جامعــة يحي فارس بالمديــة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم المالية والمحاسبة

الموضوع:

أثر محاسبة المعاشات على الأداء المالي

دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

تخصص: محاسبة

إعداد الطالبين :

- مجيد ملهوط
- أكرم منصوري

إشراف الأستاذ:

- أ. فؤاد بغدادي

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الصفة
أ.د رميدي عبد الوهاب	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
أ فؤاد بغدادي	أستاذ مساعد أ	مشرفا ومقررا
أ.د سماي علي	أستاذ التعليم العالي	ممتحنا

السنة الجامعية: 2021-2022.

شكر وعرفان

الحمد لله الذي نفتح بحمده الكلام والحمد لله الذي حمده أفضل ما جرت به الأقلام، الحمد لله الذي نور بكتابه القلوب وأنزله في أوجز لفظ وأعجز أسلوب، فأعيت بلاغته البلغاء وأبكمت فصاحته الخطباء وأعجزت حكمته الحكماء وصل اللهم على خاتم الأنبياء والمرسلين...

وانطلاقا من قول رسول الله صلى الله عليه وسلم :

" ومن صنع إليكم معروفا فكافئوه، فإن لم تجدوا ما تكافئوه به، فادعوا له حتى ترو أنكم كافأتموه "

بعد شكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه لي لإتمام هذا البحث المتواضع أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ المشرف:" **فؤاد بغدادي** " والذي أفادني بنصائحه وكان عونا لي في إنجاز هذه المذكرة كما أتقدم بالشكر إلى كل أساتذة قسم علوم المالية والمحاسبة.

إلى الأستاذ "محمد بن رقية" الذي أفادنا بنصاحئه وتوجيهاته

إلى الأستاذة "مريم قندوز" التي كانت عونا لنا في المؤسسة

إلى كل من أرشدوني وساعدوني أطلب من الله ثبات الأجر

إهداء

الحمد الله حمد كثيرا طيبا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه والصلاة والسلام على سيد الخلق والمرسلين، أما بعد أهدي عملي المتواضع هذا

إلى حبيبي وروحي الذي وهبني كل ما يملك، إلى الذي كان يدفعني نحو الأمام لنيل المبتغي، إلى من أحمل اسمه بكل فخر، إلى ابي الغالي

أرجو من الله أن يمد في عمرك ويحفظك لنا

إلى من حملتني وهنا على وهن، إلى من سقني الحب والحنان وأعطتني من دمها وروحها وعمرها، إلى من كان دعائها درعا في حياتي، إلى أمي الغالية

أدامك الله لنا يا شمعتنا المضيئة

إن كان للوفاء عنوان وللحب مكان وللأخلاق ميزان إلى امي الغالية وكل العائلتي

إلى من قاسمتهم رحم أمي إلى من بهم أكبر وعليهم أعتمد واليهم اسند ظهري، إلي من بوجودهم إكتسب قوة ومحبة لا حدود لها : رفيق، مروان، عبد الحليم، محمد

إلي رمز الصداقة والعطاء إلى أعز وأغلى من جمعتني بهم الأيام: بلال، العربي، ايوب، سيدعلي، محمد، يوسف

إلى كل أحبائي وكل من وسعتهم ذكراتي ولم تسعهم مذكرتي.

مجيد

إهداء

أهدي ثمرة تعبي ومجهودي إلى والديا الغاليين إلى الذين لم يبخلوني بدعمهم المادي والمعنوي،

إلى الذين طالما حلموا أن يروني هكذا إلى الغالية التي لم تنساني بدعائها وأبي الغالي الذي تعب من أجلي ووفر لي ما أحتاج.

إلى إخوتي الأعزاء وأخواتي الغاليات الى عماتي وخالاتي ،أعمامي وأخوالي،

إلى أبناء إخوتي

أكرم

الملخص:

لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة تشخيص أثر محاسبة المعاشات على الأدائها المالي من خلال دراسة وتحليل الوضعية المالية لصندوق التقاعد وكذا التطرق إلى مشكل العجز لمالي الذي يعاني منه منذ عدة سنوات والذي سيزداد تفاقمه في الأجيال القادمة بسبب تأثر منظومة التقاعد بالوضعية الاجتماعية و الديموغرافية كارتفاع أمل الحياة لدى المتقاعدين وزيادة النفقات وانخفاض عدد المشتركين التي أدت في اختلال التوازن في الصندوق الوطني للتقاعد ولقد لخصت دراستنا ان العجز المالي للصندوق لا يزال مستمر الامر الذي ادى الى تبني الجزائر عدة اصلاحات جديدة بهدف تحقيق التوازن في رصيد صندق التقاعد.

الكلمات المفتاحية: المعايير المحاسبية، الأداء المالي، نفقات، العجز و التوازن المالي.

Abstract :

Through this study, we have tried to diagnose the impact of pension accounting on its financial performance by studying and analysing the financial position of the pension fund, as well as addressing the problem of Mali's deficit experienced for several years, which will be further exacerbated in future generations by the impact of the pension system on the social and demographic situation, such as the higher life expectancy of retirees, the higher expenditure and the lower number of participants that led to the imbalance of the national pension fund.

Keywords: accounting standards, financial performance, expenditure, deficit and financial balance.


فهرس المحتويات

الفهرس:

شكر وعرفان	–
إهداء	–
ملخص	–
فهرس المحتويات	ا
مقدمة	أ
الفصل الأول : المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19	
المبحث الأول: مدخل إلى معايير المحاسبة الدولية	2
المطلب الأول: مفهوم نشوء المعايير المحاسبة الدولية	2
المطلب الثاني : أسباب نشوء المعايير المحاسبة الدولية	4
المطلب الثالث : هيئات إعداد المعايير المحاسبة الدولية	6
المبحث الثاني : منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19	13
المطلب الأول : نبذة تاريخية عن المعيار المحاسبي الدولي 19	13
المطلب الثاني: مجال وهدف تطبيق وأهم التعاريف المعيار المحاسبي الدولي 19	17
المطلب الثالث : متطلبات المعايير المحاسبية	19
المبحث الثالث: تصنيف منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19 ومعالجتها المحاسبية	25
المطلب الأول: أصناف منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19	25
المطلب الثاني: المزايا ما بعد انتهاء الخدمة (منحة الشباب إلى التقاعد)	30
المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19	31

