفع رواتب التقاعد، تشكل منحة الذهاب إلى التقاعد (IDR) أساس التزامات ما بعد انتهاء الخدمة يتم تسييرها داخل المؤسسة وقد جاءت ضمن المفاهيم التي تضمنها النظام المحاسبي المالي ابتداء من تطبيقه الأول، من هنا نطرح التساؤل الرئيسي الآتي:

كيف تتم المحاسبة عن منحة الذهاب إلى التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي على مستوى تعاضدية صناعة البترول؟
ولفهم وتحليل عمق هذا التساؤل نطرح الأسئلة الفرعية الآتية:

- متى يتم الاعتراف بمنحة الذهاب إلى التقاعد؟
- كيف يتم قياس الالتزام المتعلق بمنحة الذهاب إلى التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي؟
- كيف يتم الإفصاح عن منحة الذهاب إلى التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي؟
- الفرضيات:** على ضوء التساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية، يمكن بناء الفرضيات الآتية:
- الفرضية الرئيسية:** تطبق تعاضدية صناعة البترول محاسبة منحة الذهاب إلى التقاعد وفق ما نص عليه النظام المحاسبي المالي.
- الفرضيات الفرعية:**

- يتم الاعتراف بمنحة الذهاب إلى التقاعد نتيجة لتطبيق محاسبة الالتزام وفق النظام المحاسبي المالي؛
- يتم قياس الالتزام المتعلق بمنحة الذهاب إلى التقاعد وفق معلمات محددة وثابتة؛
- يتم الإفصاح عن منحة الذهاب للتقاعد عن طريق عرض المعلومات في جميع الكشوف المالية ذات العلاقة.

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

- توضيح علاقة المحاسبة عن منحة الذهاب إلى التقاعد بالإطار التصوري الذي جاء به النظام المحاسبي المالي؛
- معرفة متطلبات الاعتراف بمنحة الذهاب إلى التقاعد كالتزام، طريقة القياس، والعرض والإفصاح ضمن الكشوف المالية وفق النظام المحاسبي المالي؛

- التطرق إلى إشكالية تطبيق محاسبة منحة الذهاب إلى التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الجزائرية وبالتحديد في مؤسسة تنشط في مجال يلقى اهتماما متزايدا وهو ما يعرف بالاقتصاد التضامني أو الاجتماعي.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في:

- جمع الأطر التشريعية، التنظيمية والتوجيهية للنظام المحاسبي المالي والمتعلقة بمحاسبة منحة الذهاب إلى التقاعد في مرجع واحد؛

- تقديم طرح عملي سليم لوضع محاسبة منحة الذهاب إلى التقاعد في الإطار الصحيح المحدد وفق النظام المحاسبي المالي.

منهج الدراسة: للإجابة على إشكالية البحث ومحولة اختبار صحة الفرضيات التي تنطلق منها الدراسة، اعتمدنا المنهج الوصفي من أجل الإلمام بجوانب الموضوع النظرية، من خلال الأطر التشريعية، التنظيمية والمنهجية للنظام المحاسبي المالي، إضافة إلى الكتب، المقالات العلمية، ودراسة المعيار المحاسبي الدولي IAS 19، مع الاعتماد على أسلوب دراسة حالة في الدراسة التطبيقية.

الدراسات السابقة:

- دراسة **Danielle SOUGNE** بعنوان: **"L'évaluation actuarielle des engagements de pension selon l'IAS 19 et ses perspectives d'évolution"** (2009).

طريقة التقييم الاكتواري لمنافع ما بعد انتهاء الخدمة حسب معيار المحاسبة الدولي IAS19، في ظل التوحيد المحاسبي الدولي الذي تبناه الاتحاد الأوروبي، مميزة بذلك طريقة التقييم وأهم الافتراضات الاكتوالية المستعملة، وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة تطبيق التحسينات المقترحة في ورقة العمل التي طرحها مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) من أجل تعديل المعيار IAS 19 فيما يخص المحاسبة عن منافع ما بعد نهاية الخدمة بما فيها المحاسبة الفورية عن الفروق الاكتوالية لدورها في تقديم صورة وافية للوضعية المالية، تحسين شفافية المعلومة المالية والسماح بإعداد المقارنة بين الكيانات بإلغاء البدائل المتاحة التي تتضمنها طريقة الكوريلور.

- دراسة أمين بن سعيد ويونس الأوغاطي بعنوان: "إشكالية حساب مزايا (منحة) الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي"، (2013): هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على ماهية وأهم أنواع أنظمة الحوافز، المعيار المحاسبي الدولي IAS 19 بالإضافة إلى المعالجة المحاسبية لمنحة الذهاب إلى التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي، وتوصلت إلى أن المؤسسات الجزائرية فيما يتعلق بمنافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي قامت فقط بتغيير أرقام الحسابات، أما طريقة التقييم فلم تتغير وهذا راجع إلى عدم التحضير الجيد لهذا النظام من جهة وغياب المؤشرات اللازمة لتطبيق هذا المفهوم، وبالتالي لم تصل المؤسسات الجزائرية بعد إلى المتغى من تطبيق هذا النظام.

- دراسة بلخير بكاري والطيب مداني بعنوان: "تقييم واقع تطبيق مكافأة نهاية الخدمة وفق النظام المحاسبي المالي" (2015): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق النظام المحاسبي المالي فيما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة والذي ينص على إلزامية تشكيل مخصصات لمجاهتها، واختبار مدى قدرة المؤسسات الوطنية البترولية باعتبارها مؤسسات مهمة في الاقتصاد الوطني وكذا تعاملاتها العديدة مع المؤسسات الأجنبية على احتساب منحة نهاية الخدمة، حيث قام الباحثان بأخذ مؤسسة تنشط في مجال خدمات الآبار والمتمثلة في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP) كحالة تطبيقية، تمت الدراسة اعتمادا على وثائق المؤسسة ومعرفة كيفية الاحتساب، وتوصلت في الأخير إلى أن المؤسسة محل الدراسة تطبق ما جاء في النظام المحاسبي المالي فيما يتعلق بطريقة حساب هذه المكافأة (المؤونة).

1. الأدبيات النظرية للمحاسبة عن منحة الذهاب إلى التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي

تربط المحاسبة عن منحة الذهاب إلى التقاعد ارتباطا وثيقا بالإطار التصوري الذي جاء به النظام المحاسبي المالي والمفاهيم التي تضمنها، وكذلك بالمعيار المحاسبي الدولي IAS19 "منافع المستخدمين" والذي استلهم منه النظام المحاسبي المالي أهم المحاور.

1.1. الإطار التصوري للنظام المحاسبي المالي

1.1.1. تعريف النظام المحاسبي المالي: يعرف على أنه: "نظام لتتظيم المعلومة المالية يسمح بتخزين معطيات قاعدية عددية، وتصنيفها وتقييمها وتسجيلها، وعرض كشوف تعكس صورة صادقة عن الوضعية المالية وممتلكات الكيان ونجاءته، ووضعية الخزينة في نهاية السنة المالية". (القانون رقم 07-11، 2007، ص 3)

2.1.1. تعريف الإطار التصوري للنظام المحاسبي المالي: حسب المادة السابعة من القانون 07-11 المؤرخ بتاريخ 25 نوفمبر 2007، يشكل الإطار التصوري للمحاسبة المالية دليلاً لإعداد المعايير المحاسبية، وتأويلها واختيار الطريقة المحاسبية الملائمة عندما تكون بعض المعاملات وغيرها من الأحداث الأخرى غير معالجة بموجب معيار أو تأويل.

3.1.1. مكونات الإطار التصوري للنظام المحاسبي المالي: يعرف الإطار التصوري حسب نفس المادة أعلاه مجال التطبيق، المبادئ والاتفاقيات المحاسبية، الأصول والخصوم والأموال الخاصة والنواتج والأعباء. كما يعرف المفاهيم التي تشكل أساس إعداد وعرض الكشوف المالية، كالاتفاقيات والمبادئ المحاسبية التي يتعين التقيد بها والخصوصيات النوعية للمعلومة المالية. (08-156، 2008)

أ. مجال التطبيق: حسب المادة الرابعة من القانون 07-11 أؤتمت البيانات الآتية بمسك محاسبة مالية: الشركات الخاضعة لأحكام القانون التجاري؛ التعاونيات؛ الأشخاص الطبيعيون أو المعنويون المنتجون للسلع أو الخدمات التجارية وغير التجارية، إذا كانوا يملكون نشاطات اقتصادية مبنية على عمليات متكررة؛ وكل الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين الخاضعين للمحاسبة المالية بموجب نص قانوني أو تنظيمي.

