مزايا المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19 والنظام المحاسبي المالي

User benefits in accordance with IAS 19 and the Financial Accounting Standard

د. سامية فقير
جامعة الجوف - المملكة العربية السعودية
أ.د. بلال شيخي
جامعة امحمد بوقرة بومرداس - الجزائر

الملخص

تواجه المؤسسات الاقتصادية مشكل تقييم بعض المزايا التي تريد أن تمنحها لمستخدميها، خاصة ذات الأجل الطويل منها التي يكون الالتزام بها محتملا، الأمر الذي يَدفعها إلى إتباع أسلوب تقييم خاص توفره لها العلوم الإكتوارية، التي تقوم من جهتها على دمج علوم أساسية أخرى كالرياضيات والإحصاء والاحتمالات والعلوم المالية والقانون وغيرها. هذه العلوم التي يُستعان بها إضافة على ذلك في مجال التأمينات لتحديد الأقساط وتقدير جودتها.

وفي مجال المحاسبة، تتجلى أهمية العلوم الإكتوارية في تقييم مزايا المستخدمين ما بعد نهاية الخدمة حسب المعيار المحاسبي الدولي التاسع عشر (IAS19)، فتبني المعايير المحاسبية الدولية من قبل الأنظمة المحاسبية الوطنية كان له دون شك دور كبير في الاهتمام بالعلوم الإكتوارية محليا وتطوير تقنياتها محليا لطرح الحلول المناسبة للمسائل المالية والاجتماعية والإدارية التي تواجهها المؤسسات والأنظمة. فالنظام المحاسبي المالي (SCF) استمد طريقة تقييم المزايا طويلة الأجل التي نجدها تتضمن على مؤونة الذهاب للتقاعد من المعيار المحاسبي الدولي 19.

يمثل المعيار المحاسبي الدولي 19 أحد المعايير الذي يؤطر المعالجة المحاسبية لموضوع مزايا المستخدمين على اختلاف أنواعها في المؤسسة الاقتصادية والإفصاح عنها في القوائم المالية.

الكلمات المفتاحية: مزايا المستخدمين، النظام المحاسبي المالي، المعيار المحاسبي الدولي 19، المورد البشري.

تصنيف JEL: J24; J26; M41; M49.

Abstract

Economic institutions face the problem of evaluating some of the advantages they want to give to their users, especially those with a long term commitment, which leads them to follow a special assessment method provided by the actuarial sciences, which integrate other basic sciences such as mathematics, statistics, Finance, law and others. These sciences are also used in the field of insurance to determine premiums and assess their quality.

In the area of accounting, the importance of actuarial science in assessing the benefits of end-service users is in accordance with IAS 19 (iAS19). The adoption of international accounting standards by national accounting systems has undoubtedly played a major role in the attention of local actuarial sciences and the development of locally appropriate solutions to the financial, social and administrative issues faced by institutions and systems. The financial accounting system (SCF) draws on the method of assessing the long-term benefits that we find to include the provision for going retirement from IAS 19.

IAS 19 is one of the criteria that governs the accounting treatment of the subject of user benefits of different types in the economic institution and discloses them in the financial statements.

Keywords: User Benefits, Financial Accounting System, IAS 19, Human Resources.

Jel Classification Codes: J24; J26; M41; M49.

مقدمة

يحتل المورد البشري مكانة مهمة في المؤسسة الاقتصادية، لذلك منحته هيئات دولية ومنظمات محلية مختلفة حيّزا من البحث والدراسة، والاهتمام بكل العوامل التي يُمكنها أن تُؤثر على آداءه، كما يربطُ الكثير منهم نجاح مؤسسة ما وكفاءتها في نشاطها بكفاءة ونوعية مواردها البشرية، ويتوقف وجود أفراد مستخدمين مَهَرة في المؤسسة على إدارة يُخولُ لها التكفل باحتياجاتهم المادية والمعنوية، وتخطط لهم سياسة تحفيزهم في مختلف مستوياتهم ووظائفهم مثلما أكدت ذلك نظريات اقتصادية عديدة، وبَيَّنت أثر تحفيز المستخدمين بالمزايا المختلفة على رفع درجة آداءهم وزيادة إنتاجيتهم ودوام ولائهم لها، خاصة اذا تميزت طرق التحفيز المنتهجة في المؤسسة بالعدالة بما يتناسب وخبرات وقدرات ومهارات المعنيين. ومن جهة أخرى يعتبر العنصر البشري ما يتلقاه من مؤسسته كمزايا حق له مقابل ما يبذله من مجهود في إنتاج سلع أو تقديم خدمات، وتتولى نفس الإدارة متابعة المسار المهني لكل مستخدم وضبط أجره وتسجيل أقدميته وكل معلوماته الشخصية التي نجد كثيرا منها مستغلة لأغراض تقييم ما يمنح له من مزايا بما فيها مؤونة تقاعده.