الفصل الثاني: تقويم الأداء المالي للصندوق القومي للمعاشات	
المبحث الأول: تقويم الأداء المالي للصندوق القومي للمعاشات	39
المطلب الأول: تعريف تقويم الأداء	39
المطلب الثاني : مقومات الأداء الجيد	40
المطلب الثالث : تقويم الأداء المالي	41
المطلب الرابع: أهمية الأداء المالي	44
المبحث الثاني: اهداف و اهمية تقييم اداء المالي للصندوق القومي للمعاشات	46
المطلب الأول: أهداف الأداء المالي	46
المطلب الثاني: تقويم الأداء المالي	48
المطلب الثالث: أهداف تقويم الأداء المالي	49
المطلب الرابع: أهمية تقويم الأداء المالي	49
المبحث الثالث: مؤشرات تقويم ومصادر التمويل الاداء المالي و توازنه	50
المطلب الأول: مؤشرات تقويم الأداء المالي للصندوق	50
المطلب الثاني: مصادر تمويل صناديق الضمان الاجتماعي	52
المطلب الثالث: التوازن المالي للضمان الاجتماعي	54
المطلب الرابع: موارد الصندوق القومي للمعاشات	55
الفصل الثالث: دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد – وكالة المدية	
المبحث الأول: عموميات حول الصندوق الوطني للتقاعد	59
المطلب الأول: نشأة الصندوق الوطني للتقاعد	59
المطلب الثاني: مهام الصندوق الوطني للتقاعد	59
المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد	60
المبحث الثاني: دراسة ديموغرافية لفئة المتقاعدين على مستوى المدية	64

المطلب الأول: المستفديون من أداءات التقاعد	64
المطلب الثاني: أداءات معاش التقاعد حسب فئة التقاعد لى مستوى وكالة المدية	65
المبحث الثالث: دراسة وتحليل النفقات للصندوق الوطني للتقاعد	68
المطلب الأول: النفقات العامة للصندوق الوطني للتقاعد	68
المطلب الثاني: تحليل نفقات حسب الفئات	71
المبحث الرابع: دراسة وتحليل موارد الصندوق الوطني للتقاعد وتوازنه المالي	74
المطلب الأول: أساس حساب وعاء التقاعد	74
المطلب الثاني: تطور إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد	75
المطلب الثالث: تحليل التوازن المالي	76
الخاتمة	82
قائمة المراجع	87

قائمة الجداول:

الرقم	الجدول	الصفحة
01	**الجدول رقم(1-1) التطور التاريخي للمعيار المحاسبي الدولي رقم 19**	15
02	**الجدول رقم (3-1) تطور التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد بالمدية خلال (2021/2017)**	77

قائمة الأشكال:

الرقم	الشكل	الصفحة
01	**الشكل رقم(3-1):الهيكل التنظيمي**	60
02	**الشكل رقم(3-2) : الهيكل التنظيمي للمديرية الفرعية للمعاشات**	61
03	**شكل رقم:(3-3) الهيكل الفعلي للمديرية**	62
04	**شكل رقم:(3-4):الهيكل التنظيمي للمديرية الفرعية للعمليات المالية**	63
05	**الشكل البياني رقم (3-5): تطور عدد المستفيدين الإجمالي من أداءات التقاعد (2021/2017)**	64
06	**الشكل البياني رقم(3-6):تطورعدد المستفيدين من أداءات التقاعد المباشر ومعاش المنقول**	65
07	**الشكل البياني رقم(3-7): تطور أداءات معاش التقاعد حسب مختلف الفئات(2021/2017)**	66
08	**الشكل البياني رقم (3-8): تطور أداءات معاش التقاعد المسبق**	67
09	**الشكل رقم (3-9): تطور نفقات التقاعد (2021/2017)**	69
10	**الشكل البياني رقم (3-10): تطور نفقات تسيير للصندوق الوطني للتقاعد(2021/2017)**	70
11	**الشكل رقم (3-11): تطور نفقات إعادة تقدير المعاشات السنوية (2021/2018)**	71
12	**الشكل رقم (3-12): تطور نفقات الشهرية للتقاعد المباشر (2021/2017)**	73

13	**الشكل البياني رقم (3-13): تطور نفقات معاشات المنقول (2021/2017)**	74
14	**الشكل رقم (3-14):توزيع نسبة الإشتراكات في الضمان الإجتماعي**	75
15	**الشكل البياني رقم (3-15): تطور إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد (2021/2017)**	76
16	**الشكل البياني رقم(3-16): تطور التوازن المالي لصندوق الوطني لتقاعد بوكالة المدية من2017 إلى 2021**	78


مقدمة

مقدمة:

تعد منافع الموظفين أحد عوامل الرضا الوظيفي لأي عامل بمؤسسة ما، فهي تدخل ضمن الأمن الوظيفي الذي يُشعر العامل بالإنتماء للمؤسسة وعليه فمنافع الموظفين وإن كانت تحمل المؤسسة أعباء إضافة على المدى القصير فهي مهمة لنجاح المؤسسة على المدين المتوسط والطويل، فشعور الموظف بالحماية تدفعه إلى تقديم كل ما لديه بكفاءة لتحقيق أهداف وغايات المؤسسة.

إن نجاح أي مؤسسة بالدرجة الأولى مرهون مدى وجود إدارة فعالة تقوم بالتنسيق بين الموارد المختلفة المادية منها، البشرية، المالية وغيرها بغية تحقيق أهدافها المرجوة.

لنجد من التقنيات تستعملها المؤسسات الإقتصادية لمواجهة التحديات، التصدي لمختلف عقبات المحاسبية التحليلية أو مايعرف بمحاسبة التكاليف التي تعتبر إحدى الأدوات الأساسية لمراقبة التسيير، إذ تقوم بجمع المعلومات وتبويبها بما يفيد الإدارة ويساعدها على تقييم أدائها المالي، هذا الأخير الذي إزداد الإهتمام به في ظل هذه الظروف والمستجدات بغية التغلب على الرهانات التى تواجه المؤسسة الإقتصادية، كون أن النتائج التي تظهر في القوائم المالية والكشوف المحاسبية للمؤسسة لم تعد قادرة على تقديم صورة متكاملة لتقييم النشاط دون تعزيزها الواسع للأداء المالي، ليكون واجباً على كل مؤسسة تسعى إلى الاستمرارية في نشاطها ضرورة التحكم أكثر في أدائها المالي.

يكتسي قطاع التقاعد أهمية كبيرة على الصعيدين الإقتصادي والإجتماعي حيث يساهم في إعادة توزيع الثروات وتوطيد مبادئ التضامن، لذلك يعتبر من أهم أسس الحماية الإجتماعية، غير أن أنظمة التقاعد العالمية تواجه مشاكل على المستوى المالى مما استلزم عليها إدخال إصلاحات للحفاظ على إستمراريتها ونجاعتها، وفيما يتعلق بالنظام الوطني للتقاعد فقد نشأ إبان الفترة الإستعمارية وتطور بعد الإستقلال وقد تأثر بالتحولات الإقتصادية والديمغرافية للمجتمع مما أدى إلى تراجع إشتراكات الصناديق الإجتماعية، حيث يوجد صندوق التقاعد الوطني CNR في صلب نظام التقاعد في

الجزائر، حيث لا يهدف إلى تحقيق الأرباح كما لا ينبغي عليه أن ينفق أكثر مما تسمح به موارده لهذا عليه أن يسعى إلى تحقيق التوازن المالي والتكافؤ بين الموارد والنفقات، لكن هذا المبدأ لايطبق في الجزائر حيث نشهد ضعف المداخيل لهذه الصناديق مقابل إزدياد النفقات مما دفع بها لتحقيق عجز متتالي وإختلالات في هياكلها المالية وبالتالي صارت عبء على الإقتصاد بدلا من أن تكون خادماً له.