ب. الفروض الأساسية، الاتفاقيات والمبادئ المحاسبية: ينص الإطار التصوري على أن الكشوف المالية لا بد أن تعد وتعرض على أساس فرضيتين أساسيتين هما محاسبة الالتزام واستمرارية الاستغلال، احترام ثلاث اتفاقيات محاسبية تتمثل في وحدة الكيان والوحدة النقدية والتكلفة التاريخية، ومجموعة من المبادئ هي عدم المقاصة، القيد المروج، الدورية، الأهمية النسبية، استقلالية اللواتج، الحيطه، ديمومة الطر، ثبات الميزانية الافتتاحية، تغليب الواقع الاقتصادي على الشكل القانوني، الصورة الوافية (الصادقة)، وربط الأعباء بالنواتج.

ج. الخصائص النوعية للمعلومة المالية: يمكن توضيح هذه الخصائص من خلال مفاهيمها كالآتي:

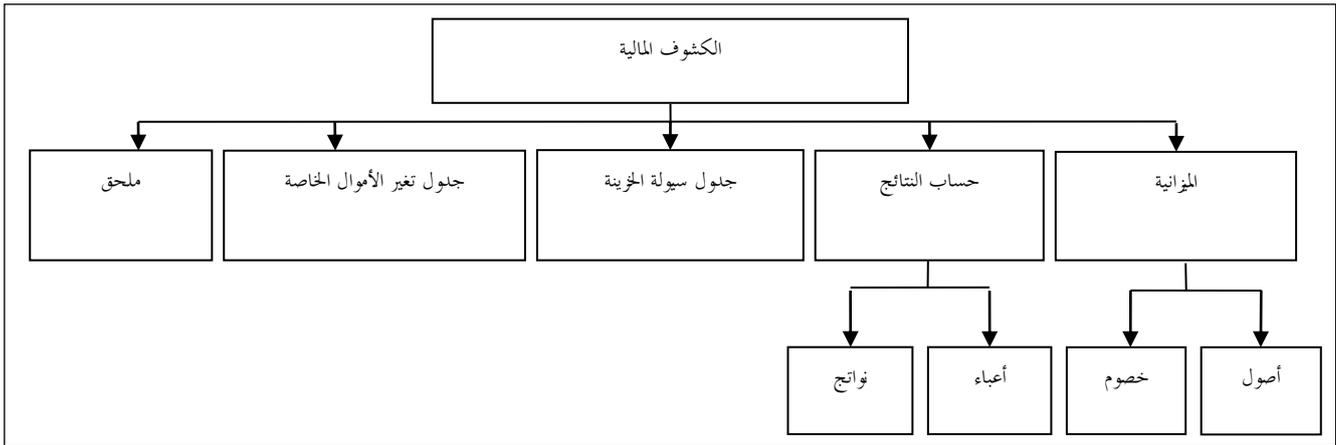
الجدول (1): الخصائص النوعية للمعلومة المالية حسب النظام المحاسبي المالي

الخاصية	المفهوم
الدلالة (Pertinence)	قدرة المعلومة ذات الجودة على التأثير على القرارات الاقتصادية للمستعملين من خلال مساعدتهم على تقدير الأحداث الماضية أو الحاضرة أو القادمة أو تأكيد تفديواتهم السابقة أو تصويبها
المصدقية (Fiabilité)	جودة المعلومة عندما تكون خالية من الخطأ أو الحكم المسبق المعترفوا لتي يمكن أن يوليهها المستعملون ثقتهم لتقديم صورة صادقة عما هو مفترض أن تقدمه أو يمكن أن ينتظر منها أن تقدمه بصورة معقولة
القابلية للمقارنة (Comparabilité)	نوعية المعلومة لما يتم إعدادها وعرضها في ظل احترام استمرارية الطر وتسمح لمستعملها بإجراء مقارنات معتمدة في الزمن وبين الكيانات
القابلية للفهم (Intelligibilité)	نوعية المعلومة عندما يكون من السهل فهمها من طرف أي مستعمل له معرفة معقولة بالأعمال والنشاطات الاقتصادية والمحاسبة وله الإرادة على دراسة المعلومة بكيفية جادة بما فيه الكفاية.

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على القرار الوزاري، 2008، الصفحات 82.85.87.88

د. الكشوف المالية والعناصر الأساسية المكونة لها: لقد نص القانون 07-11 في المادة 25 منه على خمس كشوف مالية، وجاء المرسوم التنفيذي 08-156 لبيّن مفاهيم العناصر الأساسية المتضمنة فيها، وبينها الشكل الآتي:

الشكل 1: الكشوف المالية وعناصرها الأساسية في النظام المحاسبي المالي



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على الإطار التشريعي والتنظيمي للنظام المحاسبي المالي.

2.1. المعيار المحاسبي الدولي IAS 19 "منافع المستخدمين"

1.2.1. هدف المعيار: يهدف هذا المعيار إلى تحديد محاسبة منافع المستخدمين والإفصاح عنها، ويتطلب المعيار من المنشأة الاعتراف بما يلي: (حميدات، 2014، ص 659)

- التوام معين عندما يقدم المستخدم الخدمة مقابل منافع المستخدمين التي ستدفع مستقبلاً؛
- مصروف معين عندما تستهلك المنشأة المنافع الاقتصادية الناجمة عن الخدمة التي يقدمها المستخدم مقابل منافع المستخدمين.

2.2.1. نطاق المعيار:

- ينبغي تطبيق هذا المعيار من قبل صاحب العمل في محاسبة جميع منافع المستخدمين، باستثناء تلك التي ينطبق عليها المعيار الدولي لإعداد التقارير المالية (2) "الدفع على أساس الأسهم".
- يحدد المعيار أربع فئات رئيسية لمنافع المستخدمين: (عبد العال، 2016، ص 12)
 - منافع المستخدمين قصيرة الأجل مثل الأجور... والعلوات المدفوعة خلال 12 شهراً من نهاية الفترة.
 - منافع ما بعد التوظيف مثل المعاشات والمزايا الطبية بعد الخروج من الخدمة والتأمين على الحياة بعد الخروج من الخدمة.
 - منافع الخروج من الخدمة مثل مكافأة نهاية الخدمة.
 - منافع عاملين أخرى طويلة الأجل مثل إجازة الخدمة الطويلة أو الإجازة التي تمنح من أجل البحث والدراسة.
- تصنيف منافع ما بعد الخروج من الخدمة بأنها خطط مساهمة محددة أو خطط منافع محددة.

3.2.1. تصنيف خطط منافع ما بعد نهاية الخدمة: خطة ما بعد نهاية الخدمة اتفاق رسمي أو غير رسمي، يقدم الكيان بوجبه منافع ما بعد نهاية الخدمة لأحد أو عدد من مستخدميها، وتنقسم إلى: (IASB, 2019)

أ. خطط المساهمات المحددة: هي برامج أو خطط تتضمن قيام المنشأة بتكوين صندوق تقوم بالمساهمة به بهدف دفع مبالغ أو تقديم منافع للعاملين لديها، ولا يوجد على المنشأة (صاحب العمل) التوام بدفع مبالغ كمنافع المستخدمين إلا بمقدار ما يتوفر في هذا الصندوق من مبالغ، أو قد يلزم طرف ثالث مثل شركة تأمين بتقديم مبالغ أو منافع للمستخدمين.

ب. خطط المنافع المحددة: هي خطط منافع العاملين بعد انتهاء الخدمة والتي يتم بوجبهها دفع مبالغ محددة مثل الرواتب التقاعدية الثابتة للعاملين بعد انتهاء الخدمة.

4.2.1. التقييم ومحاسبة منافع الموظفين: نلخصها كالآتي: (ELHOUSNEY&MHAMED, 2014, p.82)

- تسجل منافع المستخدمين قصيرة الأجل وخطط المساهمات المحددة كمصريف للدورة التي تحملتها؛
- منافع ما بعد انتهاء الخدمة تقييم وتسجل في فترة الخدمة للمستخدمين؛
- التزامات ما بعد انتهاء الخدمة تحسب على أساس الطريقة بأثر رجعي (Méthode rétrospective).

