



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبة

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: علوم الاقتصاد والعلوم التجارية وعلوم التسيير

تخصص: محاسبة وجباية المعقمة

بعنوان:

منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة بين متطلبات

المعايير الدولية وتطبيقاتها في الجزائر

- دراسة حالة في الصندوق الوطني للتقاعد وكالة -ورقلة-

من إعداد الطالبة: خنور منال/ بن موسى حدة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2023/06/20

أمام اللجنة المكونة من السادة :

(أستاذ- جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا

أ/ قمو اسيا

(أستاذ- جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا

أ/ عائشة سلمى كيجلي

(أستاذ- جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

أ/ أمال مهاوة

السنة الجامعية: 2023/2022



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبة

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: علوم الاقتصادية وعلوم التسيير وعلوم التجارية

تخصص: محاسبة وجباية المعمقة

بغنوان :

منافع المستخدمين لمابعد انتهاء الخدمة بين متطلبات

المعايير الدولية وتطبيقاتها في الجزائر

- دراسة حالة في الصندوق الوطني للتقاعد وكالة -ورقلة-

من إعداد الطالبة: خنور منال/ بن موسى حدة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 20/06/2023

أمام اللجنة المكونة من السادة :

(أستاذ- جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا

أ/ قمو اسيا

(أستاذ- جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا

أ/ عائشة سلمى كيجلي

(أستاذ- جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

أ/ مهاوة أمال

السنة الجامعية: 2023/2022



الإهداء

اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا
اللهم صلي وسلم على سيدي ونور قلبي وشفيعنا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى صحبه وسلم تسليما
كثيرا

أهدي ثمرة جهدي المتواضع

الى من وهبوني الحياة والأمل، والنشأة على شغف

وعلموني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر

والدي العزيز، ووالدتي العزيزة: براء، واحسانا، ووفاء لهما

الى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي الى العقد المتين اخواني واخواتي

إلى كل الأهل والأصدقاء والى كل من ساهم في هذا العمل المتواضع من قريب أو من بعيد

إلى أساتذتي الكرام وإلى كل من كان لي سند وعون في إتمام هذه الدراسة

الى كل من نساهم قلبي، ولم ينساهم قلبي

حدة

منال

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

" ومن يشكر فإنما يشكر لنفسه "

صدق الله العظيم

الحمد لله الذي منحنا القوة وساعدنا على إنهاء هذا البحث والخروج به بهذه الصورة الممتازة، فبالأمس القريب بدأنا مسيرتنا التعليمية ونحن ننظر إلى يوم التخرج كأنه يوم بعيد، فرأينا أن محاسبة وجباية المعمة هدفا ساميا ومغامرة عظيمة وغاية تستحق العناية لأجلها.

لله الحمد كله والشكر كله أن وفقنا وألهمنا الصبر على المشاق التي واجهتنا لإنجاز هذا العمل المتواضع أسأل الله العظيم، أن يجعله مفتاحا لمزيد من البحث ونشر العلم بين الناس. ونتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذة المشرفة كبحلي عائشة سلمة التي ساعدتنا كثيرا في مسيرتنا لإنجاز هذا البحث وماقدمته لنا من نصائح.

كما أتوجه بالشكر والتقدير إلى جميع عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد . فرع ورقلة . خاصة السيد منير رحموني والسيد عبد الوهاب على مدهم لنا يد العون من أجل إجراء الدراسة الميدانية. كما أوجه الشكر لأسرتي فردا فردا الذين صبروا وتحملوا معي ومنحوني الدعم على جميع الأصعدة، وأشكر أصدقائي والأحباب وكل شخص قدم لي الدعم المادي أو المعنوي.

حدة

منال



الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة كيفية المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة حسب المعايير المحاسبية الدولية والنظام المحاسبي المالي، و لإثراء الموضوع قمنا بالتطرق للجوانب النظرية المتعلقة بمعايير المحاسبة الدولية و كذلك بالنظام المحاسبي المالي، وفي سبيل تحقيق أهداف الدراسة قمنا بإعطاء نظرة عامة عن كيفية تطبيق المعيار IAS19 لمنافع الموظفين لما بعد انتهاء الخدمة في المؤسسة الجزائرية، وقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي و قمنا بدراسة حالة في الصندوق الوطني للتقاعد وكالة-ورقلة- قمنا من خلالها بمقابلات شخصية مع مسؤولين في مصلحة المستخدمين ومصلحة المحاسبة المالية وتحليل الوثائق بغية التعرف على واقع منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة وكيفية تطبيقها، وقد توصلنا إلى أن المؤسسة تعتمد على قواعد تقييم منافع طويلة الأجل وفق ما نص عليه النظام المحاسبي المالي والذي يعبر عن الوضعية المالية الحقيقية للمؤسسة.

الكلمات المفتاحية:

نظام محاسبي مالي، معايير محاسبية دولية، معيار دولي IAS19، معيار دولي IAS26، منافع مستخدمين طويلة الأجل، منافع لما بعد انتهاء الخدمة، مؤونة منحة الذهب للتقاعد، الافتراضات الاكتوارية، معاش التقاعد.

Abstract:

This study aims to know how the accounting treatment of post-service employee benefits according to international accounting standards and the financial accounting system, and to enrich the subject, we have touched on the theoretical aspects related to international accounting standards as well as the financial accounting system, and in order to achieve the objectives of the study we have given a look In general, how to apply the standard IAS19 for employee benefits in Algerian institutions, and we have relied in our study on the descriptive approach and we have conducted a field study in the National Pension Fund - Ouargla Agency - through which we conducted personal interviews with officials in the Users' Department and the Financial Accounting Department and analyzed Documents in order to identify the reality of post-service benefits for users and how to apply them, and we have concluded that the institution relies on the rules for evaluating long-term benefits as stipulated in the financial accounting system, which reflects the real financial position of the institution.

Key words: Financial accounting system, international accounting standards, international standard IAS19, international standard IAS26, long-term employee benefits, post-service benefits, retirement grant provision, actuarial assumptions, retirement pension.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
I	الإهداء
II	الشكر
III	الملخص
IV	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال
VIII	قائمة الملاحق
IX	قائمة الاختصارات
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري والتطبيقي لمنافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة	
3	المبحث الأول: ماهية منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة
3	المطلب الأول: منافع المستخدمين في إطار نظام الحوافز والأجور
4	المطلب الثاني: منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة وفق معايير المحاسبة الدولية
14	المطلب الثالث: منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة في الجزائر
25	المبحث الثاني: عرض الدراسات السابقة المتعلقة بمنافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة
26	المطلب الأول: الدراسات المحلية
28	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
29	المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة
33	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: دراسة حالة منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة في الصندوق الوطني للتقاعد	
36	المبحث الأول: طريقة وأدوات دراسة أثر محاسبة منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة
36	المطلب الأول: التعريف بمجتمع وعينة الدراسة
37	المطلب الثاني: منهجية وأدوات الدراسة
38	المبحث الثاني: نتائج دراسة أثر محاسبة منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة ومناقشتها
38	المطلب الأول: تحليل نتائج الدراسة
41	المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين لما بعد انتهاء الخدمة في الصندوق الوطني للتقاعد
48	خلاصة الفصل الثاني
50	خاتمة
53	قائمة المراجع

57	قائمة الملاحق
64	الفهرس

قائمة الجداول

الصفحة	اسم الجدول	الرقم
7	مقارنة بين المنافع المحددة والمساهمات المحددة	01
24	الاشتراكات الضمان الاجتماعي في المؤسسة	02
30	خصائص الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة	03
38	إيرادات ونفقات الصندوق خلال الفترة بين 2018 – 2022	04
39	تطور عدد المستفيدين من معاش التقاعد للفترة بين 2018-2022	05
42	نموذج جدول حساب مؤونة منحة الذهاب للتقاعد في مؤسسة CNR لسنة 2022	06
44	يوضح كيفية حساب منحة الذهاب للتقاعد الحقيقية	07
45	حساب معاش التقاعد من طرف الصندوق الوطني للتقاعد	08

قائمة الأشكال

الصفحة	اسم الشكل	الرقم
39	منحنى تطور إيرادات ونفقات الصندوق خلال الفترة من 2018 الى 2022	01
40	تطور عدد المستفيدين من معاش التقاعد خلال الفترة من 2018 الى 2022	02

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
57	الجريدة الرسمية - العدد 19 -	01
58	الجريدة الرسمية لتحديد توزيع نسبة الاشتراكات في الضمان الاجتماعي	02
59	كشف معاش التقاعد	03
60	المادة 196 من الاتفاقية الجماعية للعمل	04
61	جدول يوضح حركة دخول وخروج العمال في المؤسسة	05
62	الأجور الشهرية الخاضعة لإشتراكات الضمان الإجتماعي	06

قائمة الاختصارات والرموز

رمز الاختصار	الدلالة
SCF	النظام المحاسبي المالي
IAS19	المعيار المحاسبي الدولي 19
IAS26	المعيار المحاسبي الدولي 26
IDR	منحة الذهاب للتقاعد
CNR	الصندوق الوطني للتقاعد
IRG	الضريبة الدخل على الاجتماعي
CNAS	الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء
COCOBATH	الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية
CASNOS	الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء

مقدمة

مقدمة:

يحتل المورد البشري مكانة مهمة في المؤسسة الاقتصادية، لذلك منحته هيئات دولية ومنظمات محلية مختلفة حيزا من البحث والدراسة، والإهتمام بكل العوامل التي يمكنها أن تؤثر على أداءه، حيث يرجع الكثير منهم نجاح مؤسسة ما و كفاءتها في نشاطها بكفاءة و نوعية مواردها البشرية، وذلك بوضع سياسات التعويضات والحوافز خاصة الحوافز المادية وتقديم امتيازات سواء على المدى الطويل أو على المدى القصير.

تعتبر مزايا موظفين التي تناولها المعيار المحاسبي الدولي IAS19 الذي أقر الاعتراف بهذه المزايا والقياس المحاسبي لها وكذلك الإفصاح عنها في كل أصنافها ومن ضمنها منافع ما بعد انتهاء الخدمة وهي مزايا تمنح للمستخدمين بعد مغادرتهم المؤسسة (صاحب العمل) مثل معاشات التقاعد ومزايا التقاعد الأخرى والتأمين على الحياة لما بعد انتهاء الخدمة والرعاية الطبية لما بعد انتهاء الخدمة، وكذلك تناول المعيار المحاسبي الدولي IAS26 المحاسبة والتقرير عن برامج منافع التقاعد الذي بين المحاسبة واعداد التقارير لكافة المشاركين في خطة منافع التقاعد كمجموعة، وليس مع التقارير التي يمكن اعدادها للأفراد حول منافع تقاعدهم الخاصة، لذلك فان المعيارين مرتبطين مع بعضهما الى حد ما ولكن لا يوجد تداخل مباشر بين المبالغ المذكورة في البيانات المالية لخطة منافع والمبالغ المذكورة من قبل أصحاب العمل.

على ضوء التقديم الموجز الذي تم عرضه تتبين الإشكالية الرئيسية للموضوع حول السؤال التالي:

الى أي مدى تتم المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة حسب المعايير المحاسبية الدولية والنظام المحاسبي

المالي في الجزائر؟

الأسئلة الفرعية:

- 1- ماهية نظام الحوافز وأهم تقسيماته؟
- 2- ما المقصود بمنافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة؟ وماهي المعايير المطبقة فيها؟
- 3- هل تتوافق المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة في الجزائر مع معايير المحاسبة الدولية ؟
- 4- ما هي المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة الخاصة بعمال الصندوق الوطني للتقاعد وكالة - ورقلة - ؟

فرضيات الدراسة:

- يعرف نظام الحوافز بأنها مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي تثير الموظفين وتدفعهم إلى تقديم أعلى مستويات الأداء في المؤسسة، ومن أهم تقسيماته الحوافز المادية والمعنوية.
- منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة هي منافع مستحقة بعد اكتمال فترة الخدمة، ويوجد لها تطبيق في المعيار المحاسبي الدولي IAS19 منافع المستخدمين وكذلك المعيار المحاسبي IAS26 المحاسبة والتقرير عن برامج منافع التقاعد.
- نعم هناك توافق لمعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة في الجزائر مع معايير المحاسبة الدولية.
- جاءت هذه الدراسة لمعرفة كيفية حساب منحة الذهاب للتقاعد ومعاش التقاعد في الصندوق الوطني للتقاعد.

منهج الدراسة:

استخدمنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي من خلال الكتب والأطروحات والمقالات العلمية، مع دراسة حالة في الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة بالإضافة الى المقابلة الشخصية.

حدود الدراسة:

• الحدود الزمانية: حددت الدراسة خلال الفترة الممتدة من مارس 2023 إلى افريل 2023.

• الحدود مكانية: تمت الدراسة على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذا البحث في إعطاء نظرة شاملة عن المعايير المحاسبية الدولية المتعلقة بمزايا الموظفين لما بعد انتهاء الخدمة ومجالات تطبيقه في الجزائر، والاشارة الى الطرق التي تقيم بها منحة التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- التعرف على مفهوم نظام الحوافز وأهميته وماهي اهم أنواعه.
- التطرق الى المعايير المحاسبة الدولية الخاصة بمنافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة وما مدى التوافق النظام المحاسبي المالي مع هاته المعايير .

دوافع اختيار لموضوع:

- الرغبة في توسيع المعارف في هذا المجال.
- الميل الشخصي للبحث في هذا النوع من المواضيع.
- الرغبة في التعرف على المعيار المحاسبي الدولي IAS26 المحاسبة والتقرير عن برامج منافع التقاعد.

هيكل الدراسة:

من أجل تحقيق الاهداف المسطرة في هذه الدراسة واستغلال الجيد للمعلومات، قمنا باستخدام طريقة IMRAD المتبعة في اعداد البحوث العلمية مما استدعى تقسيم دراستنا إلى فصلين يتضمن الفصل الأول الخلفيات النظرية للدراسة حيث تضمن ماهية منافع الموظفين لما بعد انتهاء الخدمة وكذا أهم الدراسات السابقة المتعلقة للموضوع، في حين تضمن الفصل الثاني الإطار التطبيقي للدراسة من خلال دراسة الحالة التي قمنا بها في الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة.

الفصل الأول

الإطار النظري والتطبيقي لمنافع

المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة

تمهيد:

تم تطبيق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الجزائرية بداية من جانفي 2010، واستجدت معه بعض العمليات والمفاهيم الحديثة المستمدة أساسا من المعايير المحاسبية الدولية، و من بين أهم النقاط التي مستها تلك التغيرات المعالجة المحاسبية لمنحة الذهاب للتقاعد و هي العملية التي نجد الخلفية الفلسفية لها في المعيار المحاسبي الدولي 19 الذي يلقي الضوء على متطلبات الاعتراف والقياس المحاسبي لمنافع المستخدمين أثناء وبعد الخدمة والمعيار المحاسبي الدولي IAS26 المحاسبة و التقرير عن برامج منافع التقاعد كمجموعة، وتأتي هذه المنافع كشكل من أشكال الحوافز المقدمة الذي تعطيه المنشأة مقابل الخدمة التي يقدمها الموظف، سواء كانوا في حالة عمل دائم بالمؤسسة أو تمت إحالتهم على التقاعد لهذا سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة من منظور المعايير الدولية والنظام المحاسبي المالي من خلال مبحثين:

- المبحث الأول: ماهية منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة.

- المبحث الثاني: عرض الدراسات السابقة المتعلقة بمنافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة.

المبحث الأول: ماهية منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة

ستتطرق في هذا المبحث إلى مختلف الأدبيات المتعلقة بمنافع المستخدمين في إطار نظام الحوافز والأجور وكذا منافع المستخدمين لما بعد إنتهاء الخدمة وفق المعايير المحاسبية الدولية IAS19 و IAS26 و تطبيقاتها في الجزائر بالتحديد باعتبارها موضوع دراستنا، وقد قسمنا هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب.

المطلب الأول: منافع المستخدمين في إطار نظام الحوافز والأجور

تمتج المؤسسات لمستخدميها مزايا معينة مثل المعاشات والتأمينات الخاصة بالمرض والعجز والبطالة، كماتهتم بتقديم خدمات لهم في شكل خدمات مالية وإجتماعية قد تمتد إلى الإسكان والمواصلات وغيرها. ويقرا العديد بأن للتحفيز المناسب أثر على ولاء المستخدمين لمؤسستهم والاستمرار في العمل معها، وتهدف من خلال هذا المطلب إلى تسليط الضوء على أنظمة الحوافز وماهيتها وأهم أنواعها.

الفرع الأول: ماهية الحوافز

أولاً: مفهوم الحوافز

للحوافز تعاريف عديدة نستعرض عدد منها:¹

- هي كل الأساليب المستخدمة لحث العاملين على العمل المثمر.
- كل الوسائل والعوامل التي يكون من شأنها حث الموظفين والعمال على أداء واجباتهم بجد وتشجيعهم على بذل جهد أكبر ومكافأتهم على ما يبذلونه فعلا من جهد زائد عن المعدل في مجال الإنتاج والخدمات.
- وعليه فإن الحوافز هي مجموعة الطرق والوسائل والعوامل التي تدفع الفرد إلى إتباع التصرف المناسب². 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 والمعنوية التي من شأنها أن تسمح لهم بإشباع حاجاتهم ورغباتهم وهذا بدوره يؤدي الى زيادة في الإنتاج من اجل تحقيق اهداف المؤسسة الطويلة وقصيرة المدى.

ثانياً: أهمية الحوافز

يمكن تحديد أهمية الحوافز في النقاط التالية:³

- يؤدي إلى زيادة الإنتاج وتسريعه لمواجهة مواقف معينة كتوجيه كميات للتصدير أو تطبيق خطة خاصة، ومن خلالها زيادة أرباح المؤسسة.
- يعزز استقرار العاملين ويرفع شعورهم بالولاء للمؤسسة ويقلص بالتالي معدل الانسحاب منها.
- يمثل طريق الرفع دخول المستخدمين (التحفيز الإيجابي).
- تعمل أيضا على تشجيع الابتكارات والاختراعات لدي العمال، واعتماد على أساليب عمل حديثة من شأنها تقليص الوقت.
- تهدف الحوافز من حيث تأثيرها على العامل نفسه الى تحقيق الرضا واشباع حاجاته الضرورية النفسية والاجتماعية وذلك بتحسين أحواله المعيشية وتحسين ظروف العمل المناسبة وخلق الجو المناسب للعمل مما يؤدي الى دفع الروح المعنوية لديه وبالتالي

¹ - سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار المجلدوي للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2008، ص229.

² -Alain Meignant, **ressources humaines-déployer la stratégie**, edition liaisons, SA, Paris, 2000, p226.

³ - زيد منير عبوي، الإدارة و اتجاهاتها المعاصرة (وظائف المدير)، دار دجلة، الأردن، 2007، ص 87.

يُجاد علاقات اجتماعية مع زملائه، مما يؤدي كل ذلك إلى تحقيق أهداف المؤسسة.
وفي الأخير نجد أن للحوافز هدف اجتماعيا و آخر اقتصاديا يرتبط كل منها بالأجر، فالحوافز تعمل على زيادة جهود العاملين لتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية¹.

الفرع الثاني: تقسيمات الحوافز

تأخذ الحوافز صور مختلفة، وذلك حسب طبيعة المؤسسة وإمكاناتها المتاحة واستراتيجياتها في تحريك جهود العاملين نحو تحقيق هدف معين، حيث تقسم الحوافز من ناحية مادتها إلى²:

✓ **الحوافز المادية:** تتمثل بالأموال والمزايا المادية ونجد منها المكافآت المالية والمشاركة في الأرباح، وكذا مختلف أنواع الاستفادة من التقاعد والتأمين والعطل المدفوعة الأجر... الخ.

✓ **الحوافز الغير المادية (المعنوية):** هي الحفزات ذات الطابع المعنوي إنطلاقا من المساهمة في التسيير أو إتخاذ القرارات بواسطة طرق مختلفة منها المشاركة في اعداد خطط 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 انجاز عمل معين تستهدفه المؤسسة كالحوافز المادية والمعنوية... الخ.

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

المطلب الثاني : منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة وفق معايير المحاسبة الدولية

تعد المزايا و المنافع التي يحصل عليها الموظفون من أهم العوامل التحفيزية التي تدفعهم لبدل الجهود الالزم إلتمام واجباتهم اتجاه مؤسستهم وكذلك منافع العاملين بعد التقاعد، قامت لجنة معايير المحاسبة الدولية بإصدار معيار IAS19 منافع الموظفين ودعمته بالمعيار المحاسبي IAS26 خطط منافع التقاعد الذي يعطي تفسيراً أكثر لخطط منافع التقاعد التي تطرق إليها المعيار المحاسبي IAS19 ، حيث يحدد هذين المعيارين المحاسبة والإفصاح من قبل أصحاب العمل للمنافع الممنوحة للموظفين ومن خلال هذا المطلب سنقوم بإلقاء الضوء على محاسبة منافع الموظفين لما بعد انتهاء الخدمة وفق المعيارين IAS19 و IAS26.