الإشكالية: على أساس ما سبق تتبلور لنا معالم الإشكالية التالية:

ما هي المعايير المحاسبية ومنافعها على الموظفين وما أثرها على تقويم الأداء المالي للصندوق القومي للمعاشات؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية عدة تساؤلات فرعية تتمثل فيما يلي:

1. ما هي منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19 وماهي مجالاته و أهدافه ومتطلباته؟
2. ما هو تصنيف الموظفين وفق المعيار وكيف يتم معالجته محاسبيا؟
3. ما هو الأداء المالي وما هي أهمية تقويمه؟

الفرضيات:

1. تعتبر منافع الموظفين وفقا للمعيار المحاسبي الدولي 19 بأنها كافة التكاليف التي تتحملها المؤسسة مقابل خدمة الموظف.
2. من الشروط الأولية للاعتراف هي أن تعترف المؤسسة بمنافع الموظفين قصيرة الأجل عند قيام الموظف بتقديم خدمة مقابل هذه المنافع.
3. يعاني الصندوق الوطني للتقاعد بشكل عام من اختلالات عميقة في التوازن المالي جراء التسارع في تطور نفقات التقاعد مقابل الإيرادات، وكذا الامر مستوى وكالة المدية بشكل خاص تعاني أيضاً من عجز مالي.

4. من أهم الأجراءات و الاليات المقترحة لمواجهة العجز المالي للصندوق هي مراجعة سن التقاعد لرفعه إلى 62سنة وضرورة تجميد عملية إنجاز بغض المشاريع المتعلقة بهياكل جديدة.

أهمية الدراسة:

تكتسي دراستنا أهمية بالغة إذ أنها تبحث في أسباب نشوء المعايير المحاسبية الدولية وكيفية تطبيقها ومتطلباتها بالاضافة إلى التطرق لمختلف منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19 ، فضلا عن أهمية الأداء المالي ومقوماته.

أسباب اختيار الموضوع:

تعود اسباب اختيار الموضوع الى الرغبة في ادراك الواقع العملي، والبحث أكثر في ميدان المعايير المحاسبية الدولية والاداء المالي ومنافع الموظفين، بالاضافة الى دافع الموضوعية في الوقوف على الجانب التطبيقي المتمثل في دراسة وتحليل نفقات وإيرادات للصندوق الوطني للتقاعد، وتوازنه المالي.

حدود الدراسة:

تتمثل هذه الحدود فيمايلي:

حدود موضوعية:تهتم الدراسة بتوضيح مفهوم منافع الموظفين ومنافع ما بعد انتهاء الخدمة(منحة التقاعد) وفق المعيار المحاسبي IAS19.

حدود مكانية: سوف تكون الدراسة في صندوق الوطني لتقاعد–وكالة المدية–

حدود زمنية:ارتبطت بمجال زمني وذلك لفترة ما بين ماي وجوان 2022.

منهج الدراسة:

اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي التحليلي، عبر وصف وتحليل المعلومات حول المعايير المحاسبية الدولية والاداء المالي ومنافع الموظفين، أما المنهج التحليلي فتم

الاعتماد عليه لتحليل مختلف المعطيات ومحاولة اسقاط الجانب النظري بالصندوق الوطني للتقاعد –وكالة المدية وذلك من خلال الدراسة الميدانية.

الفصل الأول

الفصل الأول : المعالجة المحاسبية لمنافع الوظيفي وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19

/تمهيد :

لقد شهدت العقود الأخيرة تطورا كبيرا اقتصاديا هائلا، أدى إلى انتشار المؤسسات الدولية وامتداد نشاطها ليطغى العديد من الدول ، وزادت بذلك حدة المنافسة بين الدول لجذب المزيد من الاستثمارات الدولية، الأمر الذي أدى إلى ظهور بعض المشاكل والقضايا المحاسبية الجديدة، كانعكاس للتطور الاقتصادي، الأمر الذي استلزم من المحاسبة إعادة النظر في تلك القضايا ومحاولة إيجاد حلول لها ، ومن بين هذه الحلول المعايير المحاسبية الدولية حيث تعتبر بمثابة التوجيهات الرسمية التي تحدد كيفية التسجيل بعض أنواع العمليات أو الأحداث والمعلومات التي ينبغي إعطائها في الملاحق المرافقة للقوائم المالية، وكما يمكن اعتبار المعايير المحاسبية على أنها كل القواعد المتعلقة بالمحاسبة مهما كانت طبيعتها إلزاميا أو اختيارية، أي أنها كل ما من شأنه أن يشكل دليلا أو مرجعا سواء إن كانت نصوصا تشريعية أو تنظيمية أو توصيات، صادرة عن سلطات مؤهلة لتنظيم الميدان المحاسبي، حيث يعتبر المعيار المحاسبي رقم 19 منافع الموظفين أحد هذه المعايير المحاسبية، وتعد هذه الأخيرة أحد عوامل الرضا للموظفين حيث تقوم بتحفيزه عن طريق منحه عدة مزايا حيث تتحدد هذه المزايا في خمس فئات : المنافع قصيرة الأجل، المنافع لما بعد انتهاء الخدمة، منافع أخرى طويلة الأجل، منافع نهاية الخدمة، بما فيه خطط التقاعد ومنافع التعويضات في صورة حقوق ملكية.

وقمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث كالآتي:

- المبحث الأول :مدخل إلى معايير المحاسبة الدولية؛
- المبحث الثاني: منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي19 ؛
- المبحث الثالث :تصنيف منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 ومعالجتها المحاسبية.

المبحث الأول : مدخل إلى معايير المحاسبة الدولية

تحظى معايير المحاسبة بأهمية بالغة باعتبارها مرجعية أساسية لمواجهة متطلبات الممارسات المحاسبية، وتوفير الحلول للمشكلات التي تواجه المحاسبين الذين يحرصون على مراعاة نصوصها عند أداء مهامهم، كما أن تحديد الجهة المسؤولة عن إصدارها لا يقل أهمية حتى تكون هذه المعايير مقبولة ومطبقة وبالتالي تحقق الأغراض المبررة لوجودها، ومن خلال هذا المبحث سنتطرق إلى تعريف المعايير المحاسبية الدولية، أسباب نشوئها، وأهم الهيئات المصدرة لهذه المعايير.

المطلب الأول :مفهوم المعايير المحاسبية الدولية.