3.1. الدراسة المحاسبية لمنحة الذهاب إلى التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي

بالرجوع إلى الفترتين 1.136 و 2.136 من القرار الوزاري المؤرخ في 26 يوليو 2008، التعليمات المنهجية الصادرة عن المجلس الوطني للمحاسبة بتاريخ 26 مارس 2011 والوثيقة المصححة لها المتضمنة رأي نفس المجلس حول منافع المستخدمين بتاريخ 23 أبريل 2013، نجد أن النظام المحاسبي المالي قد ميز بين منافع المستخدمين قصيرة الأجل، المنافع طويلة الأجل (ما بعد انتهاء الخدمة) ومنافع نهاية الخدمة مثلما هو معمول به في المعيار المحاسبي الدولي IAS 19، وقد خصصت آخر وثيقة لمنافع المستخدمين ما بعد انتهاء الخدمة والتي تنلج ضمنها منحة الذهاب إلى التقاعد كإحدى أهم المنح لخطط المنافع المحددة.

3.1.1. منحة الذهاب إلى التقاعد IDR وقواعد الإدراج في الحسابات

أ. تعريف منحة الذهاب إلى التقاعد: هي مكافأة المستخدمين (خلافًا عن منافع نهاية العقد) المستحقة بعد إكمال فترة الخدمة (بكلري و مداني، 2015، ص 176). أو هي تعويض ذهاب إلى التقاعد، متغيرة حسب المؤسسة وغالبًا ما تحدد وفق الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل، تدفع مباشرة من طرف المؤسسة المستخدمة للعامل مرة واحدة لحظة إحالته على التقاعد (CNC, 2014, p.344).

ب. قواعد الإدراج في الحسابات لمنحة الذهاب إلى التقاعد: إن التزامات التقاعد والمنافع المماثلة المدفوعة للمستخدمين بعد انتهاء الخدمة، تشكل أعباء تقدم في شكل مؤونة، وقد عرف النظام المحاسبي المالي مؤونات الأعباء بأنها خصوم يكون تاريخ استحقاقها أو مبلغها غير مؤكد (هوام، 2017، ص 121)، وفي هذه الحالة يصبح تكوين المؤونة إجباريا لاجتماع الشروط المرتبطة بتكوينها والمتمثلة في: (القرار، 2008، ص 14)

- وجود التزام را هن قانوني (أي بموجب نص قانوني أو عقد مع الغير)، أو ضمني (أي بموجب نظام حرت المؤسسة على تطبيقه) ناتج عن حدث مضى؛
- عندما يكون من المحتمل أن يكون خروج مورد أمرا ضروريا لإطفاء هذا الالتزام؛
- عندما يمكن تقدير هذا الالتزام تقديرا موثوقا منه.

3.1.2. طريقة التقييم التنبؤي لقياس التزام منحة الذهاب إلى التقاعد ضمن خطط المنافع المحددة: يحدد التزام الكيان حيال المستخدمين لديه على أساس القيمة المحينة باستعمال فرضيات وطرق حسابية ملائمة (القرار، 2008، ص 20)؛ حيث يتم إتباع أسلوب الوحدة الإضافية المقدر بغرض تحديد القيمة الحالية للالتزام ضمن المنافع المحددة، إضافة إلى استخدام تكلفة الخدمة الحالية أو تكلفة الخدمة السابقة (بن ربيع، 2013، ص 170)، ويعتبر هذا الأسلوب طريقة رسملة فردية ترتبط بخطط المنافع المحددة (Sougné, 2009, p.109)، وتحدد المعلمات لتقدير مؤونة منحة الذهاب إلى التقاعد كالتالي:

الجدول (2) : المعلمات المستخدمة في تقدير مؤونة منحة الذهاب إلى التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي

المعلمة	الشرح
المنافع المستحقة	وهو الحق في منحة الذهاب إلى التقاعد الذي يمكن للمستخدم المطالبة به مقابل كل وحدة خدمة تم تحديدها تعاقديا أو ضمنا.
الأجر أو المبلغ المرجعي	يدل على الوعاء المستخدم في حساب منحة الذهاب للتقاعد، وهو معرف من طرف الأحكام القانونية، التعاقدية أو مملسات الكيان، وقد يكون الأجر القاعدي أو أجرة المنصب، أو أي مبلغ آخر ثابت أو متغير متوفر في تاريخ حساب المؤونة
الفترة المرجعية	الفترة المستخدمة لحساب منحة الذهاب إلى التقاعد، وتبدأ من تاريخ التوظيف وتستمر إلى تاريخ الذهاب إلى التقاعد مع ضرورة وجود شروط مطلوبة للاستفادة من هذه الحقوق.

معدل نمو الأجر القاعدي	هو المعدل المتوسط للطور التنبؤي للمبلغ القاعدي المستخدم في حساب منحة الذهاب إلى التقاعد ابتداء من تاريخ تقييم المؤونة إلى تاريخ الذهاب إلى التقاعد، ويمكن تحديده عملياً بالاعتداد على تطور الأجور في المؤسسة أو القطاع لمدة تتراوح ما بين 10 إلى 15 سنة، أو بالاعتداد على توقعات الاقتصاد الكلي مثل نمو الناتج المحلي الإجمالي.
معدل الدوران	ويعرف عادة بأنه نسبة متوسط دخول وخروج العمال للسنة بالنسبة لعدد العمال في نهاية الفترة السابقة. احتمال الولاة = (1-معدل الدوران) ⁿ ؛ حيث n تمثل المدة المتبقية حتى تريح الإحالة على التقاعد. معدل المغادرة السنوي يمثل النسبة بين خروج العمال خلال السنة والعمال المتواجدين في بدايتها.
احتمال البقاء على قيد الحياة	العمر المتوقع للعامل في سن معينة للوصول إلى سن التقاعد، وبحسب كما يلي: احتمال البقاء على قيد الحياة = (1- معدل الوفيات) ⁿ ويعطى معدل الوفيات من المنظمات المختصة مثل: الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)، المنظمة العالمية للصحة (OMS)، وشركات التأمين...
احتمال التواجد (البقاء)	وبحسب بالعلاقة الآتية: احتمال التواجد = احتمال الولاة * احتمال البقاء على قيد الحياة
معدل الخصم	يسمح بتحديد القيمة الحالية للأجور، ويتوافق عادة مع أسعار الفائدة على السندات المرجحة على المدى الطويل في سوق نشط، الصادرة عن الشركات الرائدة بدون مخاطرة. خلاف ذلك، يتم استخدام معدل سندات الخبينة طويلة الأجل.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على (CNC, Avis, 2013, pp. 4-6)

بالتالي تكون الصيغة العامة لحساب مؤونة منحة الذهاب إلى التقاعد كالاتي:

مؤونة منحة الذهاب إلى التقاعد = الأجر المرجعي * (1 + معدل النمو) ⁿ * (1 - معدل دوران العمال) ⁿ * (1 - معدل الوفيات) ⁿ * (المنافع المستحقة / الأقدمية المحققة / الأقدمية القصوى) * (1 + معدل الخصم) ⁿ
--

وتكون المؤونة محلاً لتقدير جديد عند إقفال كل سنة مالية (القرار، 2008، ص 14).

3.3.1. التسجيل المحاسبي والعرض والإفصاح في الكشوف المالية

أ. التسجيل المحاسبي: ونميز بين:

- التسجيل عند أول تطبيق: تحسب أول مؤونة لمنحة الذهاب إلى التقاعد في افتتاح دورة التغيير في الطرق المحاسبية يجعل الحساب 11 (مرحل من جديد) مدينا، والحساب 153 (مؤونات المعاشات والالتزامات المماثلة) دائن (CNC, 2011, pp.6-7)، يسمح بعدم المساس نتيجة دورة التغيير بتحميل تأثير التغيير للأموال الخاصة، وعدم التأثير على النتائج المستقبلية.

- تكوين المؤونة: في نهاية السنة نجعل الحساب 686 (المخصصات للمؤونات منحة الذهاب إلى التقاعد) مدينا والحساب 153 (مؤونات المعاشات والالتزامات المماثلة) دائن (CNC, 2011, p.8)، ولأن المؤونة تعتبر غير قابلة للخصم جبايياً إلا عند تحققها، ينتج عن ذلك ضرائب مؤجلة (أصل ضريبي مؤجل)، ناجم عن اختلال زمني بين الإثبات المحاسبي لعبء وأخذ في الحسابان النتيجة الجبائية لسنة مالية لاحقة في مستقبل متوقع (القرار، 2008، ص 19).