الفرع الأول: المعيار المحاسبي الدولي IAS19 منافع الموظفين

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

أولاً: ماهية منافع الموظفين

1- تعريف المعيار:

هناك عدة تعاريف لمنافع الموظفين نذكر منها:

- منافع الموظفين هي كافة أشكال التعويض الذي تعطيه المنشأة مقابل الخدمات التي يقدمها الموظفون³.

¹ - صالح بيومي، *حوافز الإنتاج في الصناعة*، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1982 ، ص13.

² - خضير كاظم حمود، ياسين الخرشنة، *إدارة الموارد البشرية*، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن ، 2008، ص186.

³ - International Federation of Accountants, **IPSAS 39**, Employee Benefits, International Public Accounting Standard, 2016,p 1693.

- منافع الموظفين تعالج كل أشكال للطرف الآخر معطاة من قبل المنشأة إلى مستخدميها لقاء الخدمات التي قاموا بها، هذه المنافع تسجل ضمن الأعباء عند قيام المستخدمين بأداء عملهم المنتظر لقاء هذه المنافع أو عندما تكون الشروط التي تخضع لها الالتزامات التعاقدية للمنشأة إزاء المستخدمين لديها المتوفرة¹.

2- نبذة تاريخية عن المعيار المحاسبي الدولي 19

صدر المعيار المحاسبي الدولي 19 لأول مرة عام 1980 وكان التطبيق الفعلي عام 1983 وكان المعيار خاص فقط بنظم التقاعد ولا يتضمن المنافع الأخرى، وأتسم بعدم الاستقرار، حيث أجريت عليه الكثير من التعديلات في مواده وقواعده، ومن أهم هذه التعديلات كانت سنة 1998 حينها أصبح يغطي كل أنواع مزايا المستخدمين، وحاليا يتم إتباع النسخة الصادرة عن مجلس معايير المحاسبة الدولية في 16 جوان 2011 والتي دخلت حيز التطبيق بداية من شهر جانفي 2013².

3- هدف ونطاق تطبيق المعيار المحاسبي الدولي 19:

عند إصدار أي معيار محاسبي دولي يجب إبراز الهدف من إصدار هذا الأخير وكذا مجال ونطاق تطبيقه.

أ- **الهدف:** يهدف هذا المعيار إلى بيان الاعتراف والإفصاح عن منافع المستخدمين وينص المعيار على شروط الاعتراف والقياس والإفصاح، ويتطلب المعيار أن تقوم المنشآت بالاعتراف³:

- بالتزام عليها عند قيام الموظفين بتقديم خدمات لها مقابل منافع سيقوم بدفعها لهم في المستقبل؛
- بالأعباء والالتزامات المترتبة عليها نتيجة المنافع الاقتصادية الناجمة عن الخدمات التي قدمها الموظفين مقابل المنافع المقدمة لهم. ويلزم هذا المعيار صاحب العمل بتطبيق ما ورد فيه على كافة منافع الموظفين.

ب- نطاق التطبيق :

- ينبغي تطبيق هذا المعيار من قبل صاحب العمل في محاسبة جميع منافع الموظفين، بإستثناء تلك التي ينطبق عليها المعيار الدولي لإعداد التقارير المالية (2) "الدفع على أساس الأسهم".
- يحدد المعيار أربع فئات رئيسية لمنافع المستخدمين⁴:

- 1- منافع المستخدمين قصيرة الأجل مثل الأجور... والعلاوات المدفوعة خلال 12 شهرا من نهاية الفترة.
 - 2- منافع ما بعد التوظيف مثل المعاشات والمزايا الطبية بعد الخروج من الخدمة والتأمين على الحياة بعد الخروج من الخدمة.
 - 3- منافع الخروج من الخدمة مثل مكافأة نهاية الخدمة.
 - 4- منافع عاملين أخرى طويلة الأجل مثل إجازة الخدمة الطويلة أو الإجازة التي تمنح من أجل البحث والدراسة.
- تصنيف منافع ما بعد الخروج من الخدمة هنا خطط مساهمة محددة أو خطط منافع محددة.

¹ - هوام جمعة، المحاسبة المعمقة وفق SCF الجديد والمعايير المحاسبية الدولية IFRS 2009/2010، طبعة 3، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017، ص 189.

² - حد ياسين غادر، مدى ملائمة معايير المحاسبة الدولية لبناء النظرية العامة المحاسبية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، 2016، ص 190.

³ - المعيار المحاسبي الدولي IAS19، مؤسسة المعايير الدولية للتقرير المالي، ترجمة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، ص 1.

⁴ - عبد العال طارق، موسوعة معايير المحاسبة جزء الثاني، الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية، 2016، ص 12.

ثانيا: منافع الموظفين لما بعد انتهاء الخدمة

هي منافع الموظفين الواجب تأديتها للموظفين بعد انتهاء فترة الخدمة أي تكون مستحقة بعد إكمال فترة الخدمة وهي ترتيبات رسمية وغير رسمية تقوم المؤسسة بموجبها بتقديم منافع بعد انتهاء فترة الخدمة لموظف واحد أو أكثر (عدا عن منافع نهاية الخدمة ومنافع التعويضات في صورة حقوق ملكية)¹. ومن أمثلتها:

• منافع التقاعد.

• التأمين على الحياة والعناية الطبية بعد انتهاء الخدمة وتلتزم المنشأة بتطبيق هذه الترتيبات فيما يخص هذا المعيار سواء شمل هذا إنشاء منشأة أخرى منفصلة مثل برنامج التقاعد أو برنامج معاشات التقاعد أو برنامج منفعة التقاعد بهدف استلام المساهمات ودفع المنافع².

1- منافع ما بعد انتهاء الخدمة:

كما أن هناك نوعين من خطط مزايا الموظفين ما بعد انتهاء الخدمة³، ينظر إلى الخطط على أنها ترتبط بالعلاقة المستقبلية بين الموظف والمؤسسة، أي بعد إحالة الموظف على التقاعد، حيث تلتزم المؤسسة بتقديم منافع الموظفين استنادا إلى نوعين من الخطط المتمثلة في خطط المساهمات المحددة و خطط المنافع المحددة.

أ- بموجب خطط المنافع المحددة:

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

ب- بموجب خطط المساهمات المحددة:

بموجب خطة المساهمات المحددة قد تكون الدفعات أو المنافع المقدمة للموظفين هي ببساطة توزيع لمجموع أصول الصندوق أو قد يلتزم طرف ثالث - مثل شركة تأمين- بتقديم المستوى المتفق عليه من الدفعات أو المنافع للموظفين، ولا يطلب من صاحب العمل أن يعرض عن النقص في أصول الصندوق⁴.

¹- حمزة العربي، المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي رقم 19، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة البليدة 2، الجزائر، ص 55.

²- ربيعي صباح، محاولة تطبيق المعيار المحاسبي الدولي منافع الموظفين في المؤسسات الجزائرية دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة جيبل، مذكرة ماجستير، محاسبة وجباية معمقة، جامعة جيبل، 2020، ص 16.

³- Catherine maillet baudriet, **les normes comptables internationales, IAS/IFRS**, Foucher, Vanves, 5eme edition, 2007, P207.

⁴- جمعة حميدات، خبير المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS EXPERT) - المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، عمان، الأردن، 2014، ص 783.

● مقارنة بين المنافع المحددة والمساهمات المحددة

الجدول رقم (01): مقارنة بين المنافع المحددة والمساهمات المحددة

المساهمات المحددة	المنافع المحددة
تتعمد المنافع المستحقة الدفع للموظفين فقط على مبلغ المساهمات في برامج المساهمات المحددة.	حدد المنافع المقدمة للعاملين وفق شروط خطة المنافع المحددة.
تقوم المنافع عادة على أساس عوامل معينة مثل التعويض و العمر ومدة الخدمة.	تتحمل المنشأة (صاحب العمل) مخاطر تتمثل في الالتزام بتوفير المبلغ المتفق عليه والمتعلقة بالمنافع للموظفين الحاليين والسابقين.
محاسبة خطط المساهمة المحددة أقل صعوبة وتعقيد من خطط المنافع المحددة.	محاسبة خطط المنافع المحددة أكثر صعوبة وتعقيد من خطط المساهمة المحددة.
لا تتحمل المنشأة (صاحب العمل) أي مخاطر.	تقوم المنشأة (صاحب العمل) بالاستثمار وتحمل المخاطر والقيام بإدارة موجودات ومطلوبات الخطة.

المصدر: من إعداد الطالبتين.

✓ **منافع ما بعد التوظيف: خطط المساهمات المحددة**

تكون المحاسبة لخطط المساهمة المحددة واضحة، إذ يتم تحديدها في كل فترة من خلال المبالغ التي يتم المساهمة بها لتلك الفترة، و عليه الحاجة للافتراضات الاكتوارية لقياس الالتزام أو المصروف و لا يوجد إمكانية لأي ربح أو خسارة اكتوارية، بالإضافة إلى هذا يتم قياس الالتزامات على أساس غير محصوم، إلا أن لم تصبح مستحقة بشكل كامل خلال 12 شهرا بعد انتهاء الفترة التي يقدم خلالها الموظفون خدماتهم.

● **الاعتراف والقياس** : عند تقديم الموظف خدماته للمنشأة خلال فترة معينة، فان على المنشأة أن تعترف بالمساهمة المستحقة في خطة المساهمة المحددة مقابل تلك الذمة على أنها:

أ- **التزام (مصروف متراكم)**: بعد ضم المساهمات التي تم دفعها، فإذا تعدت قيمة المساهمات المدفوعة المساهمة المستحقة للخدمة قبل تاريخ إعداد التقارير، فان على المنشأة أن تعترف بتلك الزيادة على أنها أصل (مصروف معاد دفعه) إلى الحد الذي تؤدي به إعادة الدفع مثال إلى تخفيض في الدفعات المستقبلية أو استرداد للنقد.

ب- **مصروف**: الا إذا تطلب معيار آخر أو سمح بضم المساهمات في تكلفة الأصل(على سبيل المثال المعيار 12 والمعيار 17 في القطاع العام).

● **الإفصاح**: وتتمثل شروط الإفصاح في:

أ- يجب على المنشأة أن تفصح عن المبلغ المعترف به على أنه مصروف في خطط المساهمة المحددة.
 ب- يجب على المنشأة إذا تطلب ذلك أن تفصح عن المعلومات حول المساهمات في خطط المساهمة المحددة لموظفي الإدارة الرئيسيين¹.

¹ - الاتحاد الدولي للمحاسبين، إصدارات معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام، الجزء الأول، ترجمة جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، مجموعة طلال توفيق ابو غزاله، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، 2010، ص ص 776، 777.

✓ منافع ما بعد التوظيف: خطط المنافع المحددة

تكون محاسبة خطط المنافع المحددة معقدة لأنها تتطلب افتراضات ائتمانية لقياس الالتزام و المصروف وهناك احتمالية لوجود أرباح أو خسائر ائتمانية. أضف إلى هذا أنه يتم قياس الالتزامات على أساس الخصم لأنه من الممكن تسويتها بعد عدة سنوات من تقديم الموظفين لخدماتهم.

● الاعتراف والقياس :

- من الممكن أن تكون خطط المنافع المحددة غير ممولة، كما يمكن أن تكون ممولة بشكل كامل أو جزئي من خلال مساهمات من المنشأة، وفي بعض الأحيان من موظفيها، تدفع في وحدة أو صندوق منفصل قانونياً عن المنشأة المقدمة للتقارير وتدفع منافع الموظفين منه، و لا يعتمد دفع المنافع الممولة عندما تصبح مستحقة فقط على المركز المالي وأداء الاستثمار للصندوق ولكن كذلك على قدرة المؤسسة ورغبتها لتعويض أي عجز في موجودات الصندوق، وعلى ذلك فإن المنشأة تقوم في واقع الأمر بالتعهد بالمخاطر الائتمانية والاستثمارية المرتبطة بالخطوة، وتبعاً لذلك لا يكون المصروف المعترف به لخطوة منافع محددة مساوياً بالضرورة لمبلغ المساهمة المستحق لفترة¹.

- تتضمن محاسبة المنشأة لخطط المنافع المحددة الخطوات التالية:

✓ استخدام التقنيات الائتمانية للقياس بتقدير يمكن الاعتماد عليه لمبلغ المنفعة التي يكتسبها الموظفون مقابل الخدمات في الفترات الحالية والسابقة، و يتطلب هذا من المنشأة إن تحدد مقدار المنفعة المستحقة للفترات الحالية والسابقة. والقيام بتقديرات (إفترضات إئتمانية) حول المتغيرات الديمغرافية (مثل دوران الموظفين ومعدل الوفيات) والمتغيرات المالية (مثل الزيادات المستقبلية في المرتبات والتكاليف الرعاية الصحية) والتي من شأنها أن تؤثر على تكلفة المنفعة.

✓ خصم تلك المنفعة باستخدام طريقة ائتمان الوحدة المقدرة بهدف تحديد القيمة الحالية لالتزام المنفعة المحددة وتكلفة الخدمة الحالية.

✓ تحديد القيمة العادلة لأي من أصول الخطوة.

✓ تحديد مجموع الأرباح والخسائر الائتمانية ومجموع الأرباح والخسائر الائتمانية التي يجب الاعتراف بها.

✓ تحديد تكلفة الخدمة السابقة الناتجة عند تقديم الخطوة أو تغييرها.

✓ تحديد الربح أو الخسارة الناتجة عند تقليص الخطوة أو تسويتها.

وحيث يكون للمنشأة أكثر من خطة منفعة محددة، فعليها أن تطبق هذه الإجراءات لكل خطة قائمة بذاتها بشكل منفصل.

- يمكن في بعض الحالات أن تقدم التقديرات والمعدلات والإختصارات الحسابية تقريبات يمكن الإعتماد عليها للحسابات الدقيقة الموضحة في هذا المعيار².

2- الافتراضات الائتمانية

● يجب أن تكون الافتراضات الائتمانية غير متحيزة و متسقة مع بعضها.

¹- Ec staff consolidated version, **International accounting standard 19 employee benefits**, 16 September 2009, p11 .

²- الاتحاد الدولي للمحاسبين، مرجع سابق ذكره، ص ص 787،788.

• الافتراضات الاكتوارية هي أفضل تقديرات للمنشأة للمتغيرات التي ستحدد التكلفة النهائية لمنافع ما بعد انتهاء الخدمة، و تشمل الافتراضات الاكتوارية¹:

- الافتراضات الديمغرافية بشأن الخصائص المستقبلية للموظفين الحاليين والسابقين (ومن يعيلوهم) المستحقين للمنافع، وتتناول الافتراضات الديمغرافية أموراً مثل:

- 1- الوفيات أثناء فترة الخدمة و بعد انتهائها؛
- 2- معدل تغير الموظفين و العجز و التقاعد المبكر؛
- 3- نسبة الأعضاء في الخطة مع من يعيلوهم الذين يستحقون المنافع؛
- 4- معدلات المطالبات بموجب الخطط الطبية.

- الافتراضات المالية التي تتناول بنوداً مثل:

- 1- سعر الخصم؛
- 2- الراتب المستقبلي و مستوى المنافع؛
- 3- نسبة العائد المتوقع على موجودات الخطة.

• تكون الافتراضات الاكتوارية غير متحيزة إذا لم تكن غير حكيمة أو محافظة بشكل مبالغ فيه.

• تكون الافتراضات الاكتوارية متفقة مع بعضها إذا كانت تعكس علاقة اقتصادية بين عوامل مثل التضخم ومعدلات الزيادة في الرواتب و العائد على موجودات الخطة و معدلات الخصم، فعلى سبيل المثال الافتراضات الخاصة بأسعار الفائدة و الزيادات في الرواتب و المنافع في أية فترة مستقبلية معينة تفترض نفس مستوى التضخم في تلك الفترة.

• تحدد المنشأة سعر الخصم و الافتراضات المالية الأخرى من الناحية الاسمية إلا إذا كانت التقديرات من الناحية الفعلية موثوق بها أكثر، مثال ذلك في اقتصاد مفرط التضخم أو حيث تكون المنفعة مرتبطة بمؤشر و يوجد سوق عميق للسندات المرتبطة بمؤشر لنفس العملة و الفترة.

• يجب أن تكون الافتراضات المالية على توقعات السوق في تاريخ الميزانية العمومية للفترة التي سيتم على مداها تسوية الالتزامات.

3- الرواتب و المنافع و التكاليف الطبية

• يجب قياس التزامات منافع ما بعد انتهاء الخدمة على أساس يعكس ما يلي²:

- الزيادات المستقبلية المقدرة في الرواتب؛

- المنافع المذكورة في أحكام الخطة (أوناجمة من أي التزام ضمني يتعدى هذه الأحكام) في تاريخ الميزانية العمومية.

- التغيرات المستقبلية المقدرة في مستوى أية منافع للدولة التي تؤثر على المنافع المستحقة بموجب خطة منافع محددة وذلك فقط إما:

1- إذا تمت هذه التغيرات قبل تاريخ الميزانية؛

2- إذا دل التاريخ السابق أو أدلة أخرى موثوقة أن منافع الدولة هذه ستتغير بإسلوب يمكن التنبؤ به، مثال ذلك بما يتفق مع التغيرات المستقبلية في المستويات العامة للأسعار أو المستويات العامة للرواتب.

¹- إيمان كحيلي، قياس منافع المستخدمين في ظل النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية في مؤسسة البناء للجنوب الشرقي ورقلة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص دراسات محاسبية وجبائية معمقة، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2017، ص 17، 18.

²- المعيار المحاسبي الدولي IAS19، مرجع سابق ذكره، ص 16.

- تأخذ تقديرات الزيادات المستقبلية في الرواتب في الاعتبار ليتضح والأولوية والترقيات والعوامل الأخرى ذات الصلة مثل العرض والطلب في سوق التوظيف.
- إذا تطلبت الأحكام الرسمية للخطة أن تقوم المنشأة بتغيير المنافع في الفترات المستقبلية فان قياس الالتزام يعكس هذه التغيرات، وتكون الحالة كذلك كما يلي على سبيل المثال:
- إذا كان للمنشأة تاريخ سابق لزيادة المنافع، على سبيل المثال لتخفيف آثار التضخم ولا توجد دلالة على أن هذه الممارسة ستغير في المستقبل؛
- إذا تم الاعتراف بالمكاسب الاكتوارية في السابق في البيانات المالية، ووجب على الأحكام الرسمية للخطة أو تشريع استخدام أي فائض للخطة لمنفعة المشاركين في الخطة.
- لا تعكس الافتراضات الاكتوارية التغيرات المستقبلية في المنافع التي هي ليست واردة في الأحكام الرسمية في تاريخ الميزانية العمومية، وينجم عن هذه التغيرات:
- تكلفة الخدمة السابقة إلى المدى الذي تغير به منافع الخدمة قبل التغيير.
- تكلفة الخدمة الحالية للفترات إلى المدى الذي تغير به منافع الخدمة بعد التغيير.
- بعض المنافع لما بعد انتهاء الخدمة مرتبطة بتغيرات مثل مستوى منافع التقاعد للدولة أو العناية الطبية للدولة، ويعكس قياس هذه المنافع التغيرات المتوقعة في هذه التغيرات بناء على التاريخ السابق والأدلة الأخرى الموثوق بها.
- يجب أن تأخذ الافتراضات الخاصة بالعناية الطبية في الاعتبار التغيرات المستقبلية المقدرة في تكلفة الخدمات الطبية الناجمة من كل من التضخم و التغيرات المحددة في التكاليف الطبية.
- الإفصاح: يجب على المنشأة الإفصاح عن المعلومات التالية بشأن خطط المنافع المحددة¹:
- السياسة المحاسبية للمنشأة الخاصة بالمكاسب والخسائر الاكتوارية؛
- وصف عام لنوع الخطة؛
- مطابقة للموجودات والمطلوبات المعترف بها في الميزانية العمومية.
- الافتراضات الاكتوارية الرئيسية المستخدمة في تاريخ الميزانية العمومية بما في ذلك ما يلي:
- 1- أسعار الخصم.
- 2- معدلات العائدات المتوقعة على أية موجودات خطة للفترات المعروضة في البيانات المالية.
- 3- معدلات المتوقعة في الزيادات في الرواتب.
- 4- معدلات اتجاهات التكلفة الطبية.
- 5- أية افتراضات اكتوارية مادية مستخدمة أخرى.

¹- كيجلي إيمان، مرجع سابق ذكره، ص19.

الفرع الثاني: المعيار المحاسبي الدولي IAS26 المحاسبة والتقارير عن برامج التقاعد

المعيار يلقي الضوء على المعالجة المحاسبية لبرامج التقاعد وإعداد التقارير لكافة المشاركين في خطة منافع التقاعد كمجموعة ويوضح المعيار شكل ومحتوى التقارير المالية ذات الأغراض العامة لخطط منافع التقاعد.

أولاً: ماهية المعيار المحاسبة والتقارير عن برامج التقاعد

1- نبذة تاريخية عن المعيار المحاسبي الدولي IAS26

في جويلية 1985 أصدرت لجنة معايير المحاسبة الدولية (IASB) مشروع العرض E27، المحاسبة والإبلاغ عن خطط استحقاقات التقاعد، في جانفي 1987 أصدرت اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المعيار المحاسبي الدولي 26 المحاسبة والإبلاغ عن خطط استحقاقات التقاعد، الساري على البيانات المالية لخطط منافع التقاعد التي تغطي الفترات التي تبدأ في أو بعد 1 يناير 1988، في 1994 أعيدت صياغة معيار المحاسبة الدولي 26 للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، في أبريل 2001 قرر مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) أن تظل جميع المعايير والتفسيرات الصادرة بموجب الدساتير السابقة سارية المفعول مالم وحتى يتم تعديلها أو سحبها¹.