أولا :تعريف المعيار:

1- **لغة** [1]:نموذج يوضع، يقاس على ضوئه وزن شيء أو طوله أو درجة جودته ويعود أصل كلمة معيار غلى الكلمة اللاتينية (Norma) والتي تعني أداة قياس مكونة من قطعتين متعامدتين تعطي الزاوية القائمة وتسمح بالقياس الهندسي؛

2- **اصطلاحا** :ترادف استعمال كلمة (Norma) مع مفهوم القاعدة أي أن المعيار يمكن اعتباره كقاعدة متفق عليها بين الجميع ومقياس لمعرفة الشيء وتحديد مميزاته بدقة؛[2]

3- **محاسبيا** : يمكن تعريف المعايير بأنها نماذج أو إرشادات عامة تؤدي إلى توجيه وترشيد الممارسة العلمية في المحاسبة والتدقيق أو مراجعة الحسابات.

أما حسب المنظمة العالمية للمعايرة(ISO) ، فإن المعيار هو وثيقة تم إعدادها بصفة جماعية ومصادق من قبل هيئات معترف بها، وهذه المعايير تعالج مشاكل مشتركة

---

[1] أحمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي الماليSCF ، الطبعة الأولى، الجزائر،2015 ، ص 20.

[2] محمد قبايلي، أفاق تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم 12 ضرائب الدخل "IAS12 في ضل تباين النظام المحاسبي المالي والنظام الجبائي الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة سعد دحلب البليدة الجزائر،2013 ، ص 35

ومتكررة، وهي قواعد تعطي مواصفات للأنشطة مختلفة بهدف ضمان تنظيم أمثل في سياق معين[1] .

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن المعيار المحاسبي عبارة عن مقياس أو نموذج أو مبدأ أساسي يهدف إلى تحديد أساس الطريقة السليمة لتحديد وقياس وعرض والإفصاح عن عناصر القوائم المالية وتأثر العمليات والأحداث والظروف على المركز المالي للمؤسسة ونتائج أعمالها.

ثانيا: مفهوم معايير المحاسبة الدولية:

تهدف المحاسبة إلى تحديد وقياس الأحداث المالية للمؤسسة وإيصال نتائج القياس إلى مستخدمي القوائم المالية ، الأمر الذي يستلزم وجود قواعد محددة يتم القياس بموجبها، هذه القواعد تسمى المعايير المحاسبية.

وهي تتمثل في كل القواعد المتعلقة بالمحاسبة مهما كانت طبيعتها، إلزامية أو اختيارية، أي أنها كل ما من شأنه أن يشكل دليلا أو مرجعا، سواء كانت نصوصا تشريعية أو تنظيمية أو توصيات صادرة من سلطات مؤهلة لتنظيم الميدان المحاسبي .بالإضافة إلى أنها تعد معايير محاسبة كذلك كل ما تم استخدامه من قبل المؤسسات من الممارسات المحاسبية التي لاقت انتشارا نتيجة تكرار استعمالاتها، كما أن مفهومها يعني جميع القواعد التي تلزم بتطبيقها المؤسسات لأجل إعداد قوائمها المالية.

ومن هذا التعريف نستنتج أن المعيار عبارة عن مجموعة من القواعد المتعلقة بالمحاسبة، وهذا حسب طبيعتها ومصدرها.

كما نستنتج مجموعة من الخصائص من تعريف المعيار المحاسبي تتمثل في ما يلي:

- عبارة عن قواعد تتعلق بالمحاسبة وتحظى بالقبول العام .لا يتم القياس بموجبه لتحديد النتائج؛

[1] حسين القاضي، المحاسبة الدولية ومعاييرها، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن،2008 ، ص.103

- وسيلة لتوفير نتائج وكشوف مالية صحيحة لمستخدميها يعتمد عليها في اتخاذ القرارات؛
- نموذج تعتمد عليه المؤسسة محاسبيا في إعداد قوائمها المالية[1] ؛

وبالتالي فإن المعايير المحاسبية تعبر بوضوح عن أدوات قياس محاسبية في مجال التقييم المحاسبي خاصة وأن هذه المعايير تحظى بقبول عام لمعظم الأطراف المستخدمة والمستفيدة من القوائم المالية.

حتى تكون المعايير منهجية وفاعلية من حيث تطبيقها، ينبغي أن تتخذ أشكال نموذجية ومحددة، ولذلك فكل معيار محاسبي ينبغي أن يحتوي على عنوان وهدف، رقم التسجيل، محال التطبيق ومحال التنمية والتطوير.

أما فيما يخص اللغة المستعملة لإعداد المعايير المحاسبية نجد أنه يتم نشر مسودات الإعلان المعتمدة للمعايير المحاسبية الدولية بالغة الإنجليزية، ويقوم الأعضاء المسؤولين بموجب سلطات المحلس بإعداد الترجمة لهذه المسودات والمعايير، وتصدر بلغة بلدهم، وتوضح هذه الترجمة اسم الهيئة المحاسبية التي أدعت الترجمة[2] .

المطلب الثاني : أسباب نشوء المعايير المحاسبة الدولية

يعتبر التوحيد والتوافق المحاسبي السبب الرئيسي لنشوء المعايير المحاسبية الدولية، كما نجد هناك عدة أسباب تتمثل في ما يلي:

[1] امحمد طيفور أمينة، الدراسة المحاسبية وحدود الإفصاح في البيانات المالية للبنوك والمؤسسات المالية المماثلة في ظل IAS/IFRS حالة الجزائر، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الدكتوراه ل م د في العلوم الاقتصادية تخصص محاسبة مالية وبنوك، جامعة الشلف، الجزائر ، 2016-2017 ، ص ص2 .21-20

[2] محمد قبايلي، نفس المرجع السابق، ص 36

أولا : أسباب نشوء معايير المحاسبية الدولية:

في إطار التطورات والتغيرات المتلاحقة في مهنة المحاسبة واعتماد معايير المحاسبة الدولية التي يرجع ظهورها لاحتياجات عصر العولمة، يمكن رصد محورين أساسيين استدعيا العمل على تنظيم المحاسبة دوليا وهما:[1]

1- **الحاجة إلى تقديم وإيجاد آلية لتطوير علم المحاسبة كافة** :ظهرت في منتصف سبعينيات القرن الماضي حاجة ملحة لتوحيد المعالجات المحاسبية واستبعاد التناقضات القائمة في علم المحاسبة بين المحاسبات الوطنية في الدول المختلفة، فتعددت وتناقضت المعالجات لنفس الظاهرة للشركة الواحدة من دورة محاسبية إلى أخرى (مخالفة مبدأ الثبات) وكذلك الحلول المتناقضة بين الشركات على المستوى الوطني (مخالفة مبدأ قابلية البيانات المحاسبية للمقارنة) ناهيك عن الاختلاف الكبير القائم على المستوى الدولي.

ومن أمثلة التناقضات في المعالجات المحاسبية نجد:

- **معالجة مشكلة الإيجار التمويلي** :مرة يعتبر أصلا وأحيانا يعتبر مصروفا دون ضوابط؛
- **تقويم المخزون السلعي آخر المدة:**

فقد أحصت لجنة توجيه المعايير المحاسبية وجود 15 طريقة مختلفة للتقويم تؤدي إلى أرباح مختلفة.