- تعديل المؤونة: في نهاية كل سنة على الأقل، يتم تحيين المؤونة ومنه تعديلها كالاتي: (عطية، 2011، ص 76)

- زيادة المؤونة عند الحاجة، ويكون بقيد مماثل لتكوينها؛
 - تخفيض المؤونة أو إلغؤها، حيث نجعل الحساب 153 مدينا والحساب 78 (استرجاعات الاستغلال عن خسائر القيمة والمؤونات) دائن، بقيمة التخفيض في المؤونة أو بقيمتها الكلية في حالة الإلغاء؛
 - في حال بروز فروق إكثورية مهمة، يتم جعل حساب 11 (مرحل من جديد) مدينا و 153 (مؤونات المعاشات والالتزامات المماثلة) دائناً بحصة الفروق الخاصة بكل دورة، هذه الحصة لا تشمل على مخصص مؤونة الدورة.
 - تسوية المنحة: يجعل حساب 153 (المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة) مدينا بالمبلغ التراكمي للمؤونات المكونة، يجعل أحد حسابات الخبينة X5 أو حساب 421 (المستخدمون، الأجور المستحقة) دائن (CNC, 2013, p.7)
- ب. العرض والإفصاح في الكشوف المالية:

- بالإضافة إلى عرض منحة الذهاب إلى التقاعد ومخصص المؤونة المرتبط بها في الحسابات المتعلقة بها والمتضمنة في الميزانية، حساب النتائج، جدول سيولة الخزينة و جدول تغير الأموال الخاصة، يشتمل الملحق على مكملات الإعلام الضرورية لفهم أفضل للكشوف المالية السابقة الذكر والمتعلقة ببيان المؤونات مع ذكر الطبيعة البحتة لكل مؤونة وتطورها.... الديون والحسابات الدائنة والضرائب المؤجلة والمؤونات للالتزام بالمعاش والتعويضات المماثلة (القرار، 2008، ص 39).
- الكيان يجب أن يذكر في الملحق المعلومات الآتية: (CNC, Avis, 2013, p.7)
 - مبالغ الالتزام الناتجة عن الفروق الاكتورية غير المسجلة؛
 - تأثير المبالغ غير المسجلة على الأموال الخاصة؛
 - مدة امتداد الفروق غير المسجلة بعد؛
 - طريقة حساب مؤونة منحة الذهاب إلى التقاعد وشرح الافتراضات المعتمدة لتحديد المعلمات المستخدمة.

2. تطبيق محاسبة منحة الذهاب إلى التقاعد بتعاقدية صناعة البترول

تعاقدية صناعة البترول (MIP) شخص معنوي تخضع للقانون الخاص، ذات غرض غير مريح، تسيير بموجب أحكام القانون 02-15 المؤرخ في 4 يناير 2015 الخاص بالتعاقدات الاجتماعية والذي يهدف إلى تحديد شروط وكيفية تأسيس التعاقدات الاجتماعية وتنظيمها وسيرها (القانون رقم 02-15، 2015، ص 10)، وقانونها الأساسي، تعمل تحت رقابة وزارة التشغيل والعمل والضمان الاجتماعي، تعتبر من أهم التعاقدات المتواجدة في القطر الوطني نظرا لأهمية القطاع الذي تضمه، تنشيط ضمن ما يسمى القطاع الثالث وتشكل طرفا فاعلا في الاقتصاد التضامني أو الاجتماعي. المحاسبة عن منحة الذهاب إلى التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة محل الدراسة، تقتضي تتبع الممرسات المرتبطة بها على مستوى كل من مصلحة الموارد البشرية ومصلحة المحاسبة، بدء بالاعتراف ووصولاً إلى الإفصاح في الكشوف المالية، تمت الدراسة على مستوى المديرية العامة للتعاقدية المتواجدة بالعاصمة الجزائرية نظرا لمركبة نظام الأجور.

1.2. الاعتراف والقياس

يتم إثبات الالتزام والقياس المتعلق بمنحة الذهاب إلى التقاعد على مستوى مصلحة الموارد البشرية بالمؤسسة، بالاعتماد على الوثائق ذات الصلة كالاتي:

1.1.2. الاعتراف بمنحة الذهاب إلى التقاعد كالتزام:

- تطبق المؤسسة منحة الذهاب إلى التقاعد ضمن تعويض نهاية الخدمة بسبب التقاعد، حيث تنص المادة 97 من الاتفاقية الجماعية لتعاقدية صناعة البترول على أن "كل عامل توقف عن عمله بسبب التقاعد أو الوفاة... يستفيد حسب الوضع، من تعويض نهاية الخدمة حسب أقدميته في المؤسسة."
- تحدد نفس الاتفاقية وعاء احتساب المنحة المكون من الأجر القاعدي ومنحة الخبرة الوظيفية؛
- تحدد المؤسسة مدة الخبرة الدنيا المشترطة للاستفادة من منحة الذهاب للتقاعد بعشرة سنوات خدمة في المؤسسة، وتمنح معدل 0.8 مقابل كل سنة خدمة في المؤسسة (Note interne 775/2014, 2014, p.3)؛
- شرعت المؤسسة بتطبيق ما نص عليه النظام المحاسبي المالي حول ضرورة تشكيل مؤونة فيما يتعلق بالتزامات المستخدمين ما بعد انتهاء الخدمة ابتداء من 2010، وهي سنة دخول النظام المحاسبي المالي حيز التنفيذ.

2.1.2. القياس:

أ. قياس مؤونة منحة الذهب إلى التقاعد: تطبق المؤسسة في حساب مؤونة منحة الذهب إلى التقاعد الصيغة الآتية:

مؤونة منحة الذهب إلى التقاعد = الأجر المرجعي الشهري * عدد الأشهر المستحقة وفق الاتفاقية الجماعية * (1+معدل نمو الأجر السنوي)ⁿ * احتمال البقاء على قيد الحياة * (1+معدل الخصم)ⁿ * عدد سنوات العمل / إجمالي عدد سنوات العمل عند الذهب إلى التقاعد

يمكن شرح المعلمات المطبقة في المؤسسة، من خلال الجدول الآتي:

الجدول (3): المعلمات المستخدمة لحساب مؤونة منحة الذهب إلى التقاعد في تعاضدية صناعة البترول

المعلمة	الرمز	طريقة الحساب
الأجر المرجعي	S.P	الأجر القاعدي+منحة المخرة الوظيفية؛ حيث يحسب الأجر القاعدي من شبكة الأجر الخاصة بالمؤسسة حسب الصنف المحدد لكل عام، أما منحة المخرة الوظيفية فتعتمد المؤسسة على مساهمة بمعدل 2% من الأجر القاعدي عن كل سنة خدمة مثبتة في المؤسسة و1.5% عن كل سنة خدمة مثبتة خارج المؤسسة.
عدد الأشهر المستحقة حسب الاتفاقية الجماعية	M	الأقدمية عند تزيخ الذهب إلى التقاعد*0.8
معدل نمو الأجر السنوي	T	تطبق المؤسسة معدل 2% منذ سنة 2014.
احتمال التواجد	Pp	1 - معدل المغادرة؛ حيث تطبق المؤسسة معدل مغادرة 7% منذ سنة 2014.
احتمال البقاء على قيد الحياة	Ps	1 - معدل الوفاة؛ حيث تعتمد المؤسسة معدل وفاة 4.4% منذ 2014.
عدد السنوات المتبقية حتى تزيخ الذهب إلى التقاعد	N	سن التقاعد (60 سنة)- السن الحالي للعامل.
عدد سنوات العمل في المؤسسة	Aa	سنوات العمل منذ تزيخ التوظيف إلى غاية تزيخ حساب المؤونة.
إجمالي سنوات العمل بتزيخ الذهب إلى التقاعد	Af	عدد سنوات العمل في المؤسسة (Aa)+عدد سنوات العمل المتبقية حتى تزيخ الذهب إلى التقاعد (n).
معدل الخصم	I	تعتمد المؤسسة معدل خصم 2.5% منذ 2014.

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على وثائق داخلية ومعلومات من المؤسسة.