2- هدف ونطاق التطبيق المعيار المحاسبي الدولي 26

أ- الهدف: يتناول معيار المحاسبة الدولي رقم (26) المحاسبة وإعداد التقارير لكافة المشاركين في خطة منافع التقاعد كمجموعة، وليس مع التقارير التي يمكن إعدادها للأفراد حول منافع تقاعدهم الخاصة. ويوضح المعيار شكل ومحتوى التقارير المالية ذات الأغراض العامة لخطط منافع التقاعد وينطبق المعيار على:

- خطط المساهمات المحددة: حيث يتم تحديد المنافع وفق المساهمات في الخطة إلى جانب أرباح الإستثمار فيها.
- خطط المنافع المحددة: حيث يتم تحديد المنافع من خلال معادلة مبنية على أساس أرباح الموظفين و /أو سنوات الخدمة².

ب- نطاق التطبيق:

- يجب أن يطبق هذا المعيار في القوائم المالية لخطط منافع التقاعد متى أعدت مثل هذه القوائم.
- يشار إلى خطط منافع التقاعد أحيانا بأسماء أخرى متنوعة، مثل "برامج المعاشات التقاعدية" أو "دفعات التقاعد" أو "برامج منافعالتقاعد"، ويعتبر هذا المعيار خطة منافع التقاعد أهما منشأة معدة للتقرير منفصلة عن أصحاب العمل المشاركين في الخطة. وتنطبق جميع المعايير الأخرى على القوائم المالية لخطط منافع التقاعد طالما أن هذا المعيار لم يحل محلها.
- يعنى المعيار الدولي للمحاسبة 19 منافع الموظفين بتحديد تكلفة منافع التقاعد في القوائم المالية لأصحاب عمل لديهم خطط. ومن ثم، فإن هذا المعيار يعد مكملا للمعيار الدولي للمحاسبة 19.
- يمكن أن تكون خطط منافع التقاعد خطط ذات اشتراكات محددة أوخطط ذات منافع محددة. ويتطلب العديد منها إنشاء صناديق منفصلة، قد يكون أو لا يكون لها شخصية نظامية منفصلة، وقد يكون أو لا يكون لها أمناء، وتدفع لها الاشتراكات وتدفع منها منافع التقاعد. وينطبق هذا المعيار بغض النظر عما إذا تم إنشاء مثل هذا الصندوق، وبغض النظر عن وجود أمناء.

¹ -Muthupandian, K. IAS 26 Accounting and Reporting by Retirement Benefit Plans - A Closer Look,MPRA, The Institute of Cost and Works Accountants of India, 20 January 2010,P01 .

² - جمعة حميدات، مرجع سابق ذكره، ص752.

● تخضع خطط منافع التقاعد، التي لها أصول مستثمرة في شركات التأمين، لنفس متطلبات المحاسبة والتمويل التي تخضع لها الترتيبات المستثمرة بشكل خاص. ومن ثم فهي تقع ضمن نطاق هذا المعيار ما لم يكن العقد مع شركة التأمين باسم مشارك محدد أو مجموعة محددة من المشاركين وواجب منافع التقاعد هو مسؤولية شركة التأمين وحدها.

لا يتناول هذا المعيار الأشكال الأخرى من منافع الخدمة مثل تعويضات إنهاء الخدمة، أو ترتيبات التعويض المؤجل أو منافع إجازة الخدمة الطويلة، أو خطط التقاعد المبكر أو التسريح الخاصة... الخ، وتستبعد أيضا من نطاق هذا المعيار الترتيبات التي تعد من نوع الضمان الاجتماعي الحكومي¹.

ثانيا : خطط المساهمات المحددة وخطط المنافع المحددة:

✓ منافع ما بعد التوظيف خطط المساهمات المحددة

هي برامج منافع تقاعد تتحدد فيها المبالغ التي سيتم دفعها كمنافع تقاعد بناء على مساهمات المشروع في صندوق التقاعد مع الأخذ بالاعتبار عائد استثمار الصندوق².

● الاعتراف والقياس

- يجب أن يحتوي التقرير على خطط المساهمة المحددة على بيان لصافي الأصول المتوفرة للمنافع وعلى وصف لسياسة التمويل، وأثناء إعداد بيان صافي الأصول المتوفرة للمنافع، يجب تسجيل إستثمارات الخطة " بالقيمة العادلة " والتي تكون في حال الأوراق المالية المتداولة " قيمتها السوقية العادلة ". وإذا لم يكن من الممكن تقدير القيمة العادلة، يجب أن تفصح المنشأة عن سبب عدم استخدام " القيمة العادلة " ³.
- ينبغي ان تتضمن القوائم المالية لنظام الاشتراك المحدد قائمة بصافي الأصول المتاحة للمزايا بالإضافة الى شرح لسياسة التمويل.
- تتحدد قيمة المزايا المستقبلية للمشارك في ظل نظام الاشتراك المحدد على أساس الاشتراكات التي سددت للصندوق بواسطة صاحب العمل او المشارك أو كلاهما ومدى كفاءة تشغيل الصندوق وعوائد استثماره⁴.

✓ منافع ما بعد التوظيف برامج المنافع المحددة

هي برامج منافع تقاعد تتحدد فيها المبالغ التي يجب دفعها كمنافع تقاعد بموجب صيغة حسابية معتمدة على رواتب الموظفين و / أو سنوات خدمتهم⁵.

إن خطط المنافع المحددة هي تلك الخطط التي تكون فيها المنافع مبالغ مضمونة ويتم تحديد المبالغ التي ستدفع كمنافع تقاعد من خلال الرجوع إلى معادلة معينة تعتمد عادة على مكاسب الموظفين و / أو عدد سنوات الخدمة والعوامل الأساسية هي بالتالي منافع التقاعد التي تكون ثابتة أو قابلة للتحديد، دون النظر إلى كفاية الأصول التي قد تكون قد وضعت جانبا لدفع المنافع، وهذا يختلف

¹ - المعيار المحاسبي الدولي IAS26، مؤسسة المعايير الدولية للتقرير المالي، ترجمة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، ص 1.

² - جمعة حميدات، مرجع سابق ذكره، ص 753.

³ - محمد أبو نصار، جمعة حميدات، معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية (الجوانب النظرية والعملية)، وائل للنشر والتوزيع، عمان الاردن، سنة 2013، ص 394.

⁴ - المعيار المحاسبي الدولي IAS26، مرجع سابق ذكره، ص 2.

⁵ - Morau Maria, RodicaBlidisel, **Case study over the employee s benefits and pension plan accounting**, University of the West Timișoara, Romania,2008, p816.

بشكل واضح عن طريقة عمل خطط المساهمات المحددة، حيث تقدم هذه الخطط للموظفين عند التقاعد مبالغ ثم وضعها جانباً، يضاف إليها أو يطرح منها أرباح أو خسائر الإستثمارات التي تراكمت عليها، مهما كان المبلغ صغيراً أو كبيراً.

● الاعتراف والقياس

- يجب تسجيل إستثمارات الخطة "بالقيمة العادلة" والتي تكون في حال الأوراق المالية المتداولة " قيمتها السوقية العادلة".
- يجب أن يحتوي تقرير برنامج المنفعة المحددة على البند (1) أو (2) التاليين:

قائمة تظهر مايلي:

- صافي الأصول المتاحة للمنافع.
- القيمة الحالية الإكتوارية لمنافع التقاعد التي ستقدم للعاملين، مع التمييز بين المنافع القابلة وغير القابلة للاستحقاق (المكتسبة).
- الفائض أو العجز الناجم عن الفرق بين البندين السابقين.

أو

- قائمة بصافي الأصول المتوفرة للمنافع تشمل إما:
- إيضاح يبين القيمة الحالية الإكتوارية لمنافع التقاعد التي ستقدم للعاملين مع التمييز بين المنافع القابلة وغير القابلة للاستحقاق، أو التنويه إلى هذه المعلومات في تقرير إكتواري مرفق.
- لا يوجب المعيار استخدام تقييمات إكتوارية سنوية، وإذا لم يتم إعداد تقييم إكتواري في تاريخ التقرير، يجب استخدام آخر تقييم كأساس لإعداد البيان المالي، إلا أن المعيار يقتضي ضرورة الإفصاح من تاريخ التقييم الإكتواري المستخدم¹.

● الإفصاح

- 1- ينبغي أن تتضمن القوائم المالية لمزايا التقاعد المعلومات التالية سواء كانت متعلقة بنظام المزايا المحددة أو بنظام الاشتراك المحدد²:
 - بيان التغيرات في صافي الأصول المتوفرة للمنافع.
 - ملخص للسياسات المحاسبية الهامة المستخدمة.
 - وصف الخطة وأثر أي تغيرات عليها خلال الفترة.
- 2- يمكن أن تشمل التقارير المقدمة من قبل خطط منافع التقاعد ما يلي:
 - أ- كشف بصافي الأصول المتوفرة للمنافع يوضح ما يلي:
 - الأصول في نهاية الفترة والتي يتم تصنيفها بشكل مناسب.
 - الأساليب المستخدمة في تقييم الأصول.
 - إيضاحات عن أي استثمار واحد قيمته أكبر من 5% من صافي الأصول المتوفرة للمنافع أو 5% من أي صنف أو نوع من الأوراق المالية.

- الإلتزامات بإستثناء القيمة الحالية الإكتوارية لمنافع التقاعد التي سيتم دفعها للعاملين مستقبلاً.

ب - بيان بالتغيرات في الأصول المتوفرة للمنافع يوضح التالي:

- مساهمات (مشاركة) صاحب العمل.
- مساهمات (حصة أو مشاركة) الموظفين.

¹ - جمعة حميدات، مرجع سابق ذكره، ص754.

² - الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية، الوقائع المصرية، العدد 143، 2020/06/24، ص 291.

- دخل الاستثمار على الأصول المتعلقة بالمنافع مثل الفائدة وتوزيعات الأرباح.
- ج- بالنسبة لخطط المنافع المحددة، وصف للإفتراضات الإكتوارية الهامة والطريقة المستخدمة لحساب القيمة الحالية الإكتوارية لمنافع التقاعد الموعودة.
- د- بالنسبة لخطط المنافع المحددة القيمة الحالية الإكتوارية لمنافع التقاعد الموعودة (والتي يمكن أن تميز بين المنافع القابلة وغير القابلة للاستحقاق) على أساس المنافع الموعودة بموجب شروط الخطة، وعلى أساس الخدمة المقدمة حتى تاريخ هو باستخدام إما مستويات الرواتب الحالية أو المتوقعة، ويمكن شمول هذه المعلومات في تقرير إكتواري مرافق لتقرأ بالإقتران مع المعلومات ذات العلاقة.
- 3- تقرير خطة منافع التقاعد يمكن أن يحتوي على أسماء مجموعات أصحاب العمل والموظفين المشمولة وعدد المشاركين الذين يستلمون المنافع ونوع البرنامج ووصف لشروط إنهاء البرنامج.

المطلب الثالث: منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة في الجزائر

يقصد بمصاريف المستخدمين جميع التعويضات أو المزايا التي تدفعها المؤسسة لمستخدميها، ويقصد أيضا بالتعويضات ومزايا المستخدمين كافة الأجور أو العوائد التي يحصل عليها المستخدم نظير قيامه بموجب التزام قانوني (قانون، اتفاقية جماعية، عقود عمل أو غيرها) أو التزام ضمني (عرف) بوظيفة معينة، وتتضمن هذه المزايا عنصرين أساسيين هما المدفوعات المالية المباشرة وغير المباشرة، وهذا وفقا لقرار مؤرخ في 23 رجب عام 1429 الموافق ل 26 يوليو، يحدد قواعد التقييم والمحاسبة والمحتوى الكشوف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها في النظام المحاسبي المالي ووضحت في المادة 136 فقرة 1 والمادة 136 فقرة 2 (انظر الملحق رقم 01)، ومن خلال هذا المطلب سنتطرق إلى منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة في النظام المحاسبي المالي، قوانين الجبائية وقانون الإجتماعي.

الفرع الأول: الدراسة المحاسبية لمنحة الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي

تقسم منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) إلى منافع قصيرة الأجل ومنافع نهاية العقد ومنافع طويلة الأجل على عكس المعيار المحاسبي الدولي 19، ومنها منافع طويلة الأجل التي تشمل منافع مابعد إنتهاء الخدمة (مابعد التشغيل مرتبطة بالذهاب إلى التقاعد) مبنية أساسا على أساس خطط مساهمات محددة ومنافع محددة وفق تقنيات اكتوارية مبنية على أساس افتراضات مالية وديمغرافية، وتشكل منحة الذهاب للتقاعد التزام على المؤسسة تجاه مستخدميها عند إحالتهم للتقاعد، من خلال هذا الفرع سنقدم عرض مفصل على منحة الذهاب للتقاعد.

أولا: تعريف منحة الذهاب إلى التقاعد

هي مكافئة المستخدمين (خلافًا عن منافع نهاية العقد) المستحقة بعد إكمال فترة الخدمة فهي تمثل تلك المنحة المستحقة للمستخدم عند الذهاب للتقاعد¹، أو بمعنى آخر هو الحق في منحة الذهاب إلى التقاعد و الذي يمكن للأجير أن يطلبه لكل خدمات مقدمة، محددة تعاقديا أو ضمنا (هذا الحق يمكن أن يكون قيمة مطلقة أو قيمة نسبية).

¹ - لوزية طالي، القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين في البيئة المحاسبية الجزائرية دراسة حالة في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة SNVI ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر، تخصص دراسات محاسبية وجبائية معمقة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، سنة 2018، ص 6.

ثانيا: أنواع منحة الذهاب للتقاعد:

- أ- **التقاعد العادي**: حسب المادة 2 من قانون التقاعد تتوقف وجوبا استفادات العامل من معاش التقاعد على استيفاء شرطين بلوغ 60 سنة على أقل، يمكن إحالة المرأة في سن 55 سنة بطلب منها، وقضاء 15 سنة على أقل في العمل¹.
- ب- **التقاعد بدون شرط السن**: حسب المادة 7 من قانون التقاعد يتم منح هذا التقاعد بطلب من العامل الأجير دون سواه، إذا حقق العامل مدة 32 سنة من العمل ودفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي²، أي $2,5 \times 32 = 80\%$ وهو أكبر نسبة يستفيد منها العامل.
- ج- **المعاش المنقول لذوي الحقوق**: يستفيد منه ذوي الحقوق الذين هم تحت كفالة المؤمن له بعد وفاته، ولا تتجاوز النسبة 75% من معاش المؤمن له.
- د- **التقاعد النسبي**: تم إحدائه بمقتضى الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 21 مايو، 1997 والذي بموجبه يمكن للعامل أو الموظف الاستفادة من معاش تقاعد نسبي بناء على طلبه وإيراداته المنفردة، واحالته على التقاعد بإرادة منفردة لصاحب العمل، تكون باطلة وعدمية الأثر، ويجب على العامل أن يستوفي الشروط التالية:
- هـ- أن يبلغ على الأقل 50 سنة بالنسبة للرجال و45 سنة بالنسبة للمرأة العاملة.
- و- أن يستوفي مدة العمل الفعلية المطلوبة وهي على الأقل 20 سنة للرجل و15 سنة للمرأة وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي³.
- ز- **التقاعد المسبق**: أنشأ التقاعد المسبق نتيجة للظروف التي مر بها الاقتصاد الوطني نتيجة الانتقال إلى اقتصاد السوق، والذي تسبب تقليص عدد العمال أو توقف نشاط مؤسسات اقتصادية، لذلك تم إحداث التقاعد المسبق وحدد المرسوم التشريعي رقم 94_10 المؤرخ في 26 ماي 1994 شروط الحصول على التقاعد المسبق لكل عامل بقيت له 10 سنوات للاستفادة من التقاعد أي بلغ 50 سنة للرجل و45 سنة للمرأة، وتشمل عمال القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، بشرط إثبات 20 سنة عمل و10 سنوات اشتراك في الضمان الاجتماعي⁴.
- ح- وقد تم تعديل احكام القانون 83_12 المتعلقة بشروط الاستفادة من معاش التقاعد من خلال احكام القانون 16_15 على النحو التالي⁵:
- ط- بلوغ سن 60 على الأقل، غير انه يمكن احالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها من سن 55 سنة.
- ي- قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل.
- ث- يتعين على العامل للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.
- ج- وتطبق احكام هذه المادة ابتداء من 1 جانفي 2019 مع تطبيق مدة انتقالية قدرها سنتين خلال 2017 و2018 للاستفادة من التقاعد للموظفين الذين اثبتوا 32 سنة من الخدمة الفعلية ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، قانون التقاعد، العدد 78، 2016/12/31، ص3.

² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، موجع سابق ذكره، العدد 78، ص 4.

³ - سليمان احميه، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ديوان المطبوعات الجامعية، ط4، الجزائر، 1998، ص 157.

⁴ - عشة فطيمة، لظفي شعبان، واقع تمويل نظام التقاعد في الجزائر وتوازنه، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، جامعة الجزائر3، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، العدد 02، 2020، ص 16.

⁵ - جريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المادة 6 من القانون 16_15، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، العدد 78، ص 03.

وبذلك فإن هذا القانون المتم والمعدل قد ألغى كل من التقاعد النسبي، التقاعد المسبق والتقاعد بدون شرط السن وأبقى التقاعد المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه.

ثالثا: المعالجة المحاسبية لمنحة الإحالة للتقاعد

تقدم المؤسسة منافع لموظفيها عند إحالتهم على التقاعد، والتي تظهر على شكل منحة الذهاب للتقاعد، وتحدد قيمتها على أساس القيمة الحالية للالتزام المحتمل دفعها، وباستعمال الطريقة الاكتوارية* المقبولة. وفي هذه الحالة تسجل المؤسسة هذه المنافع المحتمل دفعها في المستقبل على شكل مخصصات في نهاية كل دورة، حيث يجب على المؤسسة أن تكون مؤونة لتغطية هذه التكاليف ويجب عليها إعادة النظر في هذه المخصصات السنوية عند نهاية كل دورة¹.

حيث إن المعالجة المحاسبية لهذه الإمتيازات أكثر تعقيدا من خطط المساهمات المحددة، والتي تشمل تحديد الافتراضات وأساليب الحساب الاكتواري، والتي يستخدم فيها معلمات لدراسة وتعميم حساب منافع الذهاب للتقاعد، وهي²:

- **الامتيازات الممنوحة:** وهي حق الحصول على منافع التقاعد، والتي بموجبها يحصل الموظف على أجر مقابل كل وحدة خدمة مقدمة، محددة تعاقديا أو ضمنيا (هذا الحق يمكن أن يكون قيمة مطلقة أو قيمة مرتبطة)؛
- **الأجر أو المبلغ المرجعي:** قاعدة لحساب منافع الإحالة على التقاعد، وقد عرف بموجب الأحكام القانونية والاتفاقيات أنه قد يكون في شكل الأجر القاعدي، أو راتب الوظيفة، أو أي مبلغ ثابت أو متغير موجود في تاريخ الحساب النسبي؛
- **الفترة المرجعية:** هي الفترة المستخدمة لحساب مكافأة نهاية الخدمة في التقاعد، وتبدأ من تاريخ التعيين وتستمر حتى موعد الإحالة على التقاعد، مع وجوب توفر الشروط الدنيا للاستفادة من هذه الحقوق؛
- **معدل نمو الأجور أو المبلغ المرجعي:** وهو متوسط معدل النمو المتوقع للمبلغ الأساسي والذي يستعمل في حساب منافع الإحالة على التقاعد (IDR)، حيث إن تحديد هذا المعدل يعتمد على:
 - الخبرة السابقة لتطور المرتبات في المؤسسة لفترة طويلة (10_15 سنة)؛
 - الخبرة السابقة لتطور المرتبات في القطاع خلال فترة طويلة؛
 - مؤشرات الاقتصاد الكلي مثل نمو الناتج المحلي (PIB)؛
 ونموذج الحساب يتم اختياره بشكل أفضل حسب التزامات المؤسسة تجاه موظفيها في تاريخ التقييم.
- **معدل الدوران (Over-Turn):** هو ونسبة من متوسط العمال الداخليين والخارجيين في السنة السابقة مقارنة مع عدد العمال في نهاية السنة السابقة، ويحسب بالعلاقة التالية:

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

عدد العمال الإجمالي في 31/12/N-1

¹- الأخضر لقلبي، عبد العلي منصر، محاسبة منحة الإحالة على التقاعد IDR وفق النظام المحاسبي المالي SCF، مجلة المقريري، جامعة أفلو، العدد 02، 2017، ص ص 19،18.

²- Conseil National de la Comptabilité, **Commission de normalisation de spratiques comptables et des diligences professionnelle**, Ministère des finances, Algeria, 2013, pp. 4-6.