ظهرت اختلاف كبيرة فبتحديد مفاهيم بنود القوائم المالية، أي الافتقار إلى لغة محاسبية تلقى قبولا وطنيا ودوليا مثل اختلافات في تحديد مفهوم الأصول أو المصروفات أو الخسارة، الأمر الذي أدى إلى إعداد ميزانيات وقوائم دخل متناقضة البيانات وغير قابلة

[1] احمد طرطار، نفس المرجع السابق، ص .26-24

للتوحيد وعقد المقارنات، وباختصار كانت بيانات تلك القوائم مظللة وتؤدي إلى قرارات خاطئة

2 .**انفتاح البورصات وأسواق رأس المال عالميا** :تطلب الانفتاح الاقتصادي العالمي وتنامي الشركات متعددة الجنسيات وحجم الصفقات التجارية الدولية واستقطاب المزيد من الاستثمارات الأجنبية ضرورة تقويم المعايير الدولية القائمة ووضع معايير جديدة لتنظيم وتحسين أداء المعاملات في الأسواق المالية وتحسيدا لذلك أصدرت خلال الفترة) (1994-1999لجنة المعايير المحاسبية الدولية IAS بعض المعايير اللازمة لتلبية متطلبات الأسواق المالية بعد الاتفاق مع الهيئة العالمية المشرفة على السواق المالية .(IOSCO)ويمكن إجمالي لأسباب وجود معايير دولية في مجال المحاسبة بصفة عامة في العناصر التالية:

- الحاجة إلى تقديم وايجا دالية لتطوير المحاسبة للابتعاد عن التناقضات القائمة؛
- انفتاح البورصات وأسواق المال على المستوى العالمي؛
- تسهيل عملية قراءة القوائم المالية الموحدة؛
- ضرورة التوافق والتنسيق والتوحيد المحاسبي الدولي ؛

المطلب الثالث :هيئات إعداد معايير المحاسبة الدولية:

انطلاقا مما سبق فإن المساهمات الدولية للتوحيد والتوافق المحاسبيين أثمرت جهودها بتأسيس لجنة معايير المحاسبية الدولية سنة1973 ، والتي بدورها اهتمت بوضع أسس محاسبية دولية مشتركة إضافة إلى هيئات أخرى.

1- **لجنة معايير المحاسبة الدولية (IASC)** : تعتبر لجنة المعايير المحاسبية الدولية، من بين الهيئات التي سعت وعملت على وضع أسس ومعايير محاسبية دولية متفق عليها، وهي منظمة مستقلة تهدف إلى إعداد معايير يمكن استخدامها من قبل الشركات والمؤسسات لدى إعداد القوائم المالية في جميع أنحاء العالم، وقد شكلت هذه اللجنة في عام 1973 إثر اتفاق بين المنظمات المحاسبية القائدة في كل من أستراليا وكندا وفرنسا

وألمانيا واليابان والمكسيك وهولندا والمملكة المتحدة وايرلندا والولايات المتحدة الأمريكية، ومنذ عام 1983 شملت عضوية اللجنة كلا من المنضمات المحاسبية المهنية الأعضاء في الاتحاد الدولي للمحاسبين IFAC وابتداء من كانون الثاني 1996 صارت الجنة تظم 16منظمة من 85 دولة وابتداء من عام 1999 أصبحت الجنة تظم 143 عضوا من 104بلدان يمثلون مليوني محاسب، وقد شاع استخدام المعايير الدولية حتى تلك المنظمات أو الدول التي لم تنظم إلى عضوية اللجنة بعد.[1]

وتشتمل لجنة معايير المحاسبة الدولية على الهيئات التالية[2]:

1-1مجلس لجنة معايير المحاسبة الدولية:

وهو المجلس الذي يضع ويحسن معايير المحاسبة المالية والتقرير للمؤسسات، وتشمل مسؤولياته اعتماد مقترحات المؤسسات وطرق وأساليب إعداد المعايير وتعيين لجان التوجيه، ويتكون المجلس من 17 مؤسسة منها 13 هيئة محاسبية و 04 مؤسسات أخرى.

2- المجموعات الاستشارية :تقدم هذه المجموعات المشورة اللجنة معايير المحاسبة الدولية حول مذكرة مشروعات وأولوياتها والقضايا الفنية، وليس لهذه المجموعة أية مسؤوليات فعلية عند وضع المعايير، وتتكون هذه المجموعة من 15 مؤسسة يختارها مجلس لجنة معايير المحاسبة الدولية.

3-**المجلس الاستشاري** :يراجع هذا المجلس إستراتيجية وخطط مجلس اللجنة للتأكد من مقابلة المجلس الالتزاماته، ويقوم المجلس الاستشاري أيضا بالاشتراك في إجراءات قبول أعمال لجنة معايير المحاسبة الدولية، عن طريق ممارسي مهنة المحاسبة ومجتمع الأعمال ومستخدمي القوائم المالية وغيرهم من الأطراف المهتمة.

[1] حسين القاضي ومأمون حمدان، نفس المرجع السابق، ص109

[2] أمين السيد أحمد لطفي، منظور التوافق المحاسبي الدولي، الدار الجامعية، مصر2 ، ص404 – 403.

4- **للجنة الدائمة للترجمة** :تتكون من 12 عضو من دول مختلفة لكل منها حق التصويت وهي تتعامل على أساس زمني مع القضايا المحاسبية الممكن أن تواجهها المعالجة مختلفة أو غير مقبولة، وتعد هذه اللجنة ترجمة المعايير المحاسبة الدولية لاعتمادها من طرف مجلس اللجنة.

5- جماعة العمل الاستراتيجي :تراجع هذه الجماعة إستراتيجية لجنة معايير المحاسبة الدولية للفترة التي تلقى الانتهاء من العمل الجاري، وقع تحت نظرها مراجعة هيكل لجنة معايير المحاسبة الدولية، وإجراءات العمل، وعلاقتها مع واضعي معايير المحاسبة، ويتناول بالبحث والتدريب والتعليم وكذلك التمويل.

2- **أهداف لجنة معايير المحاسبة الدولية** : وقد حدد دستور اللجنة أهدافها بما يلي:

صياغة ونشر معايير المحاسبة ذات النفع العام الواجب التقيد بما لدى عرض القوائم المالية و تعزيز قبولها والتقيد بما في جميع أنحاء العالم.

العمل بشكل عام على تحسين وتناغم المعايير والإجراءات المحاسبية والأنظمة المتعلقة بعرض القوائم المالية.