وتكون صيغة الحساب كالآتي:

$$Provision IDR = SP \times M \times (1 + t)^n \times Pp \times Ps \times (1 + i)^{-n} \times Aa / Af$$

يتم حساب مؤونة منحة الذهب إلى التقاعد لكل ناحية في الجدول المخصص لها، حسب النموذج الموضح أدناه:

الجدول (4): نموذج لحساب مؤونة منحة الذهب إلى التقاعد في تعاضدية صناعة البترول بتاريخ 2018/12/31

الرقم	01	02	03	04	05
الاسم واللقب					
الجنس	أنثى	ذكر	أنثى	أنثى	ذكر
تاريخ التوظيف	1999/04/17	1986/10/10	1995/10/14	2010/12/26	2000/01/10
تاريخ الميلاد	1969/11/12	1960/07/25	1971/07/24	1978/07/25	1975/09/24
تاريخ الذهب إلى التقاعد	2029/11/12	2020/07/25	2031/07/24	2038/07/25	2035/09/24
المخرة بتزيخ الذهب إلى التقاعد	30.59	33.81	35.80	27.60	35.73
السن الحالي	49	58	47	40	43
سنوات العمل (Aa)	20	32	23	8	19
عدد سنوات العمل المتبقية حتى تزيخ الذهب إلى التقاعد (n)	11	2	13	20	17
إجمالي سنوات العمل عند الذهب إلى التقاعد (Af)	31	34	36	28	36
الأجر المرجعي (S.P)	58 954.40	90 463.28	87 352.38	46 242.82	50 053.44
نمو الأجر	المعدل (t)	%2	%2	%2	%2
	(1+t)	1.02	1.02	1.02	1.02
	(1+t) ⁿ	1.2413	1.0319	1.2830	1.3933

عدد الأشهر المستحقة حسب الاتفاقية الجماعية (M)	24	27	29	22	29
المنحة	1 791 162.84	2 525 061.34	3 209 715.83	1 504 597.37	1 993 401.70
احتمال مغادرة	%7	%7	%7	%7	%7
احتمال التواجد	(1-معدل المغادرة)	0.93	0.93	0.93	0.93
معدل التواجد	%93	%93	%93	%93	%93
معدل الوفاة	0.044	0.044	0.044	0.044	0.044
البقاء على قيد الحياة	(1-معدل الوفاة)	0.956	0.956	0.956	0.956
احتمال البقاء على قيد الحياة	%95.59	%95.59	%95.59	%95.59	%95.59
التحيين	معدل الخصم (i)	%2.5	%2.5	%2.5	%2.5
	(1+معدل الخصم)	1.025	1.025	1.025	1.025
	(1+معدل الخصم) ⁿ	0.7637	0.9617	0.7329	0.6613
Aa/Af	0.6431	0.9531	0.6480	0.2900	0.5304
مؤونة منحة الذهاب إلى التقاعد	782 001.45	2 057 406.80	1 355 212.89	239 193.80	621 509.22

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على وثائق مقدمة من مصلحة المولد البشوية.

- تحليل معطيات الجدول (04) من خلال حالة العامل رقم 01: بالرجوع إلى الجدول أعلاه، وبافتراض أن العامل رقم 01 سيعمل 31 سنة إلى حين بلوغه سن التقاعد المحدد بـ 60 سنة، فإن الأجر المرجعي لحساب منحة الذهاب إلى التقاعد لهذا العامل يحدد كما يلي:

- الأجر المرجعي للعامل رقم 01 = الأجر القاعدي + منحة الخبرة المهنية

العامل رقم 01 مرتب في الصف 17 في شبكة الأجور الخاصة بالمؤسسة، يستفيد من أجر قاعدي شهري قدره 42929 دج وتقدر منحة الخبرة المهنية لديه 37.33% من الأجر القاعدي، ويمكن حسابها:

$$\text{منحة الخبرة المهنية} = \text{الأجر القاعدي} * 37.33\% = 42929 * 37.33\% = 16025.4$$

$$\text{الأجر المرجعي للعامل رقم 01} = 16025.4 + 42929 = 58954.40$$

وعلى اعتبار أن نفس العامل في تاريخ 2018/12/31، يكون قد حقق 20 سنة عمل، فبقي له 11 سنة حتى بلوغ سن التقاعد، وبما أن المؤسسة تطبق معدل نمو سنوي للأجور قدره 2%، يكون:

$$\text{أجر الذهاب إلى التقاعد للعامل رقم 01} = \text{الأجر المرجعي} * (1 + \text{معدل نمو الأجر})^n$$

$$\text{أجر الذهاب إلى التقاعد للعامل رقم 01} = 58954.40 * (1 + 0.02)^{11}$$

لكن إذا بقي العامل رقم 01 في المؤسسة إلى غاية تاريخ الذهاب إلى التقاعد، فإنه لن يستفيد من هذا الأجر، وإنما سيستفيد من أجر لكل سنة خدمة، ونعلم أن المؤسسة حددت معدل 0.8 عن كل سنة خدمة في المؤسسة، وخبرة العامل في المؤسسة عند الذهاب إلى التقاعد ستكون 30.59، بالتالي:

$$\text{عدد الأشهر الممنوحة حسب الاتفاقية الجماعية} = 0.8 * 30.59 = 24$$

ومنه فإن مبلغ منحة الذهاب إلى التقاعد حسب الامتيازات الممنوحة وفق الاتفاقية الجماعية سيكون:

- مبلغ منحة الذهاب إلى التقاعد للعامل رقم 01 = الأجر المرجعي للعامل * (1 + معدل نمو الأجر)ⁿ * الأشهر الممنوحة وفق الاتفاقية الجماعية

$$\text{مبلغ منحة الذهاب إلى التقاعد للعامل رقم 01} = 1.2413 * 58954.40 * 24 = 1791162.84$$

لكن هذا المبلغ لا يشكل مؤونة منحة الذهاب إلى التقاعد للعامل رقم 01 لأنه ليس من المؤكد أن يتحصل عليه عند ذهابه إلى التقاعد، لذلك لا بد من ترجيحه باستخدام معدل الوفاة ومعدل المغادرة؛ حيث يجب احتمال أن العامل سيعيش إلى غاية 60 سنة، وأنه على الخصوص سيقى في المؤسسة، لأنه إذا غادر المؤسسة قبل سن الخروج إلى التقاعد فإنه لن يستفيد من هذه المنحة؛ والترجيح معناه تعديل قيمة المنحة بمعدل الترجيح.

بالأخذ بعين الاعتبار معدل الوفاة والمغادرة المطبقان في المؤسسة 4.4% و7% على التوالي، فإن:

$$\text{المبلغ الإجمالي المرجح لمنحة الذهاب إلى التقاعد للعامل رقم 01} = \text{مبلغ المنحة} * (1 - \text{معدل الوفاة}) * (1 - \text{معدل المغادرة})$$

$$= 1\ 791\ 162.84 * 0.93 * 0.956 = 1\ 628\ 400.15$$

لكن مؤونة منحة الذهاب إلى التقاعد لن تكون بهذا المبلغ لأنه يتعلق بمبلغ مستقبل، لذا يجب تحيين المبلغ باستخدام معدل الخصم والأخذ بعين الاعتبار عدد سنوات العمل المحققة، وعلى اعتبار المؤسسة تتعمد معدل خصم قدره 2.5% بتاريخ 2018/12/31، وفي نفس التاريخ سيكون العامل رقم 01 قد حقق 20 سنة عمل من بين 31 سنة خدمة سيحققها بتاريخ الذهاب إلى التقاعد، فإن المؤونة ستكون:

$$\text{مؤونة منحة الذهاب إلى التقاعد للعامل رقم 01} = 1\ 628\ 400.15 * 0.93 * 0.956 * (1.0250)^{-11} = 1\ 172\ 001.45$$

وهو ما يمثل القيمة المحيمنة للالتزام بتاريخ 2018/12/31. ولحساب مبلغ مؤونة الذهاب إلى التقاعد الخاصة بلورة 2018، يتم طرح المؤونة الخاصة بلورة 2017 من المؤونة المحسوبة بتاريخ 2018/12/31 والخاصة بكل عامل.

تشوع المؤسسة في تكوين مؤونة منحة الذهاب إلى التقاعد للعامل بما جرد تثبيته في منصبه بعد عقد عمل غير محدد المدة (مصلحة الموارد البشرية، 2019)، وهذا ما أمكننا ملاحظته من خلال الجدول بالنسبة للعامل رقم 04 الذي أثبت ثمانية سنوات خدمة في المؤسسة.