*الاكتوارية: مهنة تجارية تتعامل مع الأثر الاقتصادي للخطر و عدم اليقين، والاكتواريون يقيمون رياضيا احتمالية وقوع الأحداث وقياس النتائج الطارئة في سبيل تقليل الخسائر المالية الغير مؤكدة والغير مرغوب فيها.

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

- **معدل الوفاء:** وهو الفرق بين الاحتمال المؤكد لبقاء العامل في المؤسسة واحتمال مغادرته، وبحسب بالعلاقة التالية:

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

حيث n تمثل الفترة المتبقية حتى تاريخ الذهاب للتقاعد .

عدد العمال الخارجين في السنة N

- **معدل المغادرة السنوي =**

عدد العمال الإجمالي في نهاية $N-1$

- **احتمال البقاء على قيد الحياة في تاريخ الذهاب إلى التقاعد:** احتمال البقاء على قيد الحياة هو العمر المتوقع لعامل معين إلى غاية إحالته إلى التقاعد وبحسب بالعلاقة:

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

- **احتمال التواجد في المؤسسة:** من بين طرق حساب احتمال التواجد في المؤسسة يوجد :

- معدل متوسط العمال الخارجين فقط (غير الداهيين للتقاعد) في فترة عادة ما تكون بين 5 و 10 سنوات وهذا بالنسبة للعمال الإجمالية في بداية الفترة؛

- معدل الوفيات.

احتمال التواجد في المؤسسة = احتمال الوفاء × احتمال البقاء على قيد الحياة

- **معدل الخصم:** هو الفائدة المدرجة عادة على المدى الطويل في سوق السندات النشطة التي تصدرها كبريات الشركات، تعتبر نسبة خالية من المخاطر. وبالتالي فإن هذه الافتراضات وأساليب الحساب الاكتواري تمكننا من تحديد المؤونة المخصصة لمنافع الإحالة على التقاعد (IDR) عند نهاية كل دورة، وفق العلاقة التالية:

$$\text{المؤونة} = \text{الأجر المرجعي} \times (1 + \text{معدل النمو})^n \times (1 - \text{معدل دوران العمال})^n \times (1 - \text{معدل الوفيات})^n$$

$$\times (\text{الإمتيازات الممنوحة} \times \text{الأقدمية المحققة} \times \text{الأقدمية القصوى}) \times (1 + \text{معدل الخصم})^n$$

وحسب النظام المحاسبي المالي (SCF) فإنه يعني على المؤسسة التي اختارت نظام المنافع المحددة أن تكون من أجل ذلك مؤونة للمعاشات ومكملات التقاعد و التعويضات بسبب الإحالة على التقاعد أو المنافع المماثلة لأفراد المستخدمين لديها، ويقيد ذلك في الحساب الفرعي 153 المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة، بعد احتساب معاشات الإحالة على التقاعد وفق تقنيات حسابية تقدر بصورة صحيحة مبالغ المنافع التي يستحقها الأفراد المحالين على التقاعد بتطبيق الفرضيات الاكتوارية مع ضرورة تحديد القيمة المحينة للمنافع المستحقة وما شابهها، وذلك يتطلب المرور بالمرحلة التالية:

- تقييم المبالغ التي ستدفع للأجراء عند ذهابهم للتقاعد، حيث تحدد قيمة الالتزام بالأجر المدفوع في سنوات نهاية الخدمة؛
- تقدير إجمالي تسديد هذه المبالغ، وهذا متعلق أساسا باحتمال بقاء الأجير حي تاريخ إحالته للتقاعد، وكذا احتمال بقاءه في المؤسسة إلى نهاية مدة عمله بها؛
- تحديد مبلغ المنحة التي يحصل عليها العامل ابتداء من التاريخ الذي ستدفع فيه؛

- تحديد حصة الالتزام المحسوبة والموافقة لحق الأجير بتاريخ التقييم.
- ومنه يكون التسجيل المحاسبي الذي يشمل هذه المؤونة على الشكل التالي¹:
- تكوين المؤونة: و تكون في كل سنة بنفس القيد و بمبالغ مختلفة.
- يكون القيد:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		N/.../...		
	Xxxxxx	ح/ مخصصات الاهتلاكات والمؤونات وخسائر القيمة العناصر المالية IDR		686x
Xxxxxx		ح/المؤونات والمعاشات والالزامات المماثلة (تكوين مؤونة منافع التقاعد)	153	

تسجيل محاسبي لتكوين مؤونة منافع التقاعد

- استرجاع المؤونة: يكون استرجاع المؤونة في حالة وفاة العامل، أو استقالته أو إقالته، ويكون الاسترجاع لجميع السنوات السابقة

- تكون القيد كالتالي:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		N/.../...		
	Xxxxxx	ح/المؤونات والمعاشات و الالزامات المماثلة		153
Xxxxxx		ح/ الاسترجاعات المالية عن خسائر القيم و التموينات (استرجاع مؤونة منافع التقاعد)	786	

¹-Conseil National de la Comptabilite, OP .cit, p p7,8.

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

- رفع قيمة المؤونة: وتكون في السنة التي تعرف رفع قيمة المؤونة التي يتم حسابها حسب كل مؤسسة، والتي تكون من خلال:
 - تسجيل قيمة مؤونة منافع التقاعد الجديدة؛
 - تسجيل قيمة الفرق في مؤونة منافع التقاعد بين القديمة والجديدة والتي تعد تعديل نتائج سنوات سابقة؛
 - تسجيل فرض ضريبة مؤجلة عن هذه الفرق بين المؤونتين.
 - يكون القيد كالتالي:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
	Xxxxxx	ح/المخصصات الاهتلاكات والمؤونات وخسائر- القيمة- العناصر المالية (IDR)		153
Xxxxxx		ح/ المؤونات للمعاشات والإلزامات المماثلة (تسجيل قيمة مؤونة منافع التقاعد الجديدة)	786	
	Xxxxxx	ح/ الترحيل من جديد (تعديل السنوات السابقة)		115
Xxxxxx		ح/ المؤونات للمعاشات و الالتزامات المماثلة (تسجيل قيمة الفرق في المؤونة)	153	
	Xxxxxx	ح/ ضرائب مؤجلة على الأصول (الفرق المعين IBSxx)		133
Xxxxxx		ح/فرض ضريبة مؤجلة على الأصول (تسجيل الضريبة المؤجلة عن الفرق)	692	

رابعا: حساب منحة الإحالة على التقاعد

بعد تكوين المؤونات الخاصة بكل السنوات، تتراكم ضمن حساب المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة، قيمة الالتزام الذي شكلتها المؤسسة من أجل التكفل بقيمة المنحة التي ستدفعها للعامل في حالة ذهابه للتقاعد أو ما يطلق عليها منحة الذهاب للتقاعد (IDR) (**Indemnités de départ a la retraite**)، والتي تدخل ضمن خطط الخدمات المحددة للمؤسسة¹.

حيث تقوم المؤسسة باتباع أسلوب الوحدة الإضافية المقدرة بغرض تحديد القيمة الحالية للالتزامات المزاي المحددة الخاصة بها، وأسلوب تكلفة الخدمة الحالية (الزيادة في القيمة الحالية للالتزام المزاي المحددة الناتجة عن خدمة المستخدم في الفترة الحالية) أو تكلفة الخدمة السابقة (الزيادة في القيمة الحالية للالتزام المزاي المحددة لخدمة المستخدم في الفترات السابقة الناتجة عن الفترة الحالية). ومن أجل حساب منحة الذهاب للتقاعد (القيمة الحالية للالتزام) اتجاه المستخدمين يجب تحديد كل من أجور نهاية الخدمة، المزاي المستحقة، الافتراضات المالية، الافتراضات الديموغرافية، فوائد اصول الخطة². ويتم تقييمها وفقا للمعادلة التالية:

القيمة الحالية للالتزام = مبلغ المزاي (الحقوق) المتراكمة للمستخدمين × احتمال دفع المزاي للعمال × نسبة استحداث الالتزام

حيث تقوم المؤسسة باتباع أسلوب الوحدة الإضافية المقدرة بغرض تحديد القيمة الحالية للالتزامات المزاي حيث:

❖ 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.

خامسا: التسجيل المحاسبي لمنحة الإحالة على التقاعد

بعد حساب قيمة منحة الإحالة على التقاعد، قد تكون هذه المنحة الحقيقية التي ستدفعها المؤسسة للعامل أقل من الالتزام المسجل ضمن المؤونات أو أكبر منه، حيث إذا كانت³:

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

¹ - صهيب بولجال، عبد العالي منصر، محاسبة منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي SCF، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، جامعة العربي التبسي - تيسة، التخصص: مالية المؤسسة، 2017، ص 49.

² - يونس الإغواطي، سلمى بوادي، معوقات تقييم وتقدير منحة التقاعد في ظل المعايير الدولية، مجلة المؤسسة؛ مجلة دورية، محكمة في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير تصدر عن مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية (CEA)، العدد الثاني، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، دالي إبراهيم، الجزائر، 2013، ص 164.

³ - صهيب بولجال، عبد العالي منصر، مرجع سابق ذكره، ص 50.

- القيمة الحالية للالتزام (المنحة) أقل من مخصص المؤونات للمعاشات والإلزامات المماثلة: يسجل كإسترجاعات عن الخسائر؛ حيث يجب في كل الحالات ترصيد حساب 153، ويكون التسجيل المحاسبي لهذه المنحة على الشكل:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
	Xxxxxx	ح/أعباء المستخدمين أخرى		683x
Xxxxxx		ح/المستخدمون - أجور المستحقة	421	
Xxxxxx		ح/الدولة - ضرائب على الدخل	442	
	Xxxxxx	(تسجيل دفع قيمة المنحة) _____N/.../... _____		
	Xxxxxx	ح/المؤونات للمعاشات و الالتزامات المماثلة		153
Xxxxxx		ح/أعباء المستخدمين الأخرى	683X	
	Xxxxxx	(ترصيد قيمة المخصص) _____N/.../... _____		
	Xxxxxx	ح/المستخدمون - أجور مستحق		421
	Xxxxxx	ح/أعباء التسيير الجاري الأخرى /أعباء مالية		66x/658
	Xxxxxx	أو ح/ الترحيل من جديد (تعديل نتائج سنوات سابقة)		115
Xxxxxx		ح/الحسابات الجارية البنكية	512	
Xxxxxx		ح/الاسترجاعات المالية عن خسائر القيم والتموينات (دفع قيمة المنحة)	786	

سادسا: أثر تطبيق منحة الذهاب إلى للتقاعد على نتيجة المؤسسة

إن لهذا المعيار أثر كبير وواضح على حسابات المؤسسة (الأموال الخاصة و النتيجة)، مما يتسبب في تغيير وتذبذب مردوديتها المالية، وهذا من خلال نظام خطط الخدمات المحددة المتعلقة بمنح التقاعد، والذي يلزم المؤسسة بتكوين مؤونة لهذه المنح المزمع توزيعها عند إنهاء الموظف لخدمته، حيث قلة قليلة من المؤسسات كانت تعمل بهذا النظام، أما فيما يخص الجزائر فلم يعمل به مطلقا من قبل، ومن المرجح أن تطبيق هذا المعيار لأول مرة سيؤثر سلبا على الأموال الخاصة فيخففها، لأن الاعتراف بالالتزام (التكاليف) الناتج عن المنافع المجمعة من طرف الموظفين في السنوات السابقة، يكون في حساب "الترحيل من جديد" والذي يعتبر عنصر من عناصر الأموال الخاصة، وهذا لاستحالة تحميل هذه التكاليف لنتيجة سنة واحدة لأنها عادة ما تكون ضخمة.

وهذا يؤثر المعيار 19 كذلك على نتيجة المؤسسة، وذلك من خلال الاعتراف بالمنافع المجمعة من طرف الموظفين للسنة الحالية كتكاليف على مستوى جدول حسابات النتائج، حيث يؤدي ذلك إلى انخفاض في النتيجة. وقد تكون لهذا المعيار آثار غير محددة (سلبية أو إيجابية) على النتيجة في السنوات اللاحقة، وهذا من خلال التغير الممكن في التقديرات والمعدلات (نسبة الوفيات، معدل التحيين ...) المستخدمة في حساب التزام الخدمات المحددة، حيث يتم الاعتراف بنسبة معينة من الفروقات الناتجة عن ماتم تقديره وما وقع فعلا، كأرباح أو خسائر في جدول حسابات النتائج، وكذلك الأمر بالنسبة للتغير في قيمة الالتزام للخدمات المحددة المتعلقة بالسنوات السابقة والناتج عن إجراء وإدخال تعديلات على خطط منح التقاعد في الفترة الحالية، حيث قد تنخفض أو ترتفع قيمة هذا الالتزام وبالتالي يتم الاعتراف بهذا التغير كتكاليف أو أرباح في جدول حسابات النتائج لكن هذه الآثار سواء تعلق الأمر بالتغير في التقديرات أو تعديل خطط المنافع، نادرة الحدوث وإن وجدت فعادة ما تكون لها آثار طفيفة على النتيجة المالية للمؤسسة¹.

سابعا: معاش التقاعد

يستفيد العامل المحال على التقاعد في حدود مدة حضوره الفعلي والمستمر بالهيئات المنخرطة بالاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي من منحة التقاعد، كما يستفيد ذوي حقوق العون المتوفى خلال فترة نشاطه من هذه المنحة مهما كان سنه. (انظر الملحق رقم 02)

عند احتساب منحة التقاعد لا تؤخذ بعين الاعتبار الحالات التالية:

- ✓ فترات العجز.
- ✓ حالات الإحالة على الاستيداع.
- ✓ عطلة بدون أجر.
- ✓ المرض طويل الأمد بمفهوم الضمان الاجتماعي².

1- محمد أمين عكوش، أثر تطبيق معايير المحاسبة الدولية على المردودية المالية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مذكرة ماجستير، تخصص محاسبة وتدقيق، جامعة الجزائر، 2011، ص 98.

2- ربيعي صباح، مرجع سابق ذكره، ص 45.

الفرع الثاني: قوانين الجبائية

إن النظام المحاسبي المالي يحتم على المؤسسات تسجيل في الميزانية على شكل مؤونة مبالغ التزامات المؤسسة في مجال المعاشات ومكاملات التقاعد والتعويضات والمخصصات بسبب الانصراف للتقاعد أو المنافع المماثلة لأفراد المستخدمين لديها وشركائها ووكلائها الاجتماعيين.

• الضريبة المؤجلة على مؤونة منحة الذهاب للتقاعد:

المؤونات المخصصة في مجال المعاشات والتقاعد هي مؤونات إجبارية إعتدتها النظام المحاسبي المالي، وتعتبر غير واضحة بالنسبة للمؤسسات الجزائرية من حيث كيفية تشكيلها بإضافة إلى انعكاساتها وثقلها على النتيجة الجبائية لأنها تخفض من الوعاء الضريبي وعلى الإدارة الجبائية أن تفصل في قابلية خصم هذا النوع من الأعباء¹، الاعتراف بهذه المؤونة كعبء (مصروف) من الناحية الجبائية لا يمكن حتى السداد الفعلي لها (تسديد علاوة الذهاب إلى التقاعد إلى العمال المعنيين بها).

الفرع الثالث: قانون الاجتماعي

هناك هيئات (مؤسسات) لديها علاقة بمزايا المستخدمين، تشارك هذه الهيئات في تقديم العديد من الخدمات للمستخدمين، بحيث تدفع المؤسسة اشتراكات (أموال) مقتطعة من أجور المستخدمين أو على شكل اشتراكات إلى هذه المؤسسات المنفصلة، وذلك من أجل ضمان حصول المستخدمين على العديد من المزايا تتعلق بفترة عملهم أو تقاعدهم مثل التأمين على المرض، وحوادث العمل، الأمومة، معاشات التقاعد وغيرها من المزايا.

أولاً: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء (CNAS)

(المادة 49 من القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية). وهو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، يشمل العمال الذين يتقاضون الأجور بصفة عامة وكذلك بعض الفئات الأخرى، ويتكفل الصندوق بعدة فئات منها: العمال الاجراء، الممتهين، الطلبة، فئة المعاقين، المجاهدين، المستفيدين من المنح الجزافية (المرضى أو المسنين وغير الناشطين).
اقتطاع الضمان الاجتماعي (Cotisation de sécurité social) وتمثل في اشتراكات مدفوعة من المستخدمين والعمال إذ تساعد هذه الاشتراكات في تمويل مجموع الأداءات المتمثلة في التأمينات، فهو اقتطاع من أجرة العامل يتم تحويله إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي حيث²:

$$\text{اقتطاع الضمان الاجتماعي} = \text{أجرة المنصب} \times \text{نسبة الاقتطاع (09\%)}$$

- ويحدد مقدار هذه النسبة من قبل الدولة حالياً بـ 09%، وهذه النسبة تمثل الحصة التي يتكفل بها العامل من أجره، وهناك كذلك نسبة تتكفل بها المؤسسة كاشتراك في الضمان الاجتماعي، ونسبة أخرى خاصة بصندوق الخدمات الاجتماعية.
- ويمكن توضيح هذه الاشتراكات حسب حصة كل جهة من خلال الجدول الموالي الذي يبين توزيع نسبة الاشتراك: (انظر الملحق رقم 03)

¹- توتة قندوز، حكيم براضية، دراسة تحليلية لمدى مساهمة نظام جبائي للنظام محاسبي، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد18، مركز جامعي تيسيمسلت، 2015، ص 339.

²- جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة والحماية وفق النظام المحاسبي المالي، الصفحات الزرقاء العالمية، برج الكيفان، الجزائر، 2011، ص64.

الجدول رقم (02): الاشتراكات الضمان الاجتماعي في المؤسسة

المجموع	الحصة التي يتكفل بها الخدمات الاجتماعية	الحصة التي يتكفل بها العامل	الحصة التي تتكفل بها المؤسسة	الفروع
13%	-	1.50%	11.50%	التأمينات الاجتماعية
1.25%	-	-	1.25%	حوادث العمل والأمراض المهنية
18.25%	0.50%	6.75%	11%	التقاعد
1.50%	-	0.50%	01%	التأمين على البطالة
1.50%	-	0.25%	0.25%	التقاعد المسبق
0.50%	0.50%	-	-	السكن الاجتماعي
35%	1%	09%	25%	المجموع

المصدر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 15-236 المؤرخ في 03 سبتمبر 2015 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، العدد: 49، بتاريخ 2015/09/16، الجزائر، 2015، ص: 09.

من الجدول يلاحظ أن النسبة (35%) هي مجموع الاشتراك في الضمان الاجتماعي، من وعاء الأجرة الخاضعة للاشتراك للعامل موزعة:

- نسبة (09%) الحصة التي يتكفل بها العامل من أجره؛
- نسبة (26%) الحصة التي تتكفل بها المؤسسة عن العامل كاشتراك في الضمان الاجتماعي.

ثانيا: الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)

(أنشأ بمقتضى القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 وشهد تعديلات عديدة) وهو مؤسسة عمومية تقوم بمنح المعاش للأجير المتقاعد عندما يصل لسن معينة وبشروط معينة.

- يتم احتساب كل سنة عمل بنسبة 2.5% بعنوان التقاعد.
- تبلغ النسبة الكاملة لمعاش التقاعد 80% .
- ان الاجر المرجعي لحساب معاش التقاعد يتمثل في 5 سنوات الأخيرة للنشاط أو أفضل 5 سنوات من مسار مهني للعامل الاجير وأفضل 10 ايرادات سنوية بالنسبة لغير الاجير¹.

ثالثا: الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية CACOBATH

(أنشأ بمقتضى المرسوم 45-97 المؤرخ في 04 فيفري 1997) جاء لضمان موسمية عمل قطاعات البناء الاشغال العمومية والري، ويغطي أو يتحمل التعويض من خلال العطل المدفوعة والبطالة المؤقتة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية والتي تؤدي الى بطالة اجبارية للعمال مما يؤدي للإخفاض دخله، بحيث يستفيد العمال المعنيين من تعويضات تكفل لهم المحافظة على مداخيلهم، الذين يدفعون اشتراكات ويستوفون 200 ساعة عمل خلال الشهرين الأخيرين اللذين يليهما التوقف عن النشاط، تقدم خلال 48 ساعة. حيث يشمل هذا الاشتراك تعويض²:

¹ - وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، <http://mtess.gov.dz>، اطلع عليه بتاريخ 2023/03/19، الساعة 10:30.

² - عليوة حمزة، أسس نظام الأجور في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص ص 60،61.

❖ **العطل المدفوعة:** تدفع سنويا مع بداية جويلية من السنة، حيث يساوي مبلغ المنحة (12/1) من الأجر السنوي المصرح والخاضع للاشتراك الاجتماعي؛

❖ **البطالة المؤقتة الناتجة عن سوء الأحوال الجوية:** تدفع كأقصى تقدير بعد 30 يوم من التصريح بالتوقف حيث تقدر بـ 75% من الأجر اليومي المصرح به شريطة أن لا يتعدى هذا الأجر حد 200 ساعة عمل. وجاءت نسب الاشتراك كالتالي:

❖ نسبة (12.21%) بعنوان التأمين على العطل المدفوعة الأجر؛

❖ نسبة (0.75%) بعنوان التأمين على البطالة الناتجة عن الظروف المناخية؛

❖ نسبة (0.13%) بعنوان الوقاية من المخاطر المهنية.