وتحصل اللجنة على إيرادات من بيع منشوراتها كما تتلقى دعما ماليا من الاتحاد الدولي للمحاسبين وبعض المنضمات المحاسبية والشركات والمؤسسات ومنشئات التدقيق الكبرى، بالإضافة إلى ممثلين عن لجنة التنسيق الدولي الجمعيات المحللين الماليين و هيئة المعايير المحاسبة المالية في أمريكا .FASB[1] حيث يتم تحقيق الهدفين الأساسين السابقين من خلال أعضاء اللجنة، و اللذين يعملون على إصدار ونشر المعايير المحاسبية الدولية و أن يبطلوا عنايتهم الخاصة لتحقيق ما يلي [2] :التأكد من أن القوائم المالية المنشورة أعدت وعرضت بما يتفق مع معايير المحاسبة الدولية والإفصاح عنها.

[1] حسين القاضي ومأمون حمدان، نفس المرجع السابق، ص107

[2] يوسف محمد جربوع وسام عبد الله حلس، المحاسبة الدولية مع التطبيق العملي لمعايير المحاسبة الدولية، الطبعة الأولى، دار الوراق، عمان، الأردن،2002 ، ص24

•إقناع الحكومات والمؤسسات والجهات المعنية بوضع معايير المحاسبة و الالتزام بها.

•إقناع الهيئات الرسمية المشرفة على أسواق المال والمؤسسات التجارية بضرورة إلزام الوحدات الخاضعة لإشرافها أو التابعة لها بتطبيق معايير المحاسبة الدولية، مع الإفصاح عن مدى تنفيذ هذا الالتزام.

•إقناع مراجعي الحسابات الخارجيين بالتحقق من مدى قيام المؤسسات بإتباع المعايير المحاسبية عند إعداد وتجهيز القوائم والبيانات المالية.

•العمل على اكتساب الدعم الدولي لقبول وتطبيق معايير المحاسبية الدولية.

3 مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) : بعد تطرقنا سابقا للجنة المعايير المحاسبية الدولية، فإننا سنحاول التعرف على مجلس المعايير المحاسبية الدولية الذي عوض اللجنة .نشأ مجلس معايير المحاسبة الدوليةIASB سنة 2001 كهيئة تابعة لمؤسسة لجنة معايير المحاسبة الدولية ، محل لجنة معايير المحاسبة الدوليةIASC ، وفيما يلي ملخص لهيكل وإدارة مجلس معايير المحاسبة الدولية .[1]

3-1 الأمناء : تقع مسؤولية إدارة مجلس معايير المحاسبة الدولية على عائق أمناء مؤسسة مجلس معايير المحاسبة الدولية، حيث كان عدد الأمناء 19 أمنيا سنة2006 ، وأصبح 22 أمنيا سنة2010 ، ويتم تعيينهم من قبل لجنة ترشيح عامة تشمل أصحاب الخيرات المميزة في مجال المحاسبة، ولا يشترط الأمناء في الأنشطة المرتبطة بوضع المعايير المحاسبية الدولية، وإنما يقتصر دورهم فقط في الفصل في القضايا الإستراتيجية وتسير الإجراءات التشغيلية، بالإضافة إلى تعيين أعضاء مجلس معايير المحاسبة الدولية[2].

[1] حسين القاضي ومأمون حمدان، نفس المرجع السابق، ص .112

[2] محمد قبايلي، نفس المرجع السابق، ص .31

3-2 مجلس الإدارة : بعد إن كان عدد أعضاء مجلس الإدارة سنة 2006 14 عضوا، منهم بدوام كامل وعضوين بدوام جزئي، أصبح عدد أعضاءه سنة 15 2010 عضوا بدوام كامل، وفي سنة 2012 أصبح عدد الأعضاء 16 عضوا من مختلف دول العالم ويتم ترشيحهم من طرف الأمناء على أساس المهارات الفنية والمهنية، ويعقد مجلس الإدارة اجتماعاته مرة كل شهر ويقع على عاتقهم مسؤولية وضع وتطوير المعايير الدولية لإعداد التقارير الدولية AFRS عالية الجودة والمقبولة عالميا.

4- **مهام مجلس المعايير المحاسبية الدولية** :يقوم مجلس المعايير المحاسبية الدولية بمجموعة من المتمثلة في:

- إعداد ونشر المعايير الدولية للإبلاغ المالي؛
- نشر مذكرات الإيضاح حول المشاريع المحاسبية الجارية ؛
- إعداد إجراءات معالجة التدخلات؛
- تشكيل الجان الاستثمارية المتخصصة في تقديم رأيها حول المشاريع الاستثمارية المهمة؛
- القيام بدراسات في الدول المتقدمة والناشئة للتأكد من قابلية المعايير الدولية للإبلاغ المالي للتطبيق في محيط متنوع ومتباين؛
- تعيين الإداريين وكل الأعضاء القائمين على المجلس؛

5- الهيكل التنظيمي لمجلس المعايير المحاسبية الدولية :يتشكل مجلس معايير المحاسبية الدولية من أربعة عشر (14) عضوا يتم تعيينهم على أساس خبرتهم وكفاءتهم، بحيث يشتغل 12 عضوا منهم للقيام بمهامهم ويسخرون كل وقتهم لأعمال المجلس، ويتقاضون على ذلك أجر ويتوزعون حسب الشروط التالية:

-خمسة (5) أعضاء على الأقل لديهم خبرة في ممارسة المراجعة؛

- إثلاثة (3) أعضاء على الأقل لديهم خبرة في إعداد القوائم المالية ؛

-ثلاثة (3) أعضاء على الأقل لديهم خبرة كمستعملي القوائم المالية وعضو واحد على الأقل لديه خبرة أكاديمية باحث جامعي ؛

كما أن من بين الأعضاء الاثني عشر (12) الذين يعملون وقتا كاملا، سبعة أعضاء (7)أعضاء توكل إليهم مسؤوليات رسمية للربط بين الهيئات الوطنية للتوحيد، حتى يتسنى تحقيق تقارب بين المعايير الوطنية ومعايير المحاسبة الدولية.

إضافة إلى إثنا عشرة عضو السابق ذكرهم هناك عضوان يعملان بوقت جزئي بمعنى أنهم لا يسخرون كل وقتهم في المهام الموكلة لهم، كما أنهم يتقاضون أجرا كذلك.

يشتغل أعضاء المجلس مهامهم لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، شريطة أن يتخيل الأعضاء الدائمين عن كل العقود التي تربطهم مع الجهات التي توظفهم، خصوصا إذا كانت هذه العلاقات تأثير على أعضاء المجلس فيما يتعلق باستقلاليتهم[1].

ويتم تعيين رئيس المجلس من قبل الإداريين، من بين أعضاء المجلس العاملين بمهنة توظيف الطاقم الإداري للمجلس وخاصة:

•**المدير الفني** :والذي يشترط أن يكون عضو بالمجلس، ويكون له الحق في الحوار والمناقشة داخل المجلس دون أن يكون له الحق في التصويت.

•**المدير التجاري** :باعتباره مسؤولا عن النشر وحقوق إعادة النشر والاتصال مع الموظفين .