وحسب المجلس الوطني للمحاسبة (CNC)، فإن المزايا الممنوحة للمستخدمين هي كل ما تمنحه المؤسسة لمستخدميها كمقابل لهم مهما كانت طبيعته، عن الخدمات التي أدَوها لصالحها، فهي حصيلة التزام قصير أو طويل الأجل، تشريعي (قانون، اتفاقية جماعية، عقد عمل...) أو ضمني (ممارسة) التي تُجبر المؤسسة على دفع التزاماتها. ويُمثّلُ موضوع مزايا المستخدمين أحد المواضيع التي تضمَّنها النظام المحاسبي المالي والتي استمدَّها من المعيار المحاسبي الدولي رقم 19.

وعليه جاءت الدراسة للإجابة على السؤال الموالي: فيما تتمثل مزايا المستخدمين وفق كل من المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 والنظام المحاسبي المالي؟

تهدف هذه الدراسة الى توضيح مدى تقارب النظام المحاسبي المالي مع معايير المحاسبة الدولية فيما يتعلق بتصنيف المزايا الممنوحة للمستخدمين وعرض المعلومة المالية المتعلقة بها للأطراف المعنية. من خلال الوقوف على أصناف مزايا المستخدمين وفق منظور المعايير المحاسبية الدولية (IAS 19) والنظام المحاسبي المالي وما يجب الإفصاح عنه في القوائم المالية للمؤسسة.

وتم تقسيم الدراسة الى محوين:

المحور الأول: مزايا المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19 (IAS 19)

المحور الثاني: مزايا المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)

المحور الأول

مزايا المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19 (IAS 19)

يهدف المعيار المحاسبي الدولي 19 إلى توضيح طريقة المعالجة المحاسبية المتعلقة بالمزايا التي تمنحها المؤسسة لمستخدميها والإفصاح عن المعلومة المالية المرتبطة بها. ويُطَبق هذا المعيار على كل أنواع المزايا الممنوحة للمستخدمين، والتي يُقصَد بها كافة أشكال المزايا التي تُقدّمها المؤسسة لمستخدميها كمقابل لهم عن خدماتهم التي أدَّوهَا لصالحها. (sougne, 2009, P: 04).

ومحاسبة مزايا المستخدمين في إطار المعيار المحاسبي 19 تُبنى على فَرضِ أساسه أن التكاليف المتُوَلدة عن مزايا المستخدمين يجب أن يُعترف بها وتُسجل محاسبيا خلال الدورة التي يستفيدُ فيها المستخدمون من هذه الحقوق (المزايا) بغض النظر عن الدورة التي تُدفع لهم فيها هذه الأخيرة (الحقوق) (Bertin et autres, 2013, P: 252) ويُصنّف المعيار المحاسبي الدولي 19 مزايا المستخدمين إلى أربعة (04) أصناف، ولكل صنف محاسبته الخاصة به. ونميز ما يلي:

- **المزايا قصيرة الأجل**

أصبحت المزايا قصيرة الأجل تُعرف حسب التعديلات الأخيرة للمعيار المحاسبي الدولي 19 (نسخة 2013) على أنّها كل المزايا التي يُنتظرُ من المؤسسة تسويتها كاملة خلال الاثني عشر (12) شهراً التي تلي نهاية الدورة التي قَدّمَ خلالها مستخدمو المؤسسة خدماتهم الموافقة. (IAS19, 2013, www.focusifrs.com, consulté le 05-05-2019)، وعلى أساس هذا التعريف فان تصنيف المزايا

قصيرة الأجل أصبح مقرونا بقدرة المؤسسة على تسويتها، فما كان ممكنا على المؤسسة تسويته خلال 12 شهرا تجاه مستخدميها صُنِف ضمن المزايا قصيرة الأجل، وما تأجل عليها تسويته خلال نفس الفترة صُنِف ضمن المزايا طويلة الأجل ويجب على المؤسسة تحيين قيمته. أي أن تقدير تاريخ دفع هذه المزايا أصبح مهما بالنسبة للمؤسسة.