رابعا: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء CASNOS

تم إنشاء الصندوق الوطني الاجتماعي للعمال غير الأجراء في سنة 1992 (بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92/07 المؤرخ في 4 جانفي 1992)، يتضمن الطبيعة القانونية للصندوق الوطني و التنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي ، أصبح الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء عمليا في 1995 بضمان نشاط التحصيل الذي تم تحويله في نفس السنة من الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية الذي كان يتكفل بها، فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية تم تحويلها في 1999 من الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية فيما يخص التأمينات الاجتماعية، ومن الصندوق الوطن فيما يخص التقاعد.

يلتزم أصحاب المهن الحرة التابعين لهيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بالتصريح بالمدخل السنوية المعدة من طرف مصالح الضرائب، لكون أن الدخل السنوية الأساس المعتمد كأصل عام في حساب نسب الاشتراك لدى الهيئة المؤمنة وبعدها تحدد نسبة الاشتراك بمقدار 15% وتوزع كالتالي¹:

- 7.5% بعنوان التأمينات الاجتماعية؛

- 7.5% بعنوان التقاعد.

المبحث الثاني: عرض الدراسات السابقة المتعلقة بمنافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة

بهدف معالجة إشكالية الدراسة المطروحة لا بد أن نتعرض لبعض الدراسات التي كان لها السبق في تناول الموضوع أو مواضيع مشابهة، على اعتبار أن وجود دراسات سابقة تطرقت لبعض جوانب التي تناولها الموضوع المراد دراسته والوقوف على النتائج التي توصلت إليها، في هذا المبحث سنقوم بعرض الدراسات التطبيقية السابقة منها الدراسات المحلية ومنها الدولية، وفي كليهما تم الترتيب حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث وهذا في المطلب الأول والثاني أما المطلب الثالث فنتطرقنا إلى مقارنة الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 434-96 ، المتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الأجراء، المؤرخ في 30/11/1996.

المطلب الأول: الدراسات المحلية

1- دراسة (بلخير بكاري والطيب المداني، 2015) بعنوان " تقييم واقع تطبيق مكافأة نهاية الخدمة وفق النظام المحاسبي المالي " ¹

هدفت هذه الدراسة الى الخدمة اختبار مدى قدرة المؤسسات الوطنية البترولية باعتبارها مؤسسات مهمة في الاقتصاد الوطني وكذا تعاملاتها العديدة مع الشركات الأجنبية على احتساب منحة نهاية الخدمة ، حيث قام الباحث اتخاذ مؤسسة تنشط في مجال خدمات الآبار كحالة تطبيقية والمتمثلة في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار(ENSP)، خلال فترة 2013، تمت الدراسة اعتمادا على وثائق المؤسسة ومعرفة كيفية الاحتساب، وتوصلت في الأخير إلى أن المؤسسة محل الدراسة تطبق ماجاء في النظام المحاسبي المالي فيما يتعلق بطريقة حساب هذه المكافأة (المؤونة)، وأن مبالغ المؤونات ضخمة وذا أهمية في المؤسسات البترولية بحكم ارتفاع مستوى الأجور فيها، حيث تراجع مبالغها سنويا بالزيادة أو بالاسترجاع أو بالتخفيض، تم اقتراح أن تعمم الدراسات على المؤسسات البترولية لأجل تعميم حكم تطبيق النظام المحاسبي المالي من طرف المؤسسات الوطنية البترولية فيما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة.

2- دراسة (الأخضر لقلبي وعبد العالي منصر، 2017) بعنوان " محاسبة منحة الإحالة على التقاعد (IDR) وفق النظام المحاسبي المالي SCF " ²

هدفت الدراسة الى ابراز تقييم ومعالجة منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي في ظل القوانين الخاصة بالجزائر، حيث عاجلت الدراسة إشكالية " كيف يتم تحديد وتسجيل منحة الإحالة على التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي في ظل تبني معيار المحاسبي الدولي ias19 ؟ " وتمثلت عينة الدراسة في مؤسسة الاسمنت (STC) بتبسة خلال الفترة 2017، وأعدمت الدراسة المنهج الوصفي من أجل الإلمام بجوانب الموضوع النظرية، واستخدام المنهج التحليلي في فيما تعلق بمنحة الاحالة على التقاعد وتحليلها، ومن اهم النتائج التي توصلت اليها ان منحة الإحالة للتقاعد تعتمد في حسابها على أساس خطط المنافع المحددة وذلك وفق تقنيات اکتوارية مبنية على أساس افتراضات مالية وديمغرافية (معدل الوفيات, معدل دوران المستخدمين, معدل التحيين...)، حيث بموجب هذه الخطة تقدم المؤسسة منافع لموظفيها عند احالتهم على التقاعد والمتمثلة في منحة الذهاب للتقاعد وتحدد قيمتها على أساس القيمة الحالية للالتزامات المحتمل دفعها.

¹ - بلخير بكاري، الطيب المداني، تقييم واقع تطبيق مكافأة نهاية الخدمة وفق النظام المحاسبي المالي المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية العدد 07، 2015.

² - الأخضر لقلبي، عبد العالي منصر، مرجع سابق ذكره.

3- ربيعي صباح، محاولة تطبيق المعيار المحاسبي الدولي منافع الموظفين في المؤسسات الجزائرية، دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد فرع جيجل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص: محاسبة وجباية معقدة، جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-، 2020¹.

تهدف هذه الدراسة الى قياس مدى تطبيق منافع الموظفين كمعيار دولي محاسبي في المؤسسات الجزائرية، وذلك عن طريق دراسة حالة على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد وكالة جيجل كعينة عن المؤسسات الجزائرية، خلال الفترة الممتدة من جويلية إلى سبتمبر 2020، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والزيارة الميدانية، حيث توصلت الباحثة الى ان تعدد منافع الموظفين جميع أشكال التعويض التي تقدمه المنشأة كبديل عن الخدمة المقدمة من طرف الموظف وهناك محاولات لتطبيق المعيار الدولي IAS19 منافع المستخدمين من طرف المؤسسة محل الدراسة، وان منافع قصيرة الاجل مطبقة بشكل كامل ومستوفي لشروط المعيار المحاسبي رقم 19 اما بالنسبة لمزايا موظفين طويلة الاجل فلا يزال الاعتماد على النظام المحاسبي المالي بصورة كبيرة وان المؤسسة محل الدراسة تقوم بتشكيل مؤونة الذهاب الى التقاعد وتعمل الوكالة المحلية على تعديل المؤونة اما باسترجاع أو الغاء نهاية كل سنة مالية، ومن أهم التوصيات القيام بدراسات معمقة وشاملة لمنافع الموظفين في كافة القطاعات الاقتصادية والعمومية في الأبحاث القادم.

4- دراسة (سوسن زيرق ونظيرة طرايفي، 2022) بعنوان " محاسبة منحة الذهاب الى التقاعد وفق SCF²"

هدفت الدراسة الى توضيح كيفية المحاسبة عن منحة التقاعد كأحد التزامات ما بعد انتهاء الخدمة ضمن خطط المنافع المحددة وفق النظام المحاسبي المالي وتوضيح علاقة محاسبية عن منحة التقاعد بالاطار التصوري الذي جاء به النظام المحاسبي المالي ومعرفة متطلبات الاعتراف بمنحة التقاعد كالتزام وطريقة القياس والافصاح ضمن الكشوف المالية في ظل تبني معيار محاسبي الدولي IAS19، وذلك عن طريق دراسة حالة تعاقدية صناعة البترول كمؤسسة تنشط ضمن الاقتصاد الاجتماعي، خلال الفترة الممتدة من 2021/2022، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي باستخدام أداتين متمثلتين في تحليل الوثائق والمقابلات الشخصية، حيث توصلت الدراسة ان مؤسسة تعالج منحة الذهاب الى التقاعد محاسبيا وفق النظام المحاسبي المالي واعتبارها كخصم يسجل كل نهاية سنة مالية تطبيقا لمحاسبة الالتزام، ويتم تقدير وقياس الالتزام بناء على المعلومات المستخدمة في حساب منحة الذهاب للتقاعد، كما استخلصت ان مؤسسة محل الدراسة لديها بعض النقائص في المحاسبة عن منحة الذهاب للتقاعد المرتبطة بالبيئة الداخلية لها حيث تعاني من نقص في الامام والاستيعاب الكافي للاطار النظري خاص بما نتج عنه نقائص في جانب تطبيقي كان ممكن تفاديه خاصة في فصل الاعتراف والقياس عن التسجيل والافصاح.

¹ - ربيعي صباح، مرجع سابق ذكره.

² - سوسن زيرق، نظيرة طرايفي، محاسبة منحة الذهاب الى التقاعد وفق scf دراسة حالة تعاقدية صناعة البترول، مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، جامعة سكيكدة العدد 01، 2022/03/31.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

1- دراسة (Moraru Maria , Rodica Blidisel, 2008) بعنوان " Case Study over the

"employee s benefits and pension plan accounting"¹

هذه الدراسة عبارة عن مقالة هدفت إلى إشارة ان اهداف معيار المحاسبي الدولي IAS19 و IAS26 قد استمرت من خلال عرض تفصيلي لمزايا الموظف ودراسة خطط المعاشات التقاعدية المحددة مع التأكيد على التحليل المقارن للاختلافات الرئيسية بين فئتي خطط المعاشات التقاعدية، وتمت دراسة بمؤسسة " ALTEO " برومانيا خلال فترة 2009/2008، وتوصلت هذه الدراسة الى وجود اختلافات بين الخطط المحددة للمساهمة والتي تقتصر على الالتزام القانوني للمنشأة على القيمة المحددة للمساهمة في الصندوق من خلال قيمة مدفوعات التي قدمها مشروع ل خطة المعاشات إلى جانب الدخل الذي تم الحصول عليه نتيجة للاستثمارات التي تتم باستخدام المساهمات وأن المخاطر الإحصائية (مخاطر الاستثمار) ستقع على الموظف (الأصول المستثمرة لن تحقق الفوائد المتوقعة) وبين الخطط المحددة للمزايا والتي تلتزم المؤسسة بمنح مزايا مقررة لموظفيها الحاليين والسابقين والمخاطر الإحصائية (الفوائد ستكلف أكثر من المتوقع) وسيقع خطر الاستثمار على صاحب العمل .

2- دراسة (Benoit Lenrun, 2013) بعنوان " Les engagements de retraite : les règles

"comptables françaises comparées aux normes IFRS"²

هذه الدراسة عبارة عن مقالة هدفت إلى تحديد مدى توافق القوانين الفرنسية والمتعلقة بالتسجيل المحاسبي للالتزامات المتقاعدين مع معايير المحاسبة الدولية (IAS19) وقد استنتجت الدراسة أن هناك اختلاف بين القواعد الفرنسية والمعيار المحاسبي الدولي (IAS19) 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- دراسة (Md. Turikol Islam ,2021) بعنوان: " Employee Benefits Disclosure:

"Evidence from Bangladesh Recent"³

هذه الدراسة عبارة عن مقالة هدفت إلى ابرز مدى الإفصاح عن مزايا الموظفين وخطط مزايا الموظفين قصيرة وطويلة الأجل التي تحتفظ بها الشركات البنجلادشية وقد اعتمدت هذه الدراسة على التحليل الإحصائي الوصفي على البيانات التي تم جمعها من الشركات وقد توصلت الدراسة إلى أن ممارسة الإفصاح عن مزايا الموظفين في بنغلاديش منخفض بموجب معيار المحاسبي الدولي IAS19 مزايا الموظفين والشركات لا تقدم أي افصاح بموجب معيار المحاسبي الدولي IAS26 المحاسبة والابلاغ عن خطط مزايا

¹ -Moraru Maria ، Rodica Blidisel.mentioned reference.

² -Benoit Lenrun. Les engagements de retraite: les règles comptables françaises comparées aux normes IFRS, revue français de comptabilité, N° 469 octobre 2013.

³ - Md. Turikol Islam. Employee Benefits Disclosure: Recent Evidence from Bangladesh. Graduate, University of Dhaka. 2021.

التقاعد، الامتثال والافصاح بموجب اللوائح المحلية في بنغلاديش جيد جدا ونمط الإفصاح للشركات الأجنبية أفضل بكثير من نمط الشركات المحلية، كما تم اقتراح ان على السلطات ذات الصلة اتخاذ الخطوة اللازمة لضمان الامتثال الكامل لأحكام الإفصاح.

المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

من خلال إستعراضنا للدراسات السابقة التي تتمحور في غالبيتها على تقييم مؤونة منحة الذهب للتقاعد وتأثيرها على الوضعية المالية للمؤسسات الاقتصادية، لاحظنا أن مؤونة منحة الذهب للتقاعد تعتبر من أهم التكاليف التي تتحملها المؤسسة وبدون أن يقابلها إيراد، كما إتضح لنا أن كل دراسة جاءت لتكمل ما بدأتها سابقتها من الدراسات التي تطرقت للموضوع.

اختلفت أهداف الدراسات من دراسة إلى أخرى ولكنها اجتمعت مع دراستنا في أنها تدرس أهمية منافع المستخدمين وتقسيماتها بكل أشكالها من المنظور المحاسبي المالي والمعياري المحاسبي الدولي IAS19، وكذلك ركزت على الصعوبات والمشاكل التي تواجهها المؤسسات الاقتصادية في تقييم منحة الذهب للتقاعد وأثر تطبيقها على نتيجة المؤسسة، كما تشابهت دراستنا بشكل كبير مع دراسات التي تناولت المعيار المحاسبي الدولي IAS19 وIAS26.

الجدول الموالي يوضح خلاصة ماسبق من مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

الجدول رقم (03): خصائص الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

رقم الدراسة	اسم الباحث	الهدف	المتغيرات	الحدود الزمنية والمكانية	الادوات	اهم النتائج المتوصل اليها
1	بلخير بكاري، الطيب المداني	اختبار مدى قدرة المؤسسات الوطنية البترولية باعتبارها مؤسسات مهمة في الاقتصاد الوطني على احتساب منحة نهاية الخدمة .	مكافأة نهاية الخدمة، النظام المحاسبي المالي	المؤسسة الوطنية لخدمات الابار خلال فترة 2015	تحليل وثائق المؤسسة.	تطبيق ما جاء في النظام المحاسبي المالي فيما يتعلق بطريقة حساب هذه المكافأة (المؤونة). وتكون مبالغ المؤونات ضخمة وذا أهمية في المؤسسات البترولية بحكم ارتفاع مستوى الأجور فيها.
2	الأخضر لقليطي، عبد العالي منصر	ايراز تقييم ومعالجة منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي في ظل تبني معيار المحاسبي الدولي IAS19 .	منحة الإحالة على التقاعد، النظام المحاسبي المالي	مؤسسة الاسمنت بتبسة خلال فترة 2017	تحليل وثائق المؤسسة	تعتمد منحة الإحالة للتقاعد في حسابها على أساس خطط المنافع المحددة وذلك وفق تقنيات اكنوارية مبنية على أساس افتراضات مالية وديمغرافية.
3	ربيعي صباح	قياس مدى تطبيق منافع الموظفين كمعيار دولي محاسبي في المؤسسات الجزائرية.	المعيار IAS19	الصندوق الوطني للتقاعد وكالة جيجل خلال فترة 2020	تحليل الوثائق والمقابلات الشخصية.	بينت دراسة أن هناك محاولة لتطبيق المعيار الدولي IAS19 من طرف المؤسسة، حيث ان منافع قصيرة الاجل مطبقة بشكل كامل اما بالنسبة لطويلة الاجل تقوم بتشكيل مؤونة الذهاب الى التقاعد وتعمل على تعديل المؤونة اما باسترجاع أو الغاء نهاية كل سنة مالية.

4	سوسن زيرق، نظيرة طرايفي	توضيح كيفية المحاسبة عن منحة التقاعد كأحد التزامات ما بعد انتهاء الخدمة ضمن خطط المنافع المحددة وفق النظام المحاسبي المالي.	منحة الذهاب إلى التقاعد، النظام المحاسبي المالي	مؤسسة تعاضدية صناعة البترول خلال فترة 2022.	تحليل الوثائق والمقابلات الشخصية.	تعالج منحة الذهاب الى التقاعد محاسبيا وفق النظام المحاسبي المالي واعتبارها كخصم يسجل كل نهاية سنة مالية تطبيقا لمحاسبة الالتزام، ويتم تقدير وقياس الالتزام بناء على المعلومات المستخدمة في حساب منحة.
5	Moraru Maria , Rodica Blidisel	يهدف كل من معيارين المحاسبين الدوليين الى عرض تفصيلي لـ IAS2 و IAS19 لمزايا الموظف مع التأكيد على التحليل المقارن للاختلافات الرئيسية بين فئتي خطط المعاشات التقاعدية.	مزايا الموظف، محاسبة خطط المعاشات التقاعدية	مؤسسة "ALTEO" برومانيا خلال فترة 2009/2008.		وجود اختلافات بين الخطط المحددة للمساهمة والتي تقتصر على الالتزام القانوني للمنشأة على القيمة المحددة للمساهمة في الصندوق من خلال قيمة مدفوعات التي قدمها مشروع خطة المعاشات، وأنمخاطر الاستثمار ستقع على الموظف، وبموجب الخطط المحددة للمزايا تلتزم المؤسسة بمنح مزايا مقرر لموظفيها الحاليين والسابقين والمخاطر ستقع على صاحب العمل .
6	Benoit Lenrun	تحديد مدى توافق القوانين الفرنسية والمتعلقة بالتسجيل المحاسبي للالتزامات المتقاعدين مع معايير المحاسبة الدولية (IAS19).	المعيار القواعد IAS19، الفرنسية	2013		استنتجت الدراسة أن هناك اختلاف بين القواعد الفرنسية والمعيار المحاسبي الدولي (IAS19)، ويتمثل اختلاف في عدم إلزامية القواعد الفرنسية للتسجيل المحاسبي لهذه المؤونة واعتباره اختياري، كما هناك اختلاف في التسجيل المحاسبي للمنح السابقة وفي تعريف المزايا الأخرى للمستخدمين على المدى الطويل.

<p>تبين من دراسة أن ممارسة الإفصاح عن مزايا الموظفين في بنغلاديش منخفض بموجب معيار المحاسبي الدولي IAS19، وأن الشركات لا تقدم أي افصاح بموجب معيار المحاسبي الدولي IAS26.</p>	<p>تحليل بيانات الشركات.</p>	<p>2021</p>	<p>مزايا الموظفين</p>	<p>ايراز مدى الإفصاح عن مزايا الموظفين وخطط مزايا الموظفين قصيرة وطويلة الأجل التي تحتفظ بها الشركات البنجلادشية.</p>	<p>Md. Turikol Islam</p>	<p>7</p>
---	------------------------------	-------------	-----------------------	---	---	----------

المصدر: من إعداد الطالبتين.

خلاصة الفصل الأول:

بعد إعطاء نظرة عامة حول منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة حسب ما جاء في النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية، نجد أن النظام المحاسبي المالي استمد كلما يخص منافع المستخدمين من المعيار المحاسبي الدولي 19 وهو ما يحقق توافق بينهما من حيث المصطلحات، نطاق التطبيق، وطبيعة منافع المستخدمين كلاهما اتفقا على أنها أعباء تقع على عاتق المؤسسة وكذلك المعالجة المحاسبية للمنافع، واختلفا من حيث التصنيف، ميز النظام المحاسبي المالي 3 أصناف من منافع المستخدمين على عكس المعيار المحاسبي الدولي الذي ميز 4 أصناف، ونجد أن المعيار قدم تعريف مفصل ودقيق لمنافع المستخدمين بينما النظام المحاسبي المالي اكتفى بتقديم مفهوم ضمني فقط .

الفصل الثاني

دراسة حالة منافع المستخدمين لما

بعد انتهاء الخدمة في الصندوق

الوطني للتقاعد

CNR

تمهيد:

يعد الصندوق الوطني للتقاعد من أقدم الصناديق الموجودة في نظام التأمينات الجزائري وهو مؤسسة عمومية ذات طابع خاص يسير طبقا للمادة 2 من القانون رقم 92-07، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية. ومحاولة لإسقاط ما تم التطرق إليه سابقا في الجانب النظري سنحاول من خلال هذا الفصل إعطاء لمحة عن الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة وهو محل الدراسة فمنا بتقسيم الفصل إلى مبحثين كما يلي:

- المبحث الأول: طريقة وأدوات الدراسة لأثر محاسبة منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة؛
- المبحث الثاني: نتائج الدراسة أثر محاسبة منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة ومناقشتها،

المبحث الأول: طريقة وأدوات دراسة أثر محاسبة منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة

المطلب الأول: التعريف بمجتمع وعينة الدراسة

الفرع الأول: التعريف بمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة _ ورقة _

تم افتتاح وكالة ورقة للصندوق الوطني للتقاعد في الثلاثي الأخير من سنة 1986 طبقاً للمرسوم 223/58 الصادر في 20 أوت 1985، وذلك بمقر الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بورقلة ثم تم تحويل المقر الوكالة إلى المقر الجديد الواقع بمنطقة التجهيزات العمومية بورقلة في شهر ماي 2011 والذي تبلغ مساحته 3200م² ويتكلفه إنجاز تقدر بـ 136.463.957,25 دج، وتسيير وكالة ورقة وملفات المعاشات التابعة لها إقليمياً والمنتمية لواحد وعشرون بلدية.