إضافة إلى الهيئات المحاسبية الدولية السابقة هناك هيئات أخرى ساهمت في تطوير مهنة المحاسبة وتقليل الفروقات المحاسبية بين الدول.

المجلس الاستشاري للمعايير الدولية لإعداد التقارير الماليةIFRS

في مارس 2010 حل المجلس الاستشاري للمعايير الدولية لأعداد التقارير المالية محل المجلس الاستشاري للمعايير، حيث يضم المجلس حوالي 40 عضوا معينين من قبل

[1] امحمد قبايلي، نفس المرجع السابق، ص 32

الأمناء، ويشتمل المجلس أعضاء كبار الموظفين في مجال المالية والمحاسبة المنتمون إلى بعض الشركات العالمية والمنضمات الدولية، ويهدف المجلس إلى تقديم النصح لمجلس معايير المحاسبة الدولية في ما يخص الأولويات و رزنامة العمل في ما يخص برنامج وضع وتطوير المعايير، كما يوفر المجلس منتدى للمؤسسات والأفراد المهتمين بإعداد التقارير المالية قصد تبادل الآراء وتوفير النصح حول القرارات ومقترحات جدول أعمال محلس معايير المحاسبة الدولية[1].

1-ويتلخص دور المجلس الاستشاري في تعزيز قبول المعايير المحاسبية الدولية، وتعزيز مصداقية عمل اللجنة عموما عن طريق ؛

-إعادة النظر بالإستراتحية وخطط المجلس والتعليق عليها؛

-إعداد التقرير السنوي حول فعالية المجلس في تحقيق أهدافه وتنفيذ أعماله؛

-تعزيز المشاركة في عمل اللجنة وقبولها من أوساطها المهنية ومستخدمي القوائم المالية واتحادات العمال والأطراف الأخرى ذات العلاقة؛

-إعادة النظر في الموازنة والقوائم المالية للجنة ؛

-السعي للحصول على التمويل اللازم لعمل اللجنة بشكل لا يضعف من استقلالها؛

ويعمل المجلس الاستشاري في بيئة تشجع الأعضاء والمنضمات المماثلة وأعضاء المجموعة الاستشارية وغيرهم على تقديم المقترحات التي تضمن تحديث المعايير القائمة أو إصدار معايير عالية الجودة[2] .

[1]أطروحة دكتوراه، علوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر ، حمزة العرابي، المعايير المحاسبية الدولية والبيئة الجزائرية ومتطلبات التوافق والتطبيق،2013 ، ص44 .

[2]محمد قبايلي، نفس المرجع السابق، ص 33

7- لجنة تفسيرات المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية:

سنة 2001 حلت لجنة التفسيرات المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية محل لجنة تفسيرات المعايير التي تأسست 1977 بتوصية من لجنة معايير المحاسبة الدولية، وتعتبر لجنة التفسيرات معايير الدولية لإعداد التقارير المالية هيئة تفسيرية تابعة لمجلس معايير المحاسبة الدولية مسئولة عن وضع الإرشادات التفسيرية حول القضايا المحاسبية التي لم يتم التطرق إليها في معايير إعداد التقارير المالية وتكون مرتبطة بها، أو تلك القضايا المحاسبية المتضمنة في المعايير والتي من المحتمل إن تتلقي تفسيرات غير مرغوبة ومختلفة عن المقصود بالمعيار[1] .

المبحث الثاني :منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي19

سنعرض في هذا المبحث المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 وذلك من خلال ما يلي:

المطلب الأول :نبذة تاريخية عن المعيار المحاسبي الدولي رقم19

تعد المزايا والمنافع التي يحصل عليها الموظفين من أهم العوامل التحفيزية التي تدفعهم لبذل المجهود اللازم لإتمام واجباتهم اتجاه مؤسستهم، وعليه قبل أن نتعمق في هذا المعيار سوف نتطرق إلى مفهوم منافع الموظفين.

أولا :منافع الموظفين:

تعتبر منافع الموظفين كل الأشكال المعطاة للطرف الآخر من المؤسسة 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 للمؤسسة إزاء المستخدمين لديها متوفرة.[2]

---

[1] محمد قبايلي، نفس المرجع السابق، ص 45 .

[2] هوام جمعة، المحاسبة المعمقة وفقا للنظام المحاسبي المالي الجديد والمعايير المحاسبة الدولية IAS/IFRS2009/2012، ديوان المطبوعات الجامعية،2010 ، ص 189

أو بمعنى آخر هي كل أشكال المقابل الذي تمنحه المؤسسة للعاملين مقابل خدمة قدمها العاملون للمؤسسة.[1]

2ثانيا : الإطار القانوني وخصائصه[2] :

1- **الإطار القانوني** :منافع الموظفين عبارة عن نظام اختياري، يمكن وضعه داخل أية مؤسسة التي تلبي التزاماتها تجاه مستخدميها، مهما كانت طبيعة نشاطها وشكلها القانوني

2- خصائصه :حتى يكون للمؤسسة والموظف الحق في الإعفاءات، فإن اتفاقية المنافع يجب أن تشكل منفعة جماعية للموظفين الذين يمثلون طابع اتفاقي وناتج عن معادلة حساب مرتبطة بنتائج أو أداءات المؤسسة.

التطور التاريخي للمعيار المحاسبي الدولي رقم[3] 19

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

- صدر المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين في فيفري 1998 وتمت المصادقة عليه لأول مرة بموجب ل ASBوكان التطبيق الفعلي في بداية1999 ، ولم يتبقى هذا المعيار على حاله فقد تم التعديل فيه والتغيير من قواعده و مواده حيث كان آخر تعديل أجري عليه في شهر جوان 2011 حيث سمح بأن تظهر الأرباح والخسائر الإكتوارية على معاشات التقاعد والسارية في النتيجة بالإضافة إلى طرح معالجة

[1] هيني قان جريونج، معايير التقارير المالية الدولية دليل التطبيق، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية ش.م.م، مصر، 2006، ص 253 .

[2] هوام جمعة، نفس المرجع السابق، ص 189 .

[3] Djelloul Boubire, les provisions comptables en SCF-IFRS Fondement théoriques Exercices applicatifs, Algerie, Mars 2015, p41-42.