زيادة المؤونة أو تخفيضها: يتم احتساب مؤونة الذهاب إلى التقاعد للبلورة بالفرق بين مجموع الالتزامات المحيمنة بتاريخ 12/31 من البلورة ومجموع الالتزامات المحيمنة بتاريخ 12/31 من البلورة السابقة، فإذا كان الفرق المذكور موجبا يعتبر الحاصل زيادة في المؤونة المشكلة لمنحة الذهاب إلى التقاعد، وإذا كان سالبا يعتبر تخفيضا لمؤونة منحة الذهاب إلى التقاعد، أما في حالة مغادرة العامل للمؤسسة لأي سبب كان قبل بلوغه السن المحدد للتقاعد، فإنه يتم تخفيض المؤونة بالمبلغ الكلي للعامل المغادر، ويترتب على ذلك إلغاء المخصص الخاص به من جدول حساب مؤونة الذهاب إلى التقاعد المعروض وفق النموذج السابق.

الجدول (5): مؤونة الذهاب إلى التقاعد لعدد من العمال للبلورة 2018

ملاحظة	مؤونة منحة الذهاب إلى التقاعد بتاريخ 2018/12/31		القيمة المحيمنة لمجموع الالتزامات منحة الذهاب إلى التقاعد بتاريخ 2018/12/31	القيمة المحيمنة لمجموع الالتزامات منحة الذهاب إلى التقاعد بتاريخ 2017/12/31	البيان
	زيادة (+)	تخفيض (-)			
	54 140.3	-	782 001.45	727 861.15	العامل (01)
	251 167.24	-	2 057 406.80	1 806 239.56	العامل (02)
	91 429.79	-	1 355 212.89	1 263 783.10	العامل (03)
	34 500.61	-	239 193.80	204 693.19	العامل (04)
	82 103.81	-	621 509.22	539 405.41	العامل (05)
توفي في 2018	-	1 027 921.39	-	1 027 921.39	العامل (06)
	513 341.75	1 027 921.39	5 055 324.16	5 569 903.8	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على وثائق مقدمة من مصلحة الموارد البشرية.

ب. حساب منحة الذهاب إلى التقاعد: لحساب منحة الذهاب إلى التقاعد تطبق المؤسسة الصيغة الآتية:

منحة الذهاب إلى التقاعد = (الأجر القاعدي+منحة الخبرة الوظيفية)*عدد الأشهر الممنوحة وفق الاتفاقية الجماعية

و فيما يلي نموذج حساب منحة الذهاب للتقاعد لأحد العمال المحليين على التقاعد، مع العلم أنه موظف كرئيس مصلحة صنف 17، تاريخ التوظيف: 1988/05/07، تاريخ الإحالة على التقاعد: 2015/12/01، و عدد سنوات الخدمة في تعاضدية صناعة البترول: 27 سنة و 7 أشهر

الجدول (6): كشف تسوية الحساب (STC) لعامل بتاريخ تقاعده

المبلغ	الاقطاعات	المبلغ	الأرباح
	البيان		البيان
157 521.89	قاعدة الضريبة على الدخل الإجمالي: 10%*1 575 218.88	42 229.00	الأجر القاعدي: 42 229.00
		28 444.76	منحة الخبرة الوظيفية: 66.26%*42 229.00
		71 373.76	الأجر القاعدي+منحة الخبرة الوظيفية: 28 44.76+42 229.00
		1 575 218.88	منحة الذهاب إلى التقاعد: 22.07*71 373.76 شهر
157 521.89	مجموع الاقطاعات	1 575 218.88	مجموع الأرباح (IDR)
	1 417 696.99		المبلغ الصافي للدفع

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على وثيقة مقدمة من مصلحة المولد البشرية.

بالاعتماد على المعطيات الواردة في الجدول رقم (6) أعلاه، نجد:

$$\text{منحة الذهاب إلى التقاعد للعامل} = (\text{الأجر القاعدي الأخير} + \text{منحة الخبرة الوظيفية}) * (\text{عدد سنوات الخبرة في المؤسسة} * 0.8) \\ = (28444.76 + 42929.00) * (0.8 * 27 + 0.8 * 12/7) = 22.07 * 71373.76 = 1575218.88 \\ \text{منحة الذهاب إلى التقاعد للعامل} = 1575218.88$$

حيث تخضع هذه المنحة لمعدل ضريبة على الدخل (IRG) 10% حسب المادة 67 و 104 من قانون الضرائب المباشرة، في حين أنها غير خاضعة لاشتراكات الضمان الاجتماعي بسبب طبيعتها الاستثنائية حسب المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 96-208 المؤرخ بتاريخ 05 يونيو 1996. بالتالي وبعد خصم الضريبة على الدخل، يكون:

$$\text{صافي المبلغ للدفع} = 1575218.88 - 1575218.89 = 1417696.99$$

ومنه تحصل العامل على صافي منحة تقاعد قدرها: 1 417 696.99 دج بمناسبة خروجه إلى التقاعد.

2.2. التسجيل المحاسبي

تكون الوثائق المتعلقة بقياس منافع الموظفين على مستوى مصلحة المولد البشرية، بما في ذلك منحة الذهاب إلى التقاعد والمؤونة الخاصة بها، محل إمضاء كل من مدير الوسائل العامة، مدير المالية والمحاسبة والمدوية العامة على التوالي، قبل أن توجه إلى مصلحة المحاسبة.

2.2.2. التسجيل المحاسبي لمؤونة منحة الذهاب إلى التقاعد: في نهاية كل دورة وبتاريخ 12/31، تقوم المؤسسة بتسجيل مؤونة الذهاب إلى التقاعد في يومية العمليات المختلفة (OD) كما يلي:

الجدول (7): التسجيل المحاسبي لمؤونة منحة الذهاب إلى التقاعد

المبلغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
	XX	N/12/31 مخصصات المؤونات-منحة الذهاب إلى التقاعد المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة	153	686
XX				

المصدر: يومية العمليات المختلفة من مصلحة المحاسبة.

ارتفاع المؤونة: بالاعتماد على النموذج الموضح في الجدول رقم (4)، وطريقة احتساب مؤونة الذهاب إلى التقاعد لسنة 2018 لعدد من العمال كما هو موضح في الجدول رقم (5)، يكون التسجيل المحاسبي على مستوى المؤسسة كالتالي:

الجدول (8): التسجيل المحاسبي لارتفاع مؤونة الذهاب إلى التقاعد

المبلغ		البيان	رقم الحساب	
مدين	مدين		دائن	مدين
	513 341.75	2018/12/31 مخصصات المؤونات-منحة الذهاب إلى التقاعد		686
54 140.3		المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة العامل 01	153	
251 167.24		المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة العامل 02	153	
91 429.79		المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة العامل 03	153	
34 500.61		المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة العامل 04	153	
82 103.81		المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة العامل 05	153	

المصدر: يومية العمليات المختلفة من مصلحة المحاسبة.

تقوم المؤسسة باستخدام حسابات مساعدة فرعية للحساب 153 (مؤونات المعاشات والالتزامات المماثلة)، تتمثل في الاستدلال على كل عامل بتقييم الأجر، وتحمل بمبلغ الالتزام الخاص بكل عامل بالشكل الذي يضمن متابعة الالتزام لكل عامل.

- إلغاء المؤونة: بمغادرة العامل المؤسسة قبل تاريخ الذهاب للتقاعد لأي سبب كالفأفة مثلا (انظر الجدول رقم 5)، يتم إلغاء المؤونة، بمجموع القيم المحيطة المتراكمة للالتزام الخاصة بالعمال، وذلك لئلا يسبب الذي تم إنشاء المؤونة لأجله، ويعتبر المبلغ الملغى كاسترجاعات تقيد كما يلي:

الجدول (9): التسجيل المحاسبي لإلغاء مؤونة الذهاب إلى التقاعد

المبلغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
	1 027 921.39	2018/12/31 المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة استرجاعات الاستغلال عن مؤونات-خصوم غير جارية	786	153
1 027 921.39				

المصدر: يومية العمليات المختلفة من مصلحة المحاسبة.

2.2.2. التسجيل المحاسبي لتسوية منحة الذهاب إلى التقاعد: عند تسوية منحة الذهاب إلى التقاعد بسبب الإحالة على التقاعد (جدول رقم 6)، يتم التسجيل المحاسبي وفق ثلاث مراحل هي:

أ. إلغاء مؤونة منحة الذهاب إلى التقاعد: ويكون الإلغاء بالمبلغ الإجمالي للالتزامات المحيطة كالتالي:

الجدول (10): التسجيل المحاسبي لإلغاء المؤونة

المبلغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
1 209 385.87	1 209 385.87	المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة استرجاعات الاستغلال عن مؤونات-خصوم غير جارية	786	153

المصدر: يومية العمليات المختلفة من مصلحة المحاسبة.