الفرع الثاني: نشاطات وأهداف وكالة الصندوق الوطني للتقاعد

✓ نشاطات وكالة الصندوق الوطني للتقاعد

يبدأ عمل الوكالة بمجرد إيداع طلب التقاعد حسب الطرق التالية:

- عن طريق المستخدم بالنسبة للعاملين.
- عن طريق المعني نفسه.
- عن طريق البريد.

حيث تعتمد وكالة CNR في نشاطها على سبعة خطوات:

- ❖ الخطوة الأولى: التحقق من ملف التقاعد تتم هذه الخطوة بعد استلام طلب التقاعد.
- ❖ الخطوة الثانية: مراقبة طلب الحصول على ملف التقاعد.
- ❖ الخطوة الثالثة: مراقبة هوية ومسار المهني لطالب التقاعد، ويتم مراقبة هوية طالب التقاعد عن طريق التقاعد عن طريق التأكد من مطابقة مجموعة الوثائق المسلمة مع المعلومات المصرحة بها في خانات طلب التقاعد.
- ❖ الخطوة الرابعة: إجراءات الإحالة للتقاعد.
- ❖ الخطوة الخامسة: مراقبة الملف عن طريق الإعلام الآلي.
- ❖ الخطوة السادسة: فتح ملف التقاعد على مستوى الوكالة؛
- ❖ الخطوة السابعة: حساب المنح والأجور تتم هذه الخطوة على مستوى قسم المحاسبة، وتحدد منح وأجور المتقاعدين وذوي الحقوق وفق القوانين والمراسيم المضبوطة والمسطرة من طرف الدولة والموضحة في القانون المتعلق بالتقاعد.

✓ أهداف وكالة الصندوق الوطني للتقاعد

من بين أهداف وكالة CNR التي يغلب عليها الطابع الاجتماعي هي:

- ربط وتوجيه أهداف وزارة العمل والحماية الاجتماعية فيما يخص برامجها المتعلقة بالصحة والبرنامج الاجتماعي.
- توفير الخدمات الاجتماعية المختلفة والمتعلقة بالضمان الاجتماعي للفئات المأجورة والغير المأجورة وذوي الحقوق.
- تطبيق تشريعات ونصوص الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتأمين الاجتماعي.
- ضمان السير الحسن في منح الأجور ومنح التقاعد، إضافة إلى أجور ومنح ذوي الحقوق.

الفرع الثالث: تقسيم مصالح الصندوق الوطني للتقاعد لولاية ورقلة

يتم تقسيم مصالح الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة وفق الأهمية التي تلعبها كل مديرية إلى:

✓ نيابة المديرية للإدارة والوسائل.

✓ نيابة المديرية للمالية.

✓ مصلحة المسارات المهنية.

✓ نيابة المدير المعاشات.

المطلب الثاني: منهجية وأدوات الدراسة

الفرع الأول: منهج المتبع ومصادر المعلومات

أولاً: المنهج المتبع

تم الاعتماد في هذه الدراسة على منهج دراسة الحالة الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، وفي موضوعنا هذا تمت دراسة الحالة في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة. لمحاولة تشخيص واقع إشكالية معالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة في المؤسسة سمح لنا هذا المنهج بجمع المعطيات اللازمة المتعلقة بموضوع دراستنا مما ساعدنا في الإجابة على إشكالية الدراسة والتساؤلات المطروحة والفرضيات للوصول إلى النتائج والاستنتاجات.

ثانياً: مصادر المعلومات

اعتمدنا في هذه الدراسة على مصدرين أساسيين للمعلومات:

- **المصادر الأولية:** من أجل معالجة الجانب التطبيقي للموضوع تم الاعتماد على وثائق والمعلومات المقدمة من طرف مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد.
- **المصادر الثانوية:** تمت معالجة الجانب النظري للموضوع بناء على مراجع باللغة العربية والأجنبية المتمثلة في الكتب ورسائل الدكتوراه والمجستير والمقالات.

الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

قصد الإلمام بجوانب الدراسة وللوصول إلى الأهداف واستخلاص النتائج وسعياً منا للإجابة على الإشكالية المطروحة سنعرض أهم الأدوات المستعملة في الدراسة التطبيقية.

أولاً: المقابلة الشخصية

تمت المقابلة الشخصية مع مسؤول مصلحة المحاسبة والمالية وذلك من خلال الأسئلة المطروحة بغرض الحصول على

المعلومات حول كيفية تكوين مؤونة التقاعد وحساب منحة الذهاب للتقاعد؛

ثانياً: وثائق المؤسسة

المصدر الثاني الذي اعتمدنا عليه في دراستنا هو الوثائق الخاصة والمتعلقة بإجراءات وحساب منحة نهاية الخدمة وكذلك

معاش التقاعد والتوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد.

المبحث الثاني: نتائج دراسة أثر محاسبة منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة ومناقشتها

المطلب الاول: تحليل نتائج الدراسة

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى دراسة إحصائيات عامة حول الصندوق الوطني للتقاعد وكالة -ورقلة- وهذا خلال الفترة من 2018 إلى 2022.

الفرع الأول: إيرادات ونفقات الصندوق (التوازن المالي)

يعتبر التوازن المالي البعيد لهدف الأساسي لأي لنظام تقاعد، فهو الضمان الأساسي لاستمرارية نظام التقاعد في تأدية المهام المنوطة به، ولدراسة التوازن المالي لنظام التقاعد نقوم بمقارنة إيرادات ونفقات النظام خلال نفس الفترة، وباعتبار الإيرادات مكونة بصفة رئيسية من الاشتراكات المحصلة تبعا لعدد المشتركين، أما النفقات فتتربط بصفة رئيسية بعدد المتقاعدين والمعاش المتوسط، وفيما يلي سنقوم بحساب تطور نفقات وإيرادات الصندوق خلال الفترة من 2018 إلى 2022.

يجدر بنا الإشارة إلى محدودية المعلومات فيما يخص دراسة مثل هذه المعطيات المتعلقة بتطور الإيرادات والنفقات في الصندوق، كما يجب التأكيد على سرية مثل هذه المعلومات وعدم قابليتها للنشر.

جدول رقم(04): إيرادات ونفقات الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة خلال الفترة بين 2018-2022

السنوات	الإيرادات	نسبة التطور	النفقات	نسبة التطور	الرصيد
2018	28 298 079 040.64	5.19%	20 142 312 623.15	9.15%	8 155 766 417.49
2019	30 580 564 077.41	8.07%	20 255 267 827.03	0.56%	10 325 296 250.38
2020	35 729 777 013.49	16.84%	21 047 748 616.79	3.91%	14 682 028 396.7
2021	31 516 961 078.98	11.79%-	22 171 778 557.93	5.34%	9 345 182 521.05
2022	35 237 805 419.92	11.81%	23 658 309 870.59	6.70%	11 579 495 549.33

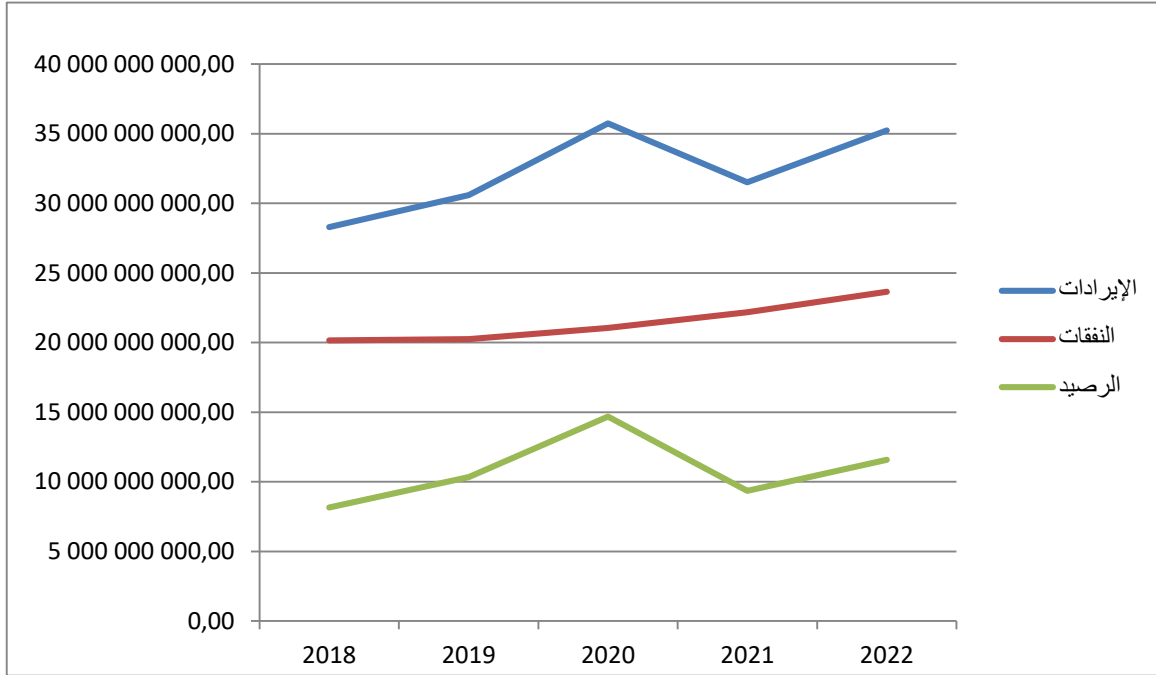
المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على وثائق المؤسسة.

مايمكن تسجيله من خلال ملاحظة أرقام الجدول هو الزيادة المتتالية والمستمرة للإيرادات والنفقات الصندوق، حيثان قيمة الإيرادات الصندوق في تزايد طوال الفترة الممتدة من 2018 إلى 2022، والتي انتقلت من 5.19% سنة 2018 إلى 11.81% سنة 2022، وهذا راجع الى عدة عوامل داخلية وخارجية نذكر منها الاشتراكات المحصلة من طرف المستخدمين عن طريق الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والمقدرة بنسبة 18.25 بالمائة سنويا، زيادة عدد العمال، زيادة في الأجور الموظفين خلال السنتين الأخيرتين تصل إلى نسبة 47 بالمائة في كل سنة حسب الراتب الذي يؤدي الى زيادة اقتطاعات القطاعات الخاصة بالصندوق الوطني للتقاعد¹، وزيادة عدد المنتسبين إلى صناديق الضمان الاجتماعي من جهة أخرى نتيجة الإجراءات التي اتخذتها السلطات فيما يتعلق بتحسين القدرة المعيشية للعامل الجزائري، أما عن الزيادة الكبيرة والملفتة للإنتباه في إيرادات الصندوق سنة 2020 فيها حالة استثنائية للوكالة حيث دخلت في منازعات قضائية مع مؤسسات. كما أن الزيادة المستمرة في النفقات خلال الفترة الدراسة، في رجع الأمر إلى الزيادات السنوية والمتتالية في معاشات ومنح المتقاعدين.

¹ - www.echoroukonline.com ، الإطلاع بتاريخ 2023/04/25، على الساعة 17:30 .

اما فيما يخص النتيجة المحققة فهي ايجابية وتشهد ارتفاع خلال الفترة الممتدة من 2018 الى 2022، حيث نلاحظ أن الصندوق الوطني للتقاعد المحلي لورقلة لم يعرف عجز خلال هاته الفترة حيث لديه الإيرادات أكبر من النفقات.

الشكل رقم(01):منحنى تطور إيرادات ونفقات الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة خلال الفترة بين 2018-2022.



المصدر: من إعداد الطالبين بناء على الجدول أعلاه.

الفرع الثاني: دراسة تطور عدد المتقاعدين

فيمايلي احصائيات لتطور عدد المتقاعدين خلال خمس السنوات الأخيرة

جدول رقم (05): تطور عدد المستفيدين من معاش التقاعد للفترة بين 2018-2022

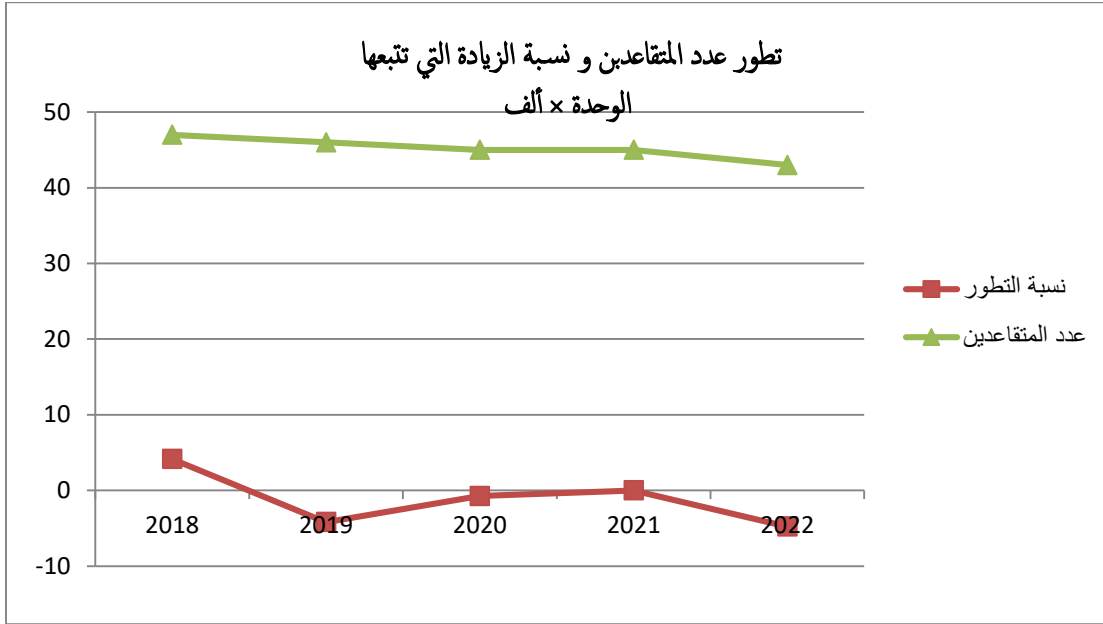
2022	2021	2020	2019	2018	أنواع التقاعد/عدد السنوات
43 475	45 656	45 654	45 998	47 987	عدد المتقاعدين
-4.78%	0%	-0.75%	-4.14%	4.18%	النسبة المئوية للزيادة

المصدر: من اعداد الطالبين اعتمادا على مقابلة مع نائب مدير المالية والمحاسبة.

من خلال الجدول أعلاه المتعلق بتطور معاشات التقاعد على المستوى وكالة ورقلة نلاحظ أن عدد المستفيدين من معاش التقاعد في تناقص المستمر خلال السنوات من 2018 إلى 2022، إلى ان وصل سنة 2022 إلى 43 475 متقاعد، كما أن نسبة التطور في عدد المستفيدين من معاش التقاعد في تناقص و بفارق ضعيف مقارنة من سنة إلى أخرى، ونفسر أن تناقص نسبة تزايد المستفيدين وهذا راجع الى التغيير الذي حصل في القانون الصادر سنة 2016 (المادة 06) الذي حدد سن التقاعد الى 60 سنة مع الغاء التقاعد المسبق وقيام صندوق الوطني للتقاعد بعملية تطهير كبيرة بالنسبة لملفات المتقاعدين.

وقد قمنا بتمثيل معطيات الجدول من خلال المنحنى البياني وتحصلنا على الشكل التالي:

الشكل رقم (02): تطور عدد المستفيدين من معاش التقاعد خلال هذه الفترة



المصدر: من إعداد الطالبين بناء على الجدول أعلاه.

الفرع الثالث: التوازن المالي لنظام التقاعد وعلاقته بالتحويلات الاقتصادية والديمغرافية

إن التوازن المالي لنظام التقاعد مرتبط بمكونين المكون الديمغرافي والمكون الاقتصادي ، فمن حيث المكون الديمغرافي الذي يتمثل في معامل الارتباط الديمغرافي ويعبر عنه بالنسبة بين عدد النشطين المساهمين في النظام وعدد المتقاعدين ذوي الحقوق المباشرة والحقوق المشتقة¹، والتي بلغت 50% بالنسبة للصندوق الوطني للتقاعد مما يفسر أن مقابل كل متقاعد يوجد مشتركين²، اختلال هذه النسبة يؤثر في التوازن المالي للنظام نتيجة التحويلات الديمغرافية التي تتمثل في انخفاض معدل الخصوبة و امتداد أمل الحياة، أما المكون الاقتصادي، فيتمثل في وضعية سوق العمل حيث أن هذه الوضعية تعتبر محمدا لتوازن نظام التقاعد التوزيعي عن طريق معدل البطالة الذي يؤثر بدوره على المساهمين وبالتالي على إيرادات النظام، كذلك مستوى الأجور يعتبر من العوامل المؤثرة على الإيرادات باعتباره يشكل وعاء الاشتراك.

وفي حالة الجزائر من أجل الوصول إلى التوازن المالي الخاص بصندوق الوطني للتقاعد يحتاج إلى 5 مشتركين لكل متقاعد على خلاف الواقع الحالي (مشتركين اثنين لكل متقاعد) حيث أن هذا الأمر في تفاقم نتيجة زيادة في عدد المتقاعدين والذي يصاحبه ثبات في عدد المشتركين³.

¹ - Cécile Perret, **Le système de protection sociale en Algérie**, 2014, p32 (HAL Id :halshs-00995378, 23 may).

² - مراد بودينة، سكيينة، بوشعور رضية، اشكالية عجز الصندوق الوطني للتقاعد، العدد2، مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، 2018، ص 63.

³ - www.aps.dz، الإطلاع في تاريخ 2023/05/09، على ساعة 20:30.

المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين لما بعد انتهاء الخدمة في الصندوق الوطني للتقاعد

تتم معالجة منافع لما بعد انتهاء الخدمة والمتمثلة في منحة الذهاب للتقاعد حسب نظام الخدمات المحددة، بنفس الطريقة التي سبق وأن تطرقنا إليها في الجانب النظري والتي نص عليها المعيار الدولي 19، وتم معالجتها على مستوى قسم المالية والمحاسبة.

الفرع الأول: تحديد وتسجيل المؤونة المخصصة لمنحة الذهاب إلى التقاعد

تعتمد مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد لحساب وتحديد المؤونة المخصصة لمنحة الإحالة للتقاعد نموذج رياضي درج الفرضيات المالية والديموغرافية والخصوصيات الفردية لمستخدميه واحدا تلو الآخر مما يمكنها من تقدير المؤونة الإجمالية الواجب تخصيصها لمواجهة هذا الالتزام.

$$\text{مؤونة الإحالة للتقاعد} = \text{أجرة المنصب الشهرية} \times (1 - \text{معدل الزيادة في الأجر})^n \times \text{عدد الأشهر الممنوحة حسب القانون الداخلي للمؤسسة} \\ \times \text{احتمال التواجد في المؤسسة} \times \text{احتمال البقاء على قيد الحياة} \times (1 - \text{معدل الخصم})^n \times (\text{عدد سنوات العمل} / \text{السنوات الكاملة})$$

ومن خلال نموذج رياضي نميز بين الفرضيات المالية والديموغرافية كالآتي:

- 1- الفرضيات الديموغرافية: تتمثل الفرضيات الديموغرافية التي تتخذ كعناصر لتقييم مؤونة الذهاب للتقاعد في مؤسسة CNR
 - 1-1- نسبة دوران العمال: احتمال مغادرة مؤسسة CNR هو 1% نظرا لأن خروج العمال من المؤسسة قبل سن التقاعد نادر جدا وهذا حسب تقديرات مسؤولين.
 - 1-2- نسبة الوفيات: تم الاعتماد على النسبة الصادرة عن الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) والتي بلغت 5.33 في الألف في 2020 (تقريبا تساوي 0.00533)؛
 - 1-3- سن التقاعد: محدد 60 سنة للعمال، اما بالنسبة للمرأة 55 سنة بشرط قضاء 15 سنة على الأقل في العمل، حسب المادة 02 من قانون التقاعد. (للتعديل)
 - 2- الفرضيات المالية: تتمثل أهم الفرضيات المالية في العناصر الآتية:
 - 2-1- معدل تطور الأجور: تم تحديده من طرف المؤسسة بنسبة 8 % سنويا؛
 - 2-2- معدل الخصم: تم اعتماد نسبة التضخم السائد في الجزائر وهي 5%؛
 - 2-3- المنافع الممنوحة للموظف مقابل كل سنة خدمة: حسب القانون الداخلي للمؤسسة " يستفيد العامل المزمع إحالته على التقاعد في حدود مدة حضوره الفعلي والمستمر بالهيئة، من منحة نهاية الخدمة". (انظر إلى الملحق رقم 04)
- الجدول التالي يوضح كيفية حساب مؤونة التقاعد لأربعة عمال (انظر إلى الملحق رقم 05)

الجدول رقم (06): نموذج جدول حساب مؤونة منحة الذهاب للتقاعد في مؤسسة CNR لسنة 2022

البيان	العامل 01	العامل 02	العامل 03	العامل 04
الرقم	01	02	03	04
الاسم واللقب	XY1	XY2	XY3	XY4
الجنس	M	M	M	M
تاريخ الميلاد	09/07/1966	05/04/1965	30/11/1970	10/12/1972
تاريخ التوظيف	26/12/1988	07/02/1990	04/12/1994	16/04/1995
السن الحالي	56	57	52	50
Aa السنوات العمل	34	32	28	27
عدد السنوات المتبقية لبلوغ السن 60	4	3	8	10
السنوات الكاملة	38	35	36	37
SP أجره المنصب	229 173.92	447 482.31	163 566.11	164 508.02
الزيادة في الاجور	Taux (t) (t + 1) (t + 1) ⁿ	%8 1.08 1.2597	%8 1.08 1.8509	%8 1.08 2.1589
عدد الأشهر الممنوحة حسب الاتفاقية الجماعية (M)	20	20	17	17
احتمال التواجد في المؤسسة	احتمال التواجد في المؤسسة (Pp)	%99	%99	%99
احتمال البقاء على قيد الحياة	معدل الوفيات (1- معدل الوفيات)	97.89%	98.41%	94.82%
الحصم	Taux (t) (t + 1) (t + 1)-n	%5 1.05 0.8227	%5 1.05 0.6768	%5 1.05 0.6139
Aa/Af	0.8947	0.9142	0.7777	0.7297
مخصص الذهاب للتقاعد	4 447 892.37	8 673 648.92	2 570 007.16	2 538 900.31
مجموع مخصصات للسنة	18 230 448.76			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الوثائق والمعلومات المقدمة من طرف مصلحة المحاسبة المالية.