فهذا التعريف مبني على خلفية مالية مفادها أن عدم دفع حقوق المستخدمين في آجالها المحددة يُعتبر بمثابة تفويت فرصة استثمارية عليهم أو أن المؤسسة وَظَّفت هذه الأموال التي هي حق للمستخدمين لفترة أو فترات أخرى إضافية، وبالتالي يجب عليها أن تُحيّن التزاماتها تجاههم.

وتشتمل المزايا قصيرة الأجل على الأجور، العطل مدفوعة الأجر، العطل المرضية مدفوعة الأجر، الانتفاع قصير الأجل، المزايا حسب طبيعتها كالسكن والسيارة والنقل، التعويضات المرتبطة باشتراكات الضمان الاجتماعي والخدمات الأخرى المجانية التي يستفيد منها مستخدمو المؤسسة أثناء نشاطهم وتعويضات الحوافز المدفوعة خلال الاثني عشر شهرا الموالية لإقفال السنة المالية.

- **مزايا نهاية العقد**

هي المزايا التي تمُنح للمستخدم كمقابل للتوقف عن العمل (فسخ عقد العمل) بقرار من أحد الطرفين المؤسسة أو المستخدم، (IAS19, 2013, www.focusifrs.com, consulté le 05-05-2019)، والتي يُشترط فيها حَدًا أَدنى من الأقدمية، فقد يحدث أن تلجأ مؤسسة ما إلى مخطط إعادة هيكلة (plan de restructuration) وتُعرض على مستخدميها إما التسريح أو الذهاب الطوعي مثلاً، فيترتب عن المخطط مزايا للمستخدمين، أي أن حَدث التسريح أو الذهاب الطوعي هو المؤلّد للمزايا وليست الخدمة المؤداة من طرف المستخدمين، وحسب التعديلات الجديدة على المعيار المحاسبي الدولي19 فهذه المزايا هي التي يُعترف بها للمستخدمين عندما تكون المؤسسة غير قادرة عن التراجع على عَرْضها وذلك :

- إمَّا لأن المستخدِم (الأجير) وافق على شروط المخطط.
- وإمَّا لأن المؤسسة كانت أَبلَغت شروط المخطط إلى المستخدمين.

ويجب على المؤسسة أن تأخذ بعين الاعتبار آثار المخطط في نفس تاريخ الاعتراف بالمزايا.

ومن الأمثلة على هذه المزايا نجد تعويض التسريح عن العمل (indemnités de licenciement) والتعويض عن العطل المدفوعة (indemnité compensatrice de congés payés). فهذه المزايا تُستَحَقُ الدفع للمُستخدم نتيجة لإلغاء المؤسسة لعَقْد العمل معه قبل وصوله للسن القانونية للخروج للتقاعد، أو نتيجة لقرار إرادي إتّخذَه المستخدم لفسخ عقد عمله مع مؤسسته مقابل حصوله على هذه المنحة. (Bertin et autres, 2013, P: 252).

- **المزايا الأخرى طويلة الأجل**

هي كل مزايا المستخدمين بخلاف المزايا قصيرة الأجل ومزايا ما بعد نهاية الخدمة ومزايا نهاية العقد التي تكون تسويتها منتظرة بعد إثني عشر شهرًا (12 شهرا) التي تلي نهاية الدورة والتي قَدَّمَ خلالها المستخدمون خدمات موافقة.

وتكون خلال الحياة العملية، ومن أمثلة ذلك نجد الغيابات الطويلة المأجورة، كمنحة العجز طويلة الأجل، المنح والأجور المؤجلة التي تكون تسويتها بشكل كامل منتظرة لأكثر من 12 شهرا التي تلي نهاية الدورة.

- **مزايا ما بعد نهاية الخدمة**

تُسمى كذلك مزايا ما بعد التشغيل أو مزايا ما بعد نهاية العمل (avantages posterieurs à l'emploi ou de fin de carrière)، وهي المزايا التي تُمنح للمستخدمين بعد مغادرتهم المؤسسة مثل منحة الذهاب للتقاعد والتأمين الطبي والتأمين على الحياة ما بعد التشغيل. (محمد بوتين، 2010، ص: 193) وتُعبّر مزايا ما بعد نهاية الخدمة عن المزايا (غير مزايا نهاية العقد) الوظيفية وخروجه في السن القانونية للتقاعد.