الاستحقاقات نهاية الخدمة ، وتحديدا نقطة الوقت المناسب لاعتراف المؤسسة بالمسؤولية حول استحقاقات نهاية الخدمة، وستكون هذه التغيرات سارية | المفعول في بداية2013 ، التطبيق الإلزامي في عام 2013 للدول التي اعتمدت المعايير الدولية الكاملة لإعداد التقارير المالية في وقت لاحق، قام مجلس LASB بنشر تعديلات على معيار المحاسبة الدولي رقم 19 المراجعة (في 2013/11/21) حيث نشر المجلس تعديلات محدودة على العناوين القياسية ؛

فيما يلي جدول يلخص اهم المحطات التي تم تعديل المعيار المحاسبي الدولي رقم 19:

الجدول رقم(1-1) التطور التاريخي للمعيار المحاسبي الدولي رقم19

التاريخ	الحدث
أفريل1980	المسودة رقم E16 محاسبة منافع الموظفين في القوائم المالية
جانفي1983	المعيار IAS19 محاسبة منافع التقاعد للموظفين في القوائم المالية ، ساري التطبيق من1985-1-1
ديسمبر1992	المسودة رقمE47 تكليف منافع التقاعد
ديسمبر1993	المعيار IAS19 تكاليف منافع التقاعد ساري التطبيق من-1-1 1995
أكتوبر1996	المسودة رقم:E54 منافع الموظفين
فيفري1998	المعيار IAS19 منافع الموظفين ساري التطبيق من-1-1 1999
جويلية2000	المسودة رقم E67 نظام المعاشات التقاعدية خطة الأصول المنشورة
أكتوبر2000	تعديل المعيار IAS19 منافع الموظفين ساري التطبيق من -1 1- 2001

ماي2002	تعديل المعيار IAS19 منافع الموظفين ساري التطبيق من 31 ماي2002
5ديسمبر 2002	الموعد النهائي للتعليق 07 مارس
فيفري2004	ساري المفعول لفترات الإبلاغ السنوية التي تبدأ في أو بعد 01 جانفي2005
29أفريل2004	الموعد النهائي للتعليق 31 جويلية2004
19ديسمبر 2004	ساري المفعول للفترات السنوية التي تبدأ في أو بعد 01 جانفي 2006
22ماي2008	تعديل المعيار IAS19 منافع الموظفين ساري التطبيق من1-1- 2009
20أوت2009	الموعد النهائي للتعليق 30 سبتمبر 2009 لم يتم الانتهاء من المقترحات
29أفريل2010	الموعد النهائي للتعليق 06 سبتمبر 2010
16جوان2011	تعديل المعيار IAS19 منافع الموظفين ساري التطبيق من1-1- 2013
25مارس2013	الموعد النهائي للتعليق 25 جويلية2013
21نوفمبر 2013	ساري المفعول للفترات السنوية التي تبدأ في أو بعد 01 جويلية 2004
25سبتمبر 2014	ساري المفعول للفترات السنوية التي تبدأ في أو بعد 01 جانفي 2016
07فيفري2018	ساري المفعول للفترات السنوية التي تبدأ في أو بعد 01 جانفي

	2019

المصدر: الموقع الرسمي لشركة المحاسبةDeloitte

https://www.tasplus.com/en/standards/ias/ias19

يمثل الجدول أعلاه أهم المحطات التي مر بها المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين من أول ظهور له أفريل 1980 إلى غاية 07 فيفري2018 .

المطلب الثاني : مجال وهدف تطبيق وأهم التعاريف المعيار المحاسبي الدولي رقم19

أولا : مجال تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم19

1- **نطاق المعيارSCOPE** :يحدد هذا المعيار أربع فئات رئيسية المنافع الموظفين:[1]

أ – **منافع الموظفين قصيرة الأجل** : مثل الرواتب والأجور ومساهمات المنشأة في الضمان الاجتماعي والانجازا السنوية والمرضية المدفوعة ومشاركة العاملين في الأرباح أو خطط المكافآت التي يتم دفعها خلال 12 شهر من تاريخ السنة المالية، والمنافع الغير النقدية مثل العناية الطبية وقروض الإسكان للعاملين وبدلات السفر والسلع والخدمات التي تعطى مجانا أو بأسعار منخفضة للعاملين؛

ب – المنافع لما بعد انتهاء الخدمة الوظيفية للعاملين: مثل الرواتب التقاعد وتكاليف الخدمات الطبية خلال فترة التقاعد والتأمين على الحياة العاملين أثناء فترة التقاعد؛

ج – مكافئة نهاية الخدمة المقدمة للعاملين.

منافع الموظفين طويلة الأجل:

مثل إجازة الخدمة الطويلة أو إجازة التفرغ العلمي، وتكاليف العاملين المدفوعة خلال فترة العجز طويلة الأجل[2].

[1] محمد أبو نصار، معايير المحاسبة والإبلاغ المالي، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن،2014 ، ص 12.

[2] حسين القاضي ومأمون حمدان، نفس المرجع السابق، ص .124

ثانيا : هدف تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم19

•هدف تطبيق المعيار التاسع عشر منافع الموظفين :

يهدف هذا المعيار إلى بيان المحاسبة والإفصاح عن منافع الموظفين ويعرف المعيار عدة مصطلحات مثل:

منافع الموظفين وتلك المنافع قصيرة الأجل وطويلة الأجل وغيرها، وينص المعيار على شروط الاعتراف والقياس.

1- أهم التعاريف التي جاءت في المعيار الدولي رقم19

هنالك عدة تعريفات ومصطلحات واردة في المعيار المحاسبي الدولي رقم19 ، ونجد[1] :

- **أصول الخطة:** تلك الاصول الموجودة في صندوق منافع الموظفين طويل الاجال، اضافة إلى أية بوالص تأمين مؤهلة.
- **منافع الموظفين:** هي كافة التكاليف التي تتكبدها المؤسسة مقابل خدمة الموظفين في المؤسسة.
- **منافع الموظفين قصيرة الأجل:** هي منافع الموظفين التي تصبح مستحقة بشكل كامل خلال 12 شهر بعد نهاية في الفترة التي يؤدي خلالها الموظفين الخدمة، (ولا يشمل منافع انهاية الخدمة ومنافع التعويضات على شكل أسهم ممنوحة للعاملين.
- **منافع الموظفين:** بعد انتهاء الخدمة: هي منافع الواجب تأديتها للعمالين بعد انتهاء فترة الخدمة الوظيفية تشمل على منافع نهاية الخدمة ومنافع التعويضات على شكل أسهم ممنوحة للعاملين.
- **خطط المساهمات المحددة:** هي برامج أو خطط تتضمن قيام المؤسسة بتكوين صندوق تقوم بالمساهم به بهدف دفع مبالغ أو تقديم منافع للعاملين لديها، ولا يود

[1] د محمد أبو نصار، نفس المرجع السابق، ص .337-335

على المؤسسة (صاحب المؤسسة) التزام بدفع مبالغ كمافع للموظفين إلا بمقدار ما يتوفر في هذا الصندوق من مبالغ أو منافع للموظفين.

- **خطط المنافع المحددة:** هي خطط منافع العاملين بعد انتهاء الخدمة باستثناء عن خطط المساهمات المحددة. تكلفة الخدمة الحالية: هي زيادة القيمة الحالية للالتزام المنافع المحددة الناشئة عن خدمة الموظفي في الفترة الحالية.
- **تكلفة الخدمة السابقة:** هي زيادة القيمة الحالية للالتزام المنافع المحددة لخدمة العاملين في الفترات السابقة