يوضح الجدول نموذج عن حساب مخصص منحة الذهاب للتقاعد في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد - فرع ورقلة - لسنة 2022 لمجموع 4 عمال، حيث وبناء على السابق تقوم المؤسسة بالتسجيل المحاسبي سنويا لقيمة المخصص وذلك لإجمالي مخصصات العمال لكل سنة.

سنسجل مخصص الذهاب للتقاعد للعمال الأربعة الذي قمنا بحساب مخصصاتهم يجعل حساب مخصصات الاهتلاكات والمؤونات وخسائر القيمة لدينا وحساب المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة دائنا:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		2022/12/31		
	18 230 448.76	ح/ مخصصات الاهتلاكات والمؤونات IDR وخسائر القيمة - ع المالية		686100
18 230 448.76		ح/ المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة	153000	
		تسجيل مخصصات التقاعد لأربعة عمال لسنة 2022		

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

- ومن خلال ما سبق في حساب مؤونة منحة الذهاب للتقاعد توصلنا الى :
- أن المؤسسة تقوم على تعويض العامل على عدد سنوات الخدمة التي قضاها في خدمتها.
- تحدد المؤسسة مؤونة الذهاب الى التقاعد على أساس نفس المتغيرات التي أقرها المعيار المحاسبي الدولي 19 والمتمثلة في المتغيرات الديموغرافية والمالية.

الفرع الثاني: تحديد والتسجيل المحاسبي لمنحة الذهاب للتقاعد IDR

لتحديد منحة الذهاب للتقاعد لأي عامل في مؤسسة CNR سيحال على التقاعد في السنة الأخيرة من عمله وفي إطار منحة منافع الذهاب للتقاعد تقوم المؤسسة بالاعتماد على الأجر الشهري الخاضع اشتراكات الضمان الاجتماعي الأكثر امتيازاً الخاص بالسنة التي تسبق الإحالة على التقاعد، حيث يخضع للضريبة على الدخل الإجمالي IRG بنسبة 10%

منحة الذهاب للتقاعد = الأجر الشهري الخاضع لاشتراكات ض اج الأكثر امتيازاً - IRG (10% من الأجر الخاضع

للاشتراكات ض اج) × عدد الأشهر الممنوحة

جدول رقم (07): يوضح كيفية حساب منحة الذهاب للتقاعد الحقيقية

البيان	العامل 1	العامل 2
الاسم واللقب	XY1	2XY
أجرة المنصب S.P	229 173.92	447 482.31
اشتراكات الضمان الاجتماعي 9%	20 625.65	40 273.40
الضريبة على الدخل IRG 10%	22 917.392	44 748.231
منحة الذهاب للتقاعد الشهرية	185 630.87	362 460.68
عدد الأشهر الممنوحة	20	20
منحة الذهاب للتقاعد الإجمالية	3 712 617.4	7 249 213.6
	10 961 831	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الوثائق والمعلومات المقدمة من طرف مصلحة المحاسبة المالية. مع العلم ان المؤونة التقديرية التي تم حسابها في سنة 2022 للعاملين XY1 و XY2 بلغت قيمتها 13121541.29 دج. نلاحظ أن منحة التقاعد المحسوبة عن الأجر الأكثر امتيازاً أقل من مخصصات التقاعد (ح/153) والفرق بينهما يسجل كإسترجاعات عن الخسائر (ح/786).
يكون التسجيل المحاسبي كالاتي يجعل حساب المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة لدينا وحساب الاسترجاعات المالية عن خسائر القيم والتموينات دائنا:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
	2 159 710.29	2023/12/31 ح/ المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة		153
2 159 710.29		ح/ الاسترجاعات المالية عن خسائر القيم والتموينات تسجيل الفرق كإيراد	786	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الوثائق والمعلومات المقدمة من طرف مصلحة المحاسبة المالية.

- وقد توصلنا في الاخير من خلال حساب منحة الذهاب للتقاعد :
- أن المؤسسة تعتمد على طريقة خطط المنافع المحددة لتقييم منحة الذهاب إلى التقاعد.
- تعتمد المؤسسة على الأجر الخاضع للاشتراكات الضمان الاجتماعي الأكثر امتيازاً الخاص بالسنة التي تسبق الإحالة على التقاعد.

الفرع الثالث: تحديد أجر (معاش) التقاعد

أولاً: كيفية حساب معاش التقاعد

إن حساب معاش التقاعد لا يتعلق بالمؤسسة وإنما يخص الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)، حيث إن معاش التقاعد يعتمد أساساً على نسب الاشتراك في الضمان الاجتماعي (35%) والتي تشمل الحصة التي تتكفل بها المؤسسة، حصة العامل وحصة الخدمات الاجتماعية، وهي تشكل (18.25%) من إجمالي الاشتراك.

ومن أجل تحديد معاش التقاعد فإن المؤسسة مطالبة بتقديم تصريحات تخص أجرة المنصب للعامل المتقاعد (الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي)، والمتعلق بـ 05 سنوات الأخيرة من العمل قبل التقاعد، وذلك قبل إضافة درجات الترقية وقبلها.

✓ مثال توضيحي لطريقة حساب معاش التقاعد حسب الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي.

- لنفترض أن الموظف تقاضى خلال الخمس سنوات الأخيرة (انظر الى الملحق رقم 06)

يتم حساب معاش التقاعد بالطريقة التالية:

الأجر الشهري المتوسط = الأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي لخمس سنوات الأخيرة ÷ 60 شهر

$$25\ 540.67 = 60 \div 1\ 532\ 440.00 =$$

نسبة المعاش = عدد السنوات العمل × 2.5% (2.5% هي نسبة منحة التقاعد لكل سنة)

$$\%80 = 2.5 \times 32 =$$

المبلغ الإجمالي = الأجر المتوسط × نسبة التقاعد × 12

$$245\ 190.43 = 12 \times \%80 \times 25\ 540.67 =$$

معاش التقاعد = (المبلغ الإجمالي - اقتطاعات الضمان الاجتماعي - الضريبة على الدخل الإجمالي) ÷ 12

$$12 \div \{ 2\ 500 + (22\ 312.33 - 22\ 067.14 - 245\ 190.43) \} =$$

$$16\ 942.58 =$$

والجدول التالي يلخص كيفية حساب معاش التقاعد من طرف مصالح الصندوق:

الجدول رقم (08): كيفية حساب معاش التقاعد من طرف الصندوق الوطني للتقاعد

العناصر	المبالغ الاجمالية	المبالغ الشهرية
المبلغ الإجمالي	245 190.43	20 432.54
اقتطاع الضمان الاجتماعي	22 067.14	1 838.93
الضريبة على الدخل	22 312.33	1 859.36
منحة الزوجة	2 500	208.33
معاش التقاعد الصافي	203 310.96	16 942.58

المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على وثائق المؤسسة.

ثانيا: التسجيل المحاسبي لمعاش التقاعد

● مرحلة اثبات النفقة

ويكون بجعل حساب معاشات التقاعد مدينا وحساب صافي الدخل وحساب الضريبة على الدخل أجور وحساب اقتطاع الضمان الاجتماعي دائنا:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		2022/12/31		
	20 640.87	معاشات التقاعد		600010
16 942.58		صافي الدخل	461010	
1 859.36		الضريبة على الدخل أجور	442110	
1 838.93		اقتطاع الضمان الاجتماعي	431120	
		تسجيل اثبات النفقة		

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مقابلة مع رئيس مصلحة المالية والمحاسبة.

● مرحلة التسديد

✓ ويتم تسديد معاش التقاعد الى الحساب البنكي للمستفيد بجعل حساب صافي الدخل مدينا وحساب البنك دائنا ويكون على النحو التالي:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		2022/12/31		
	16 942.58	صافي الدخل		461010
16 942.58		البنك	512	
		قيد التسديد		

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مقابلة مع رئيس مصلحة المالية والمحاسبة.

✓ تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي لحساب الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يجعل حساب اقتطاع الضمان الاجتماعي لدينا وحساب البنك دائما ويكون على النحو التالي:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		2022/12/31		
	1 838.93	اقتطاع الضمان الاجتماعي		431120
1 838.93		البنك	512	
		قيد التسديد		

المصدر: من اعداد الطالبين اعتمادا على مقابلة مع رئيس مصلحة المالية والمحاسبة.

✓ تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي أجور لحساب قباضة الضرائب يجعل حساب الضريبة على الدخل الإجمالي أجور مدينا وحساب البنك دائما ويكون على النحو التالي:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		2022/12/31		
	1 859.36	الضريبة على الدخل الإجمالي اجور		442110
1 859.36		البنك	512	
		قيد التسديد		

المصدر: من اعداد الطالبين اعتمادا على مقابلة مع رئيس مصلحة المالية والمحاسبة.

● ونستنتج في الأخير من خلال حساب معاش التقاعد :

- ان المؤسسة تقوم بتحديد معاش التقاعد على الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي، والمتعلق ب 05 سنوات الاخيرة من العمل قبل التقاعد.

- التسجيل المحاسبي لمعاش التقاعد يتم وفق ما نص عليه النظام المحاسبي المالي.

خلاصة الفصل الثاني:

حاولنا من خلال هذا الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة في كيف تتم المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة حسب المعايير الدولية والنظام المحاسبي المالي في الجزائر حيث تم إجراء الدراسة التطبيقية على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة، حيث تم التطرق في المبحث الأول إلى طريقة وأدوات دراسة أثر محاسبة منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة والمبحث الثاني نتائج دراسة أثر محاسبة منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة ومناقشتها، حيث توصلنا في الأخير أن الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة يعتمد في تسجيل وتقييم منافع المستخدمين طويلة الأجل (مؤونة الذهاب للتقاعد) على حسب ما أقر به المعيار المحاسبي الدولي لتكون أكثر مصداقية.

الخاتمة

الخاتمة:

أحدثت الجزائر إصلاح محاسبي من خلال تبني تطبيق المعايير المحاسبية الدولية والتي جاءت من أجل تغطية احتياجات المؤسسات مع الاستجابة لمتطلبات بيئة الأعمال الوطنية ومعالجة نقائص المخطط المحاسبي الوطني خاصة تلك الجوانب التي تعالج المورد البشري وما يمنح له من امتيازات ومنافع نظرا لاتساع مفهومها وكبر حجمها وتنوع أشكالها على المدى القصير والطويل ومنها تلك المنافع التي تخص العمال المتقاعدين .

قامت لجنة معايير المحاسبة الدولية بإصدار معيار IAS19 منافع الموظفين والذي تبناه النظام المحاسبي المالي بالكامل ويستند عليه في البعد المحاسبي مع الأخذ بعين الاعتبار القوانين الخاصة بالجزائر كقانون العمل وقانون الضرائب وكذا الاتفاقيات الجماعية لكل المؤسسة، ودعمته بالمعيار المحاسبي IAS26 خطط منافع التقاعد الذي يعطي تفسيراً أكثر لخطط منافع التقاعد التي تطرق إليها المعيار المحاسبي IAS19 ، حيث يحدد هذين المعيارين المحاسبة والإفصاح من قبل أصحاب العمل للمنافع الممنوحة للموظفين.

وقد قمنا بهذه الدراسة من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بالإجابة عنها مبدئياً عن طريق صياغة فرضيات التي سنختبر مدى صحتها بعد دراستنا الميدانية.

اختبار الفرضيات :

- 1- تعتبر الفرضية الأولى صحيحة حيث يعرف نظام الحوافر بأنه مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي تثير الموظفين وتدفعهم إلى تقديم أعلى مستويات الأداء في المؤسسة نحو تحقيق هدف معين منها الحوافر المادية والمعنوية.
- 2- تعتبر الفرضية الثانية صحيحة حيث أن منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة هي منافع مستحقة بعد اكتمال فترة الخدمة يتقاضاها العامل مقابل خدمات قدمها للمؤسسة، حيث تلتزم المؤسسة بتقديم منافع الموظفين استناداً إلى نوعين من الخطط المتمثلة في خطط المساهمات المحددة وخطط المنافع المحددة وفق المعيارين IAS19 وIAS26.
- 3- تعتبر الفرضية الثالثة صحيحة تتوافق المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة في الجزائر مع معايير المحاسبة الدولية IAS19 وIAS26، تم التحقق منها من خلال الجزء النظري للموضوع، حيث اتضح أن ما اعتمده المشرع المحاسبي في هذا المجال مستمد من فلسفة المعيار 19 والمعيار 26 في أغلبه.
- 4- تعتبر الفرضية الرابعة المتمثلة في أن المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين في المؤسسة تتم وفق ما نص عليه النظام المحاسبي المالي بعد الدراسة التطبيقية والنظرية للموضوع تم إثبات صحة هذه الفرضية، من خلال اعتماد الصندوق الوطني للتقاعد وكالة -ورقلة- على تسجيل ومعالجة منافع المستخدمين وفق المبادئ والقواعد المنصوص عليها في النظام المحاسبي المالي المتمثلة في منافع طويلة الأجل المتضمنة منحة الذهاب للتقاعد التي تدرجها كإلتزام في الميزانية ومخصص يدرج كعبء في جدول حساب النتيجة.

نتائج الدراسة :

- تساهم مزايا الموظفين في السياسة التحفيزية لتطوير الأداء وزيادة المردودية.
- تعد منافع المستخدمين إمتيازات سواء كانت عينية أو نقدية تمنحها المؤسسة للمستخدمين لديها سواء كانوا في وضعية نشاط أو غير نشاط، لقاء الخدمات التي قاموا بها وتحملها في شكل أعباء وذلك مقابل عمل مقرر أو وفق شروط أو التزام تعاقدي.

- أن منافع المستخدمين تضم أربعة أصناف حسب المعيار المحاسبي الدولي 19 وتضم ثلاثة أصناف فقط حسب النظام المحاسبي المالي، وهذا ما توصلت إليه الدراسات السابقة.
- ان التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد -وكالة ورقلة- لا يعاني من عجز خلال السنوات الأخيرة وذلك بالمقارنة مع دراسة ربيعي صباح التي وجدت ان الصندوق الوطني للتقاعد -وكالة جيجل- يعاني من العجز في السنوات الأخيرة ويرجع الى اعتماد الصندوق بصورة كبيرة على المداخل المتأتية من الاشتراكات المحصلة من طرف المستخدمين عن طريق الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- يتناقص عدد المستفيدين من الصندوق الوطني للتقاعد بوتيرة بطيئة خاصة في السنوات الأخيرة.
- أن المؤسسة تقوم بتطبيق قواعد تقييم مؤونة منحة الذهب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي، بناء على فرضيات ديموغرافية و مالية.
- المؤسسة تقوم بتكوين مؤونة منحة الذهب للتقاعد كما تعمل على تعديل المؤونة إما بإسترجاع أو الإلغاء نهاية كل سنة وفق ما نص عليه SCF.
- لا يختلف النظام المحاسبي المالي عن المعيار IAS19 فيما يخص خطط المعاشات التقاعدية.
- تعتبر منحة الذهب للتقاعد من أهم المنافع طويلة الأجل الممنوحة من طرف المؤسسة، خصها النظام المحاسبي المالي بتعليمات منهجية وأمثلة نموذجية لكيفية حسابها وتسجيلها محاسبيا.
- إن تشكيل مؤونة أو مخصص المعاشات للتقاعد له أثر كبير وواضح على حسابات ميزانية المؤسسة، وهذا من خلال خطط المنافع المحددة، وذلك ضمن حساب 153 الذي يدخل في الخصوم غير الجارية طويلة الأجل وبالتالي يؤثر على توازن الميزانية وزيادة حجم الالتزامات على المؤسسة وتخفيض قيمة النتيجة، وهذا ما توصلت اليه كل من دراسة فتي روفيا وبولجال صهيب وعبد العالي منصر.
- أن تطبيق منافع المستخدمين خاصة فيما يخص منحة الذهب للتقاعد في الواقع العملي بصفة كاملة يتطلب سوق واقعي الذي يركز أساسا على مبادئ وتفصيلات الواقع الاقتصادي وبالأخص مسألة تحديد الافتراضات المالية التي تحتاج إلى سوق مالي نشط، وكون الاقتصاد الجزائري والمؤسسات الاقتصادية لا ترقى إلى مستوى هذه المعايير.

توصيات الدراسة :

- إعطاء المزيد من الأهمية فيما يخص حساب و تقييم منحة الذهب للتقاعد الحقيقية وفق ما جاء به النظام المحاسبي المالي.
- القيام بالمراجعة الدورية للفرضيات المالية والديمغرافية التي تدخل في تحديد مؤونة الذهب الى التقاعد.
- التكوين المستمر للمحاسبين من أجل توسيع أفقهم المحاسبية وكذا المالية لضمان أكثر فعالية وكفاءة في الميدان المحاسبي والمالي من أجل التطبيق السليم لمختلف الممارسات المحاسبية الجديدة.

أفاق الدراسة :

يمكن القول أن هذه الدراسة المتواضعة هي محاولة لفهم هذا الموضوع، لذلك فإن بحثنا يحتاج إلى دراسات أخرى لزيادة إثرائه لأنه لايمكن تعميم النتائج بل يحتاج لدراسة عدد من المؤسسات في مختلف القطاعات للحكم على وجود مشاكل وصعوبات في تقييم منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة في البيئة المحاسبية الجزائرية وهو ما يفتح مجالاً للبحث حول الموضوع.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية

I- الكتب:

- 1- سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار المجدلوي للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2008.
- 2- زيد منير عبوي، الإدارة واتجاهاتها المعاصرة (وظائف المدير)، دار دجلة، الأردن، 2007.
- 3- صالح بيومي، حوافز الإنتاج في الصناعة، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982 .
- 4- خضير كاظم حمود، ياسين الخرشنة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2008.
- 5- هوام جمعة، المحاسبة المعمقة وفق SCF الجديد والمعايير المحاسبية الدولية IFR/IAS 2010/2009، طبعة 3، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017.
- 6- محمد ياسين غادر، مدى ملائمة معايير المحاسبة الدولية لبناء النظرية العامة المحاسبية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، 2016.
- 7- عبد العال طارق، موسوعة معايير المحاسبة جزء الثاني، الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية، 2016 .
- 8- جمعة حميدات، خبير المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS EXPERT)، الجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، عمان، الأردن، 2014.
- 9- الاتحاد الدولي للمحاسبين، إصدارات معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام، الجزء الأول، ترجمة جمعية الجمع العربي للمحاسبين القانونيين، مجموعة طلال توفيق ابو غزالة، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، 2010.
- 10- محمد أبو نصار، جمعة حميدات، معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية (الجوانب النظرية والعملية)، وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2013.
- 11- سليمان احميه، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ديوان المطبوعات الجامعية، ط4، الجزائر، 1998.

II- الرسائل والأطروحات:

- 12- ربيعي صباح، محاولة تطبيق المعيار المحاسبي الدولي منافع الموظفين في المؤسسات الجزائرية دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة جيجل، مذكرة ماجستير، محاسبة وجباية معمقة، جامعة جيجل، 2020.
- 13- إيمان كحيل، قياس منافع المستخدمين في ظل النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية في مؤسسة البناء للجنوب الشرقي ورقلة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص دراسات محاسبية وجبائية معمقة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2017.
- 14- لويذة طالي، القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين في البيئة المحاسبية الجزائرية دراسة حالة في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة SNVI، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر، تخصص دراسات محاسبية وجبائية معمقة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2018.
- 15- صهيب بولجال، عبد العالي منصر، محاسبة منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي SCF، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، جامعة العربي التبسي - تبسة، التخصص: مالية المؤسسة، 2017.