ونجد من أمثلة هذه المزايا منحة الذهاب للتقاعد، التأمين على الحياة بعد الخروج للتقاعد وتغطية مصاريف الرعاية الصحية بعد التقاعد...الخ. ونذكر بأن أكبر التعديلات التي حدثت على معيار مزايا المستخدمين كانت تتعلق بهذا الصنف من المزايا.

ونُميّز في مزايا ما بعد نهاية الخدمة نوعين من الأنظمة هما نظام المساهمات المحددة ونظام المنافع المحددة.

وفيما يلي تلخيص لأصناف مزايا المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19 وأنظمة مزايا ما بعد نهاية الخدمة في الجدولين الآتيين:

الجدول 01: أصناف مزايا المستخدمين الأربعة (04) وفق المعيار المحاسبي الدولي 19

صنف المزايا		ملاحظات
مزايا قصيرة الأجل	•ينتظر تسويتها بشكل نهائي خلال 12 شهرا التي تلي نهاية الدورة. •مثل: الأجور، العطل مدفوعة الأجر، العطل المرضية مدفوعة الأجر، السكن، السيارة، النقل، السلع والخدمات التي يستفيد منها مستخدمو المؤسسة.	•يتطلب التعريف الجديد للمزايا قصيرة الأجل تحيين مبلغ المزايا إن لم تسوى خلال 12 شهرًا. •لا يتطلب تقييمها فرضيات إكتوارية.
مزايا(منحة) نهاية العقد	•مزايا تمنح للمستخدمين لأن المؤسسة لم تَعُد قادرة عن التراجع على تقديم المنافع، وذلك إما: •لأن المؤسسة كانت أبلغت شروط المخطط للمستخدمين المعنيين. •أو لأن المستخدم المعني وافق على المخطط. حدث التسريح هو الذي أفرز المزايا وليس الخدمات المؤداة من قبل المستخدمين.	•تُحَيَّن المبالغ إن لم تُسوى خلال 12 شهرًا.
مزايا أخرى طويلة الأجل	•ينتظر تسويتها بعد 12 شهرا من نهاية الدورة، تكون أثناء الحياة العملية للمستخدم. •مثل: غيابات طويلة الأجل المأجورة، العطل المرتبطة بالأقدمية، منحة العجز طويلة الأجل، الانتفاع والمنح والأجور المؤجلة التي ينتظر تسويتها بعد أكثر من 12 شهرا من نهاية الدورة.	•تتطلب فرضيات إكتوارية لتقييمها. - تسجل الفروق الإكتوارية ضمن النتيجة مباشرة.
مزايا ما بعد نهاية الخدمة	•كل مزايا المستخدمين الأخرى بخلاف تلك التي تنتمي إلى الأصناف السابقة. •مثل: منحة الذهاب للتقاعد (منحة نهاية الخدمة)، تأمين الحياة بعد نهاية الخدمة، تأمين الرعاية الطبية بعد نهاية الخدمة.	•تختلف محاسبتها بحسب نظام التقاعد الذي يُغطيها (اشتراكات محددة أو منافع محددة) •تتطلب تقييما إكتواريا في ظل نظام المنافع المحددة. •لا يتطلب نظام المساهمات المحددة تقييما إكتواريا. •تسجل الفروق الإكتوارية في عناصر أخرى للنتيجة الإجمالية (AERG)

المصدر: من إعداد الباحثين بناءا على ما سبق.

أمَّا الاختلافات الموجودة بين أنظمة مزايا ما بعد نهاية الخدمة المتمثلة في كل من نظام الاشتراكات المحددة ونظام المنافع المحددة فهي ملخصة في الجدول الموالي.

الجدول 02: مقارنة بين أنظمة مزايا ما بعد نهاية الخدمة.

عناصر المقارنة	نظام المساهمات المحددة	نظام المنافع المحددة
طريقة التسيير	تسيير خارجي: مساهمات مدفوعة إلى كيان مستقل الذي يستثمرها.	-تسيير داخلي: تتولى المؤسسة تسيير صندوق خاص بالتقاعد الذي يسمح لها بدفع التزاماتها إلى المستخدمين مستقبلا.