ب. تسجيل منحة الذهاب إلى التقاعد: وذلك في الحساب المخصص لها ضمن صنف أعباء المستخدمين كآآتي:

الجدول (11): التسجيل المحاسبي لمنحة الذهاب إلى التقاعد

المبلغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
1 417 696.99	1 575 218.88	أجور المستخدمين- منحة الذهاب إلى التقاعد	421	631
157 521.89		المستخدمون والحسابات الملحقه الدولة والجماعات العمومية	442	

المصدر: يومية الأجر من مصلحة المحاسبة.

ج. تسجيل تسوية منحة الذهاب إلى التقاعد عن طريق الدفع: ويتم في يومية البنك كأحد حسابات الخزينة كآآتي:

الجدول (12): التسجيل المحاسبي لتسوية دفع صافي منحة الذهاب إلى التقاعد

المبلغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
1 417 696.99	1 417 696.99	المستخدمون والحسابات الملحقه بنوك الحسابات الجارية	512	421

المصدر: يومية البنك من مصلحة المحاسبة.

بالتالي الدورة التي تتم فيها التسوية لن تتحمل سوى العبء الخاص بها المتمثل في الفرق بين مبلغ المؤونة الملغاة و بين المبلغ الحقيقي للمنحة الذي تم دفعه للعامل بمناسبة إحالته على التقاعد.

3.2. العرض والإفصاح المتعلق بمنحة الذهاب إلى التقاعد في الكشوف المالية

بما أن سنة 2018 لم تشهد استفادة العمال من منحة الذهاب إلى التقاعد على مستوى المؤسسة، فقد اقتصرت الإفصاح على عرض مؤونة منحة الذهاب إلى التقاعد في الكشوف المالية ذات العلاقة كآآتي:

1.3.2. عرض مؤونة منحة الذهاب إلى التقاعد في الميزانية: تم عرض الالتزام المتعلق بمنحة الذهاب إلى التقاعد في الميزانية (خصوم) بقيمة تمثل رصيد الحساب المعني في تاريخ افتتاح الدورة مضافا إليه مجموع الالتزامات المتراكمة خلال دورة 2018 مطروحا منها مجموع الالتزامات الملغاة خلال نفس الدورة، في الميزانية-خصوم- حيث يسجل في إحدى حسابات المجموعة الأولى لأنه متوقف على حدث الذهاب إلى التقاعد ويفتقد إلى بعض اليقين.

2.3.2. عرض مؤونة منحة الذهاب إلى التقاعد في حساب النتائج: تم عرض مؤونة منحة التقاعد الخاصة بدورة 2018 في حساب النتيجة ضمن المخصصات للإهلاكات والمؤونات وخسلة القيمة، في حين عرضت الاسترجاعات المتعلقة بالدورة المترتبة عن إلغاء مؤونة الذهاب إلى التقاعد الناتج عن حالات الاستقالة، التحويل والوفاة، ضمن استرجاع على خسائر القيمة والمؤونات.

3.3.2. عرض مؤونة منحة الذهاب إلى التقاعد في الملحق: لاحظنا أن عمود الملاحظة المقابل للحسابات التي تعرض ضمنها مؤونة منحة الذهاب إلى التقاعد، والذي يسمح ببيان المعلومات المكتملة المذكورة في الملحق عن طريق الإحالة إليها، لا يحمل أية مؤشرات مما يفسر أن المؤسسة لا تدلي بالإفصاح المتعلق بها في الملحق، وتكتفي بذكر مبلغ وطبيعة المؤونة في تعليق تلحقه بالوضعية المالية الخاصة بها في نهاية الدورة.

3. نتائج الدراسة:

- تشكل منحة الذهاب إلى التقاعد أحد منافع ما بعد انتهاء الخدمة وفق خطط المنافع المحددة، وبذلك تقتضي أن تكون محل تشكيل مؤونة عندما تقوم على أساس ضمني (اتفاقية جماعية) أو صريح (عقد عمل)؛
- تتم المحاسبة عن منحة الذهاب إلى التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي بتشكيل مؤونة لارتباطها بالمفاهيم المتضمنة في الإطار التصوري له، فهي تعتبر خصم واجب تقييده محاسبيا في نهاية كل سنة مالية، وذلك في ظل احترام وتطبيق لكل من محاسبة الالتزام، مبدأ الحيطة، إلحاق الأعباء بالنواتج ومبدأ استقلالية الدورات المالية؛ بالشكل الذي يحقق الخصائص النوعية للمعلومة المالية؛
- حدد النظام المحاسبي المالي صيغة لتقدير الالتزام المتعلق بمنحة الذهاب إلى التقاعد في نهاية كل سنة مالية هذه الصيغة تتضمن معلومات محددة الطبيعة لكن الافتراضات المعتمدة في تحديدها تختلف باختلاف مصادرها المتاحة، فبعضها يتعلق بمعطيات داخلية تختلف في حسابها باختلاف المؤسسة وبعضها يمكن الحصول عليه من مصادر خارجية متاحة؛
- تنتج الفروق الاكتوارية عن حدوث تغيرات في الافتراضات الاكتوارية المعتمدة في تحديد قيمة الملاحظات المستخدمة في قياس الالتزام، وتستوجب المحاسبة عنها في حال أهميتها؛
- يتوجب حسب النظام المحاسبي المالي التسجيل المحاسبي أن تكون مؤونة منحة الذهاب إلى التقاعد محل تقدير جديد في نهاية كل سنة مالية؛ والتسجيل المحاسبي للفروق الاكتوارية المهمة في أجل لا يتجاوز المدة المتوسطة الباقية لذهاب العامل إلى التقاعد؛
- حدد النظام المحاسبي المالي قفرا من الإفصاح يتمثل في الإفصاح عن مبلغ المؤونة، طبيعتها، طريقة حسابها وشرح الافتراضات المعتمدة لتحديد مختلف الملاحظات المستخدمة في القياس، إضافة إلى الإفصاح المتعلق بالفروق الاكتوارية المهمة غير المسجلة ومدة امتدادها؛
- تطبق تعاقدية صناعة البترول في المحاسبة عن منحة الذهاب إلى التقاعد الصيغة المحددة في النظام المحاسبي المالي دون تحديث للافتراضات الاكتوارية المعتمدة لتحديد مختلف الملاحظات المستخدمة في تقدير الالتزام، ويتعلق الأمر بالافتراضات الاكتوارية من المحيط الخرجي للمؤسسة وبعض الافتراضات الاكتوارية التي تخص البيئة الداخلية للمؤسسة، كما لا تلتزم المؤسسة بالقدر الكافي من الإفصاح المطلوب، وهذا ما يختلف عن النتائج المتوصل إليها في الدراسة المقدمة من طرف: بلخير بكري والطيب مداني بعنوان تقييم مكافأة نهاية الخدمة وفق النظام المحاسبي المالي؛
- النقائص المسجلة في المحاسبة عن منحة الذهاب إلى التقاعد في المؤسسة محل الدراسة راجعة بالدرجة الأولى إلى البيئة الداخلية للمؤسسة التي تعاني نقصا في الإلمام والاستيعاب الكافي للإطار النظري الخاص بها مما ينتج عنه نقائص على المستوى التطبيقي كان من الممكن تفاديها، خاصة في ظل فصل الاعتراف والقياس عن التسجيل والعرض والإفصاح، وهذا ما يختلف عن النتائج المتوصل إليها في الدراسة المقدمة من طرف: أمين بن سعيد ويونس الأغواط، والتي اقتصرت في تفسيرها لعدم تطبيق المحاسبة

عن هذه المنحة في المؤسسات الجزائرية بالشكل الذي نص عليه النظام المحاسبي المالي بمحيط المؤسسة الخرجي (غياب سوق نشط).