- 16- محمد أمين عكوش، أثر تطبيق معايير المحاسبة الدولية على المردودية المالية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مذكرة ماجستير، تخصص محاسبة وتدقيق، جامعة الجزائر، 2011.
- 17- جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة والحماية وفق النظام المحاسبي المالي، الصفحات الزرقاء العالمية، برج الكيفان، الجزائر، 2011.
- 18- عليوة حمزة، أسس نظام الأجور في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.
- III- المجالات:**
- 19- حمزة العربي، المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي رقم 19، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة البليدة 2، الجزائر.
- 20- عشة فطيمة، لطفي شعباني، واقع تمويل نظام التقاعد في الجزائر وتوازنه، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، جامعة الجزائر 3، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، العدد 02، 2020.
- 21- الأخضر لقليطي، عبد العالي منصر، محاسبة منحة الإحالة على التقاعد IDR وفق النظام المحاسبي المالي SCF، مجلة المقرزي، جامعة أفلو، العدد 02، 2017.
- 22- يونس الأعواطي، سلمى بوادي، معوقات تقييم وتقدير منحة التقاعد في ظل المعايير الدولية، مجلة المؤسسة دورية، محكمة في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير تصدر عن مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية (CEA)، العدد الثاني، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، دالي ابراهيم، الجزائر، 2013.
- 23- توتة فندوز، حكيم براضية، دراسة تحليلية لمدى مساهمة نظام جبائي للنظام محاسبي، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 18، مركز جامعي تيسميسيلت، 2015.
- 24- بلخير بكاري، الطيب المداني، تقييم واقع تطبيق مكافأة نهاية الخدمة وفق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية العدد 07، 2015.
- 25- سوسن زيرق، نظيرة طرايفي، محاسبة منحة الذهاب الى التقاعد وفق scf دراسة حالة تعاقدية صناعة البترول، مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، جامعة سكيكدة العدد 01، 2022/03/31.
- 26- مراد بودينة، بوشعور سكيينة رضية، اشكالية عجز الصندوق الوطني للتقاعد، العدد 2، مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، 2018.

IV- المراسيم والقوانين

- 27- الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية، الوقائع المصرية، العدد 143، 2020/06/24.
- 28- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، قانون التقاعد، العدد 78، 2016/12/31.
- 29- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المادة 6 من القانون 16_15، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016.
- 30- المرسوم التنفيذي رقم 434-96، المتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الاجراء، المؤرخ في 1996/11/30.
- 30- المعيار المحاسبي الدولي IAS19، مؤسسة المعايير الدولية للتقرير المالي، ترجمة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين.
- 31- المعيار المحاسبي الدولي IAS26، مؤسسة المعايير الدولية للتقرير المالي، ترجمة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين.

IV- المواقع الالكترونية:

32-وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، <http://mtess.gov.dz>

33- www.echoroukonline.com

34- www.aps.dz

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

35-Alain Meignant, **ressources humaines-déployer la stratégie**, edition liaisons, SA, Paris, 2000.

36-International Federation of Accountants, **IPSAS39** , Employee Benefits, International Public Accounting Standard, 2016.

37-Catherine maillet baudriet, **les normes comptables internationales ,IAS/IFRS**,Foucher, Vanves,5eme edition,2007.

38-Ec staff consolidated version, **International accounting standard 19 employee benefits**, 16 September 2009.

39-Muthupandian, K ,**IAS 26 Accounting and Reporting by Retirement Benefit Plans - A Closer Look**,MPRA, TheInstitute of Cost and Works Accountants of India, 20 January 2010.

40-Morau Maria, RodicaBlidisel, **Case study over the employee s benefits and pension plan accounting**, University of the West Timișoara, Romania,2008.

41-Conseil National de la Comptabilité,**Commission de normalisation de spratiques comptables et des diligences professionnelle**, Ministère des finances Algeria,2013.

42- Benoit Lenrun·**Les engagements de retraite: les règles comptables françaises comparées aux normes IFRS**, revue français de comptabilité· N° 469 octobre 2013.

43-Md. Turikol Islam·**Employee Benefits Disclosure: RecentEvidence from Bangladesh**·Graduate, University of Dhaka·2021.

44-Cécile Perret, **Le system de protection social en Algeria**,2014.

قائمة الملاحق

القسم 6 الامتيازات الممنوحة للمستخدمين

1.136 - تدرج المناقح التي يمنحها الكيان للمستخدمين لديه سواء أكانوا في وضعية نشاط أو غير نشاط، في الحسابات كأعباء. عندما يؤدي المستخدمون العمل المقرر في مقابل تلك المناقح، أو عندما تكون الشروط التي تخضع لها الإلزامات التعاقدية للكيان إزاء المستخدمين لديه متوفرة.

2.136 - يتم في كل عملية إقفال لحسابات السنة المالية إثبات في شكل أرصدة مبلغ التزامات الكيان في مجال المعاش، وتكميلات التقاعد، وتعويضات مقدمة بسبب الانصراف إلى التقاعد، أو منافع مماثلة ممنوحة لأفراد المستخدمين لديه ولشركائه ووكلائه في شكل أرصدة.

وتحدد هذه الأرصدة على أساس إلى القيمة المحينة لمجموع التزامات الكيان حيال المستخدمين لديها باستعمال فرضيات حسابية وطرق حسابية ملائمة.

القسم 7 العمليات المنجزة بالعملة الأجنبية

1.137 - تحول الأصول المكتسبة بالعملة الصعبة إلى العملة الوطنية بتحويل تكلفتها إلى العملة الصعبة على أساس سعر الصرف المعمول به يوم إتمام المعاملة. ويحتفظ بهذه القيمة في الميزانية لغاية تاريخ استهلاك التنازل أو زوال الأصول.

2.137 - تحول الحسابات الدائنة والديون المحررة بالعملة الأجنبية إلى العملة الوطنية على أساس سعر الصرف المعمول به في تاريخ اتفاق الأطراف على العملية إذا تعلق الأمر بمعاملات تجارية، أو في تاريخ وضع العملات الأجنبية تحت التصرف إذا كان المقصود هو عبارة عن عمليات مالية.

3.137 - عندما يتم نشوء و تسوية حسابات دائنة أو ديون في السنة المالية نفسها، فإن الفوارق المثبتة قياسا إلى قيم الدخول، بسبب تقلبات سعر الصرف، تشكل خسائر أو أرباحا في الصرف يجب تسجيلها، حسب الحالة في الأعباء المالية أو في المنتجات للسنة المالية.

* **مند المؤجر غير الصانع أو غير الموزع للملك المؤجر،** فإن الدين المتشكل من الحسابات الدائنة على عقود إيجار التمويل، وفي مقابل الديون الناتجة عن اقتناء هذا الملك (تكلفة الاقتناء) التي تشتمل أيضا على المصاريف الأولية المباشرة المرتبطة بالتفاوض على العقد و وضعه موضع تنفيذ.

* **مند المؤجر الصانع أو الموزع للملك المستأجر،** يدرج الدين ضمن الحسابات بالمبلغ الذي يساوي القيمة الحقيقية للملك طبقا للمبادئ التي يعتمدها الكيان بالنسبة لمبيعاته النافذة (الإثبات المتزامن للدين والبيع)، وعليه، فإن الخسائر أو الأرباح الناتجة عن المبيعات تدرج في حسابات نتيجة السنة المالية. لكن إذا كانت نسب فائدة عقد الإيجار متدنية بصورة اصطناعية، فإن الربح الناتج عن البيع يجب أن يكون محدودا بما كان يقف عنده لو كان الإيجار مبرما على أساس نسبة الفائدة المعمول بها في السوق. تثبت المصاريف الأصلية المباشرة التي التزم بها المؤجر من أجل التفاوض على العقد و وضعه موضع التنفيذ كأعباء في تاريخ إبرام العقد.

3.135 - تدرج الإيجارات خلال مدة العقد في الحسابات لدى المؤجر كما لدى المستأجر كليهما بالتمييز بين :

* الفوائد المالية المحددة على أساس صيغة تترجم نسبة مردود دوري ثابت للاستثمار الصافي،

* تسديد المستحقات الرئيسية.

يكون الأصل للمستأجر موضع اهتلاك في حسابات المستأجر حسب القواعد العامة التي تخص التثبيات. وإذا لم يكن هناك يقين معقول بأن يعدو المستأجر مالكا للأصل عند نهاية عقد الإيجار، فإن الأصل يجب أن يهتلك كلية على أقصر مدة لهذا العقد ومدته النفعية.

4.135 - يدرج في الحسابات عقد التنازل المقترن بعقد إيجار تمويل كما لو كان الأمر لا يعني إلا معاملة تجارية واحدة. وكل فائض كمنتجات التنازل بالمقارنة إلى القيمة المحاسبية لدى المستأجر لا يسجل كمنتجات في تاريخ إبرام العقدين بل يوزع على مدى مدة عقد الإيجار.

المجموع	الحصة التي يتكفل بها صندوق الخدمات الاجتماعية	الحصة التي يتكفل بها الأجير	الحصة التي يتكفل بها المستخدم	الفروع
%13	—	%1.50	%11.50	التأمينات الاجتماعية
%1.25	—	—	%1.25	حوادث العمل والأمراض المهنية
%18.25	%0.50	%6.75	%11	التقاعد
%1.50	—	%0.50	%1	التأمين عن البطالة
%0.50	—	%0.25	%0.25	التقاعد المسبق
%34.50	%0.50	%9	%25	المجموع

2 ذو الحجة عام 1436 هـ
16 سبتمبر سنة 2015 م

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 49

9

مرسوم تنفيذي رقم 15-236 مؤرخ في 19 ذي القعدة عام 1436 الموافق 3 سبتمبر سنة 2015، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 يوليو سنة 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي.


إن الوزير الأول،
بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،
وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 85-3 و125 (الفقرة 2) منه،
وبمقتضى القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم، لا سيما المادة 75 منه،
وبمقتضى القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم، لا سيما المادة 48 منه،
وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-12 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم،

وبمقتضى الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 19 شعبان عام 1415 الموافق 21 يناير سنة 1995 الذي يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي،
وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 15-125 المؤرخ في 25 رجب عام 1436 الموافق 14 مايو سنة 2015 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،
وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 يوليو سنة 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، المعدل،
وبعد موافقة رئيس الجمهورية،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يعدل هذا المرسوم أحكام المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 يوليو سنة 1994 والمذكور أعلاه، كما يأتي :

"المادة 2 : (بدون تغيير حتى) كما يأتي :



CAISSE NATIONALE DES RETRAITES
Agence locale d'OUARGLA

1/1

**FICHE DE NOTIFICATION DE REVISION
D'UNE PENSION DIRECTE**

Mr [REDACTED]
Né le : [REDACTED]
Fils de : [REDACTED] et de : [REDACTED]
SIT.FAM. : MARIE
N° C.C.P. : [REDACTED]

Date de dépôt : 16-02-2010
Date de jouissance : 01-12-2015

Situation N° : 09

REGIME : 1
Date de révision : 03-05-2022
Date d'effet de la révision : 01-05-2022

TRIMESTRES VALIDES	TAUX (%)	MTS ANNUELS
COTISES	151 94.38	1 420 699.96
GRATUITS	0 0.00	0.00
MOUDJAHID	0 0.00	0.00
ETRANGER (pour info.)	(0)	
TOTAL	151 94.38	1 420 699.96
TAUX MAX.		80.00 1 204 301.95

N° DE PENSION

[REDACTED]

A rappeler dans chaque correspondance

Mr [REDACTED]
CITE [REDACTED] S SIDI ABDELKADER
OUARGLA OUARGLA 30000

Rubriques	Positions	01-05-2022
AVANTAGE PRINCIPAL		1 336 262.76
BONIFICATION ENFANT		
RETENUE SECURITE SOCIALE		26 725.25
RETENUE IRG		271 632.00
RESSOURCES SEC SOCIALE		
Sous Total 1		1 037 905.51
Aug012023 mensuelle		
MAJORATION CONJOINT		30 000.00
AUTRES RESSOURCES		
COMPLEMENT DIFFERENTIEL		
MONTANT REVALORISATION		
TIERCE PERSONNE		
TOTAL Annuel (sans indemnités)		1 067 905.51
TOTAL Mensuel (sans indemnités)		88 992.13
I.C.P.R./I.C.A.R. mensuelle		
MAJORATION 5% mensuelle		
Différentiel I.C.A.R. mensuel		
Maj. 01 2012 mensuelle		
I.C.P.R. mensuelle		
NET MENSUEL		88 992.12

Etablie par [REDACTED]
LE RESPONSABLE DES PENSIONS

FAIT A OUARGLA LE : 09/05/2023

LE DIRECTEUR

Nota: Si vous contestez la décision de la caisse vous devez saisir conformément à l'article 8 de la loi n° 08-08 du 23 Février 2008 le président de la commission locale de recours préalable qualifiée, sous peine d'irrecevabilité, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par requête déposée au secrétariat de ladite commission contre un récépissé de dépôt dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de la réception de la notification de la décision contestée (le cachet de la poste faisant foi). Le recours doit être formulé par écrit et indiquer les griefs à l'encontre de la décision contestée.

Adresse: RUE GHARDAIA BP 38 OUARGLA

WWW.CNR.DZ

cnr star 2008/11
Tel: 029711438

منحة نهاية الخدمة

المادة **196**: يستفيد العامل المزمع إحالته على التقاعد في حدود مدة حضوره الفعلي والمستمر بالهيئة، من منحة نهاية الخدمة وتحتسب كما يأتي:

04 أشهر من الأجر بعد قضاء 05 سنوات من الحضور الفعلي المستمر.

06 أشهر من الأجر بعد قضاء من 06 إلى 10 سنوات من الحضور الفعلي والمستمر.

09 أشهر من الأجر بعد قضاء من 11 إلى 15 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.

11 شهرا من الأجر بعد قضاء من 16 إلى 20 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.

14 شهرا من الأجر بعد قضاء من 21 إلى 25 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.

17 شهرا من الأجر بعد قضاء من 26 إلى 30 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.

20 شهرا من الأجر بعد قضاء مدة تفوق 30 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.

يقصد بشهر من الأجر الشهري الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي، الأكثر امتيازاً الخاص بالسنة التي تسبق الإحالة على التقاعد.

يمنح هذا الامتيازات إلى ذوي حقوق العون المتوفى خلال فترة نشاطه، مهما كان سنه، وهي قابلة للجمع مع تلك التي تمنح في إطار التأمينات الاجتماعية.

N° ordre	Nom_Prénom	Sexe	Date naissance	Date recrutement ⁽¹⁾	Cat/Sec	salaire de poste soumis à cotisation 2022	Cat Soc Prof
01	X1	M	05/04/1965	07/02/1990	20/1	447 482,31	Cadre Supérieur
02	X2	F	25/09/1966	25/10/1987	15/1	203 837,64	Maitrise
03	X3	M	09/07/1966	26/12/1988	16/2	229 173,92	Cadre Moyen
04	X4	M	24/02/1964	10/07/1989	18/4	341 010,47	Cadre Supérieur
05	X5	M	25/04/1964	03/05/1991	12/3	135 366,20	Maitrise
06	X6	F	17/08/1971	01/03/1994	13/2	161 638,02	Maitrise
07	X7	M	30/11/1970	04/12/1994	13/2	163 566,11	Maitrise
08	X8	M	10/12/1972	16/04/1995	13/2	164 508,02	Maitrise

received_1520146095497476.jpeg

29/04/2023, 21:11

الإجور الشهرية الخاصة لأشتراكات الضمان الاجتماعي

الفترة المالية	الفترة المالية	مبلغ الضمان التأميني	مبلغ الضمان التأميني	الفترة المالية	الفترة المالية	مبلغ الضمان التأميني	مبلغ الضمان التأميني	الفترة المالية	الفترة المالية	مبلغ الضمان التأميني	مبلغ الضمان التأميني	الفترة المالية	الفترة المالية	مبلغ الضمان التأميني	مبلغ الضمان التأميني
2018	أبريل	23,750.00	2,137.50	2019	أبريل	23,960.00	2,156.40	2020	أبريل	24,160.00	2,174.40	2021	أبريل	24,370.00	2,193.30
2018	مايو	23,750.00	2,137.50	2019	مايو	23,960.00	2,156.40	2020	مايو	24,160.00	2,174.40	2021	مايو	24,370.00	2,193.30
2018	يونيو	23,750.00	2,137.50	2019	يونيو	23,960.00	2,156.40	2020	يونيو	24,160.00	2,174.40	2021	يونيو	24,370.00	2,193.30
2018	يوليو	23,750.00	2,137.50	2019	يوليو	23,960.00	2,156.40	2020	يوليو	24,160.00	2,174.40	2021	يوليو	24,370.00	2,193.30
2018	أغسطس	23,750.00	2,137.50	2019	أغسطس	23,960.00	2,156.40	2020	أغسطس	24,160.00	2,174.40	2021	أغسطس	24,370.00	2,193.30
2018	سبتمبر	23,750.00	2,137.50	2019	سبتمبر	23,960.00	2,156.40	2020	سبتمبر	24,160.00	2,174.40	2021	سبتمبر	24,370.00	2,193.30
2018	أكتوبر	23,750.00	2,137.50	2019	أكتوبر	23,960.00	2,156.40	2020	أكتوبر	24,160.00	2,174.40	2021	أكتوبر	24,370.00	2,193.30
2018	نوفمبر	23,750.00	2,137.50	2019	نوفمبر	23,960.00	2,156.40	2020	نوفمبر	24,160.00	2,174.40	2021	نوفمبر	24,370.00	2,193.30
2018	ديسمبر	23,750.00	2,137.50	2019	ديسمبر	23,960.00	2,156.40	2020	ديسمبر	24,160.00	2,174.40	2021	ديسمبر	24,370.00	2,193.30
2019	يناير	23,960.00	2,156.40	2020	يناير	24,160.00	2,174.40	2021	يناير	24,370.00	2,193.30	2022	يناير	24,580.00	2,212.20
2019	فبراير	23,960.00	2,156.40	2020	فبراير	24,160.00	2,174.40	2021	فبراير	24,370.00	2,193.30	2022	فبراير	24,580.00	2,212.20
2019	مارس	23,960.00	2,156.40	2020	مارس	24,160.00	2,174.40	2021	مارس	24,370.00	2,193.30	2022	مارس	24,580.00	2,212.20
المجموع	(1)	285,630.00	25,540.67	المجموع	(2)	288,120.00	25,540.67	المجموع	(3)	290,550.00	25,540.67	المجموع	(4)	292,980.00	25,540.67

المجموع المبلغ: 1,532,440.00
 الإجمالي الشهري: 25,540.67

الفهرس

الفهرس

الصفحة	المحتوى
I	الإهداء
II	الشكر
III	الملخص
IV	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال
VIII	قائمة الملاحق
IX	قائمة الاختصارات
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري والتطبيقي لمنافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة	
3	المبحث الأول: ماهية منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة
3	المطلب الأول: منافع المستخدمين في إطار نظام الحوافز والأجور
3	الفرع الأول: ماهية الحوافز
4	الفرع الثاني: تقسيمات الحوافز
4	المطلب الثاني: منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة وفق معايير المحاسبة الدولية
4	الفرع الأول: المعيار المحاسبي الدولي IAS19 منافع الموظفين
11	الفرع الثاني: المعيار المحاسبي الدولي IAS26 المحاسبة والتقرير عن برامج التقاعد
14	المطلب الثالث: منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة في الجزائر
14	الفرع الأول: الدراسة المحاسبية لمنحة الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي
23	الفرع الثاني: قوانين الجبائية
23	الفرع الثالث: قانون الاجتماعي
25	المبحث الثاني: عرض الدراسات السابقة المتعلقة بمنافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة
26	المطلب الأول: الدراسات المحلية
28	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
29	المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة
33	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: دراسة حالة منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة في الصندوق الوطني للتقاعد	
36	المبحث الأول: طريقة وأدوات دراسة أثر محاسبة منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة
36	المطلب الأول: التعريف بمجتمع وعينة الدراسة

36	الفرع الأول: التعريف بمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة _ ورقلة _
36	الفرع الثاني: نشاطات وأهداف وكالة الصندوق الوطني للتقاعد
37	الفرع الثالث: تقسيم مصالح الصندوق الوطني للتقاعد لولاية ورقلة
37	المطلب الثاني: منهجية وأدوات الدراسة
37	الفرع الأول: منهج المتبع ومصادر المعلومات
37	الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
38	المبحث الثاني: نتائج دراسة أثر محاسبة منافع المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة ومناقشتها
38	المطلب الأول: تحليل نتائج الدراسة
38	الفرع الأول: إيرادات ونفقات الصندوق (التوازن المالي)
39	الفرع الثاني: دراسة تطور عدد المتقاعدين
40	الفرع الثالث: التوازن المالي لنظام التقاعد وعلاقته بالتحويلات الاقتصادية والديمغرافية
41	المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين لما بعد انتهاء الخدمة في الصندوق الوطني للتقاعد
41	الفرع الأول: تحديد وتسجيل المؤونة المخصصة لمنحة الذهاب إلى التقاعد
43	الفرع الثاني: تحديد وتسجيل المحاسبي لمنحة الذهاب للتقاعد IDR
45	الفرع الثالث: تحديد أجر (معاش) التقاعد
48	خلاصة الفصل الثاني
50	خاتمة
53	قائمة المراجع
57	قائمة الملاحق
64	الفهرس