		-تسيير خارجي: تدفع المؤسسة أموالا إلى طرف ثالث (مثل مؤسسة تامين)، يتحمل دفع التزامات التقاعد للمستخدمين
الإلزام	إلزام قانوني أو ضمني على المؤسسة بدفع مبلغ مالي إلى الكيان المستقل (الصندوق).	إلزام بدفع المنافع المتفق عليها للمستخدمين الحاليين والسابقين.
الجهة المتحملة للمخاطر المالية والمخاطر الإكتوارية	يتحملها المستخدمون -خطر إكتواري: خطر أن تكون المنافع أقل بكثير عمَّا كان منتظرا. -خطر مالي (خطر توظيف): خطر أن تكون الأصول المستثمرة غير كافية لتغطية المزايا المنتظرة.	تتحملها المؤسسة (رب العمل). -خطر إكتواري: خطر أن تكون المنافع أكبر ومُكلِفة كثيرا مقارنة عمَّا كان منتظرا. -خطر مالي (خطر توظيف): خطر أن تكون الأصول المستثمرة غير كافية لدفع المزايا المتفق عليها.
التسجيل المحاسبي	تُسجل الاشتراكات مثل أعباء استغلال. -لا يتم تشكيل مؤونة.	-تشكل مؤونة خاصة بالنظام تظهر في الميزانية. -يسجل عبء خاص بالسنة يتضمن تكلفة خدمات مؤداة وتكلفة مالية.

المصدر: من إعداد الباحثين بناءا على ما سبق.

المحور الثاني
مزايا المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)

يستفيد مستخدمو المؤسسات الاقتصادية في حياتهم المهنية أو بعد إحالتهم على التقاعد من مجموعة من المزايا والتي تكون مختلفة كذلك في طبيعتها مالية ومادية.

وحسب المجلس الوطني للمحاسبة (CNC)، فإن المزايا الممنوحة للمستخدمين هي كل ما تمنحه المؤسسة لمستخدميها كمقابل لهم مهما كانت طبيعته، عن الخدمات التي أدَوها لصالحها، فهي حصيلة التزام قصير أو طويل الأجل، تشريعي (قانون، اتفاقية جماعية، عقد عمل...) أو ضمني (ممارسة) التي تُجبر المؤسسة على دفع التزاماتها.(Conseil national de comptabilité, 2009, P: 03, www.cnc.dz, consulté le 17-05-2019)، فمثلا يُحدد قانون العمل 11-90 عدد ساعات العمل القانونية ب40 ساعة في الأسبوع، وبالتالي تكون كل ساعة إضافية يستغرقها المستخدم في تقديم عمل أو خدمة لمصلحة المؤسسة يستحق عليها تعويض، كما أن كثيرا من المزايا الأخرى يتم إقرارها في إطار ما يُعرف بالاتفاقيات الجماعية. والتي يعتبرها البعض أن لها فائدة مهمة في عملية التدقيق المحاسبي.

وعلى عكس تصنيف المعيار المحاسبي الدولي 19 لمزايا المستخدمين، فإن النظام المحاسبي المالي يُمّيز ثلاثة أنواع من المزايا الممنوحة للمستخدمين، وهي مزايا حاضرة قصيرة الأجل ومزايا طويلة الأجل ومزايا نهاية (فسخ) العقد. (Conseil national de comptabilité, 2009, P: 02, www.cnc.dz, consulté le 03-05-2019)، واستمد النظام المحاسبي المالي من المعايير المحاسبية الدولية طرقا جديدة لتقييم بعض الخصوم لم تَكُن مُطبَّقة من قبل، ففيما يتعلق بالمزايا الممنوحة للمستخدمين فإن المجلس الوطني للمحاسبة تناول تصنيف هذه المزايا وطُرق تقييمها ومعالجتها المحاسبية. وما يُلاحظ على موضوع مزايا المستخدمين، أن دراسته في إطار النظام المحاسبي المالي تتميز بنوع من الاستقرار على عكس المعيار المحاسبي الدولي 19 الذي عُدِّل في عِدَّة مرات.كما أن توجُه المعيار المحاسبي الدولي 19 لدمج صنفي المزايا ما بعد نهاية الخدمة والمزايا الأخرى طويلة الأجل مع بعضهما البعض في صنف واحد يجعل المرجعين المحاسبيين يتقاربان مع بعضهما البعض.