4. الخلاصة:

جاء النظام المحاسبي المالي بإطار تصوري وقواعد تقييم تعكس اعتماده على المعايير المحاسبية الدولية كمرجعية، ويعتبر المعيار المحاسبي الدولي IAS 19 "منافع المستخدمين" من بين المعايير المحاسبية التي تبناها النظام المحاسبي المالي. تأتي منحة الذهاب إلى التقاعد كأحد أهم منافع المستخدمين ما بعد انتهاء الخدمة المدرجة ضمن خطط المنافع المحددة، والتي تلزم المؤسسة بدفعها لمستخدميها بمناسبة ذهابهم إلى التقاعد لقاء سنوات العمل التي تم تأديتها لمؤسستهم، ولقد جاءت قواعد التقييم التي نص عليها النظام المحاسبي المالي بضرورة قياس الالتزام المتعلق بمنحة الذهاب إلى التقاعد بقيمته بما يحقق أفضل تقدير له، إضافة إلى تسجيله والإفصاح عنه عن طريق عرضه في الكشوف المالية للمؤسسة، لمعرفة كيفية المحاسبة عن منحة الذهاب إلى التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي، طرحت الإشكالية الآتية: كيف تتم المحاسبة عن منحة الذهاب إلى التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي على مستوى تعاضدية صناعة البترول؟

وتمت الإجابة عنها بشكل مبدئي عن طريق وضع فرضيات، وبعد استعراض مختلف جوانب الموضوع، من خلال الدراسة النظرية من جهة ودراسة حالة تعاضدية صناعة البترول من جهة أخرى، توصلت الدراسة في اختبار الفرضيات إلى النتائج الآتية: الفرضية الأولى المتمثلة في أنه يتم الاعتراف المتعلق بمنحة الذهاب إلى التقاعد نتيجة لتطبيق محاسبة الالتزام وفق النظام المحاسبي المالي، من خلال الدراسة تؤكد أن المؤسسة شرعت في تكوين أول مخصص مؤونة لمنحة الذهاب إلى التقاعد وفق ما يفرضه الالتزام الضمني في الاتفاقية الجماعية الخاصة بها سنة 2010 التي حددت كبدائية لتطبيق النظام المحاسبي المالي، تجسيدا لما تضمنه الإطار التصوري لهذا النظام من مفاهيم تأتي محاسبة الالتزام في مقدمتها، وكذا قواعد التقييم الذي استمدتها في هذا المجال من معيار المحاسبة الدولي 19 منافع المستخدمين بناء على الحسابات الأكتورية في المحاسبة عن منافع ما بعد انتهاء الخدمة ضمن خطط المنافع المحددة، الفرضية الأولى محققة. الفرضية الثانية المتمثلة في أنه يتم قياس الالتزام المتعلق بمنحة الذهاب إلى التقاعد وفق معلمات محددة وثابتة، حدد النظام المحاسبي المالي صيغة حساب مؤونة منحة الذهاب إلى التقاعد وطبيعة المعلمات التي تقوم عليها، فيما لم يحدد طريقة معينة لحساب الافتراضات المعتمدة في تحديد المعلمات المتضمنة في الصيغة، واكتفى بملاحظة أنها توفر أحسن تقدير للالتزام في تليخ الحساب، حيث ثبت لنا أنها متغيرة حسب المؤسسة وبتغير الافتراضات من حيث الزمن والمصادر المتاحة للحصول عليها، كما أنه لم يحدد طريقة حساب معلمات المنحة نظرا للطابع الاستثنائي الذي تتصف به، حيث ثبت أن المؤسسة تقوم بحساب المعلمات وفق معطيات داخلية خاصة في حدود احترام التشريعات ذات العلاقة، ومنه الفرضية الثانية غير محققة.

الفرضية الثالثة المتمثلة في أنه يتم الإفصاح عن منحة الذهاب إلى التقاعد عن طريق عرض المعلومات في جميع الكشوف المالية ذات العلاقة، تؤكد لنا عدم توفر درجة الإفصاح الكافية المتعلقة بشروح الافتراضات المعتمدة لتحديد مختلف المعلمات المستخدمة في حساب مؤونة الذهاب إلى التقاعد في الملحق على مستوى المؤسسة، حيث تكتفي بذكر طبيعة المؤونة وقيمتها في تعليق يضم إلى الوضعية المالية، ومنه الفرضية الثالثة غير محققة.

الاقتراحات: من خلال النتائج المتوصل إليها والنقائص الموجودة في المؤسسة محل الدراسة يمكن تقديم الاقتراحات الآتية:

- على المؤسسة أن تولي اهتماما في تتبع تغيرات المعلومات المتعلقة بقياس التوام منحة الذهب إلى التقاعد وذلك بتحديث الافتراضات الاكتوارية المعتمدة لتحديد مختلف المعلومات المستخدمة عند نحاية كل دورة؛
- ضرورة إعطاء الاهتمام الكافي لتقدير الاتوام المتعلق بمنحة الذهب إلى التقاعد لتأثيره على نتيجة السنة المالية للمؤسسة كونه يقابله أحد حسابات الأعباء المثبتة في شكل مؤونة؛
- ضرورة اعتماد الملحق كقائمة مالية أساسية تتضمن القدر الكافي من الإفصاح المطلوب الخاصة بقياس الاتوام؛
- ضرورة التكوين المستمر للإطارات البشرية القائمة على المحاسبة عن منافع المستخدمين في النظام المحاسبي المالي لمساوية تطورات المعرفة المستجدة والممارسات في هذا المجال.

آفاق الدراسة:

وختاما لهذه الدراسة اتضح أن هناك جوانبا لم يتم التطرق إليها نقترحها لتكون إشكالية لدراسات مستقبلية:

- الحسابات الاكتوارية لمنافع المستخدمين بين معايير المحاسبة الدولية والنظام المحاسبي المالي.
- دور المحاسبة عن منافع المستخدمين ما بعد انتهاء الخدمة في سياسة التمويل في المؤسسة.

5. المراجع:

- القانون رقم 07-11. (25 11, 2007). المتضمن النظام المحاسبي المالي. الجريدة الرسمية العدد 74 بتريخ 2007/11/25.
- المرسوم التنفيذي رقم 08-156. (26 05, 2008). المتضمن تطبيق أحكام القانون 07-11. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 27 بتريخ 2008/05/28.
- القرار. (26 06, 2008). المحدد لقواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف المالية وعرضها وكذا ملونة الحسابات وقواعد سيرها. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 19 بتريخ 2009/03/25.
- حميدات جمعة. (2014). خبير المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية. عمان، الأردن: الجمع اللولي العربي للمحاسبين القانونيين.
- عبد العال طروق. (2016). موسوعة معايير المحاسبة الجزء الثاني. الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية.
- Board, I. A. (2019, 03 29). *IASB*. Retrieved 03 29, 2019, from <https://www.ifs.org>
- ELHOUSNEY, Y., & MHAMED, S. A. (2014). *Introduction aux normes comptables IAS-IFRS: Fiches résumées pratiques-QCM* (éd. 1ère Edition). Rabat, Maroc: Imprimerie EL Maarif.
- بلخير بكري، و مداني الطيب. (2015). تقييم واقع تطبيق مكافأة نحاية الخدمة وفق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الوطنية لخدمات الأبار. (كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الخور) مجلة أداء المؤسسات الجزائرية (7)، 175-183.
- CNC, C. N. (2014). *Manuel de Comptabilité Financière: Conforme à la loi 07-11 du 25 novembre 2007 portant le Système Comptable Financier*. Reghaia, Algérie: ENAG édition.
- هوام جمعة. (2017). المحاسبة المعمقة وفقا للنظام المحاسبي المالي الجديد والمعايير المحاسبية الدولية *IAS/IRFS* (الإصدار الطبعة الثالثة). الجزائر: دوان المطبوعات الجامعية.
- بن ربيع حنيفة. (2013). الواضح في المحاسبة المالية وفق *SCF* والمعايير الدولية *IAS/IFRS* الجزء الثاني (الإصدار الطبعة الأولى). الجزائر: منشورات كليك.
- Sougné, D. (2009). L'évaluation actuarielle des engagements de pension selon l'IAS 19 et ses perspectives d'évolution. *Revue Française de la Comptabilité* (38), 104-111.
- CNC, C. N. (2013, 04 23). Avis. *Les avantages au personnel et exemple de calcul(revu et corrigé)*. CNC.
- CNC, C. N. (2011, 03 26). note méthodologique. *Application du système comptable financier"SCF": Les avantages aux personnel*. CNC.
- عطية عبد الرحمان. (2011). المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي المالي. الجزائر.
- القانون رقم 15-02. (04 01, 2015). المتعلق بالتعاضديات الإجتماعية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 01 بتريخ 2015/01/07.