●مزايا المستخدمين قصيرة الأجل

تمثل المزايا قصيرة الأجل كل التزامات المؤسسة تجاه مستخدميها الواجبة الدفع خلال السنة وتلك المستحقة في الاثني عشر شهرًا الموالية لغلق الدورة التي تم خلالها تقديم الخدمة من قِبلِ المستخدمين.

ويندرج تحت تصنيف المزايا قصيرة الأجل ما يلي: (Conseil national de comptabilité, 2009, P :04, www.cnc.dz, consulté le 03-05-2019)

- أجور مستخدمي المؤسسة وما يَلحقُ بها من أعباء اجتماعية بما فيها تلك الموجهة للمدراء أو المسيرين والمستغل الفردي كمقابل عن العمل المؤدى.
- المزايا ذات الطابع المادي مثل السكن والسيارة والخدمات أو المنتجات المجانية أو المدعومة التي يستفيد منها الأفراد المستخدمين النشطين منهم والمتقاعدين.
- الاشتراكات في الضمان الاجتماعي المرتبطة بتلك الأجور.
- الأعباء الاجتماعية الإجبارية والاختيارية للمستغل الفردي في حالة المؤسسات الفردية.
- العطل المدفوعة الأجر وما يتصل بها من أعباء اجتماعية.
- منحة الانتفاع (intéressement'prime d) وغيرها الواجبة الدفع خلال اثني عشر شهرًا الموالية لغلق الدورة المالية.

فالمزايا قصيرة الأجل التي تمنحها المؤسسة لمستخدميها خلال دورة معينة تتنوع ما بين المزايا النقدية والمزايا غير النقدية، ففي النوع الأول نجد مثلاً الأجور والعطل مدفوعة الأجر وحصة الانتفاع من الأرباح قصيرة الأجل، أما في النوع الثاني فنجد مثلا السكن والسيارة والتأمين الصحي والمنتجات والخدمات المدعومة من طرف المؤسسة أو المقدمة مجانا للمستخدمين.

●مزايا نهاية العقد

هي إحدى أصناف مزايا المستخدمين في النظام المحاسبي المالي، التي تَحصل نتيجة لإقبال أحد طرفي عقد العمل على إلغاءه، وكما هو عليه الحال في المعيار المحاسبي الدولي 19، فإن هذه المزايا تتعلق خصوصا بتعويض التسريح عن العمل وفي التعويض عن العطل السنوية التي لم يستفيد منها المستخدم المعني بالتسريح، وقد أقرت هذه المزايا في إطار قانون العمل 11-90، ويتم التعويض على هذه المزايا حسب الاتفاقيات الجماعية، ومحددة بستة (06) أشهر على أكثر تقدير. ويبين الجدول الموالي الحد الأدنى من الأقدمية المطلوبة للحصول على تعويض نهاية العقد وعدد أشهر التعويض الموافقة.

الجدول 03: يبين تعويض التسريح من العمل حسب الأقدمية

الفترة الأدنى	**الجزائر**(عدد الأيام)
أكبر أو تساوي 9 اشهر	00
أكبر أو تساوي 01 سنة	00
أكبر أو تساوي سنتين (02)	30 يوم
أكبر أو تساوي 04 سنوات	60 يوم
أكبر أو تساوي 05 سنوات	75 يوم
أكبر أو تساوي 10 سنوات	150 يوم
أكبر أو تساوي 20 سنة	300 يوم

المصدر: بالاعتماد على المكتب الدولي للعمل، متاح بالموقع: www.ilo.rg.

ويلاحظ من الجدول أنّه لا يحق لمستخدم مسرح من مؤسسة اقتصادية الحصول على تعويض عن التسريح من العمل إذا لم تتجاوز أقدميته سنتين (02)، وهي فترة طويلة نوعا ما مقارنة مع الفترة المطلوبة للتعويض في فرنسا والسعودية مثلا.

ويتم دفع التعويض عن التسريح للمستخدم المعني به في الشهر الذي يتم فيه تسريحه فعلا، ويتخذ أجره الأخير كأجر مرجعي لحساب قيمة تعويضه.

●مزايا المستخدمين طويلة الأجل

يجمع المجلس الوطني للمحاسبة في صنف واحد بين مزايا المستخدمين طويلة الأجل ومزايا ما بعد نهاية الخدمة، ويُعرِّفُها على أنها استحقاقات واجبة الدفع لهم من طرف مؤسستهم في فترة تتجاوز اثني عشر (12) شهرًا من تاريخ نهاية السنة التي أدَّوا فيها الخدمات، وتتطلب هذه الدفوعات تحيينها عند تاريخ تسويتها.

وتتمثل هذه المزايا في كل ما يمكن للمستخدمين الاستفادة منه سواءا بموجب قانون أو اتفاقية جماعية أو عقد مؤسس أو ممارسة (التزام ضمني)، وهي تشكل التزام اجتماعي لصالحهم يتم تسويته في المستقبل. وتتضمن هذه المزايا على: (Conseil national de comptabilité, 2009, P: 05 ,www.cnc.dz, consulté le 03-05-2019)

- ●منحة الذهاب للتقاعد.
- ●المزايا الأخرى طويلة الاجل.

خلاصة

يتقارب النظام المحاسبي المالي مع المعيار المحاسبي الدولي 19 فيما يتعلق بموضوع مزايا المستخدمين في بعض النقاط ويختلف معه في أخرى، فهو يتقارب معه في تصنيف المزايا بعدما تَمَّ إضافة مزايا نهاية (فسخ) العقد في النظام المحاسبي والمالي وتوجُّه المعيار المحاسبي الدولي 19 إلى دمج صنفي المزايا الأخرى طويلة الأجل ومزايا ما بعد نهاية الخدمة في صنف واحد، وتطبيق النظام المحاسبي لأسلوب التقييم الإكتواري لمزايا ما بعد نهاية الخدمة لقياس مؤونة منحة التقاعد من خلال تبنيه لطريقة الوحدة الائتمانية المتوقعة (PUC)، ويتفقان في طريقة تسجيل تكلفة التقاعد من خلال تجزئتها إلى تكلفة خدمة وتكلفة مالية. غير أن الاختلاف لا يزال قائم في طريقة معالجة الفروق الإكتوارية، فالنظام المحاسبي المالي يُطبق طريقة كوريدور والمعيار المحاسبي الدولي 19 تخلى عنها نهائيا منذ بداية 2013 وصارت وِفقَه تُسجَّل الفوارق الإكتوارية كاملة ومباشرة في العناصر الأخرى للنتيجة الإجمالية.و مع تَعدُد طُرق المعالجة للفوارق الإكتوارية في النظام المحاسبي المالي تزداد صعوبة مقارنة القوائم المالية للمؤسسات الناشطة في الجزائر والتي لها علاقات شراكة مع مؤسسات أجنبية أخرى، وهو ما سيكون له أثر على اتخاذ قرارات اقتصادية سليمة من طرف مختلف المتعاملين معها، أما في المعيار المحاسبي الدولي ونتيجة لفرض طريقة واحدة لمعالجة مزايا المستخدمين ما بعد نهاية الخدمة فإن المقارنة تكون سهلة وسريعة وحتى القرارات التي يتم اتخاذها تكون ملائمة .

وفي الاخير نوصي بضرورة توسع المؤسسات الاقتصادية في عرض المعلومات المتعلقة بمزايا المستخدمين خاصة تلك المتعلقة بمزايا ما بعد نهاية الخدمة، وعرض حساسية قيمة الالتزام للتغير في قيم الفرضيات المالية أو الديموغرافية المعتمدة مع الحرص على الاستناد الى الفرضيات الداخلية الخاصة بالمؤسسة أو قطاع نشاطها عِوَضاً عن تلك المستمدة من خارج المؤسسة أو من خارج قطاعها حتى تكون عملية التقدير أقرب إلى الواقع.

قائمة المصادر والمراجع

- محمد بوتين، **المحاسبة المالية ومعايير المحاسبة الدولية**، الصفحات الزرقاء، الجزائر، 2010.
- Danielle sougne ,**l'évaluation actuarielle des engagements de pension selon l'ias19** ,the certified accountant,2nd quarter,2009.
- Elisabeth Bertin et autres, **manuel de comptabilité et audit conforme au SCF**, édition Berti,alger, 2013.
- **IAS 19avantages du personnel** (version2013), disponible sur le site: www.focusifrs.com, consulté le 05-05-2019.
- Conseil national de comptabilité, **note méthodologique de première application du système comptable financier: les avantages au personnel**, 2009, disponible sur le site: www.cnc.dz, consulté le 17-05-2019.
- **Commission de normalisation des pratiques comptables et de diligences professionnelles**, avis sur les avantages au personnel, CNC, disponible sur le site: www.cnc.dz, consultéle 03-05-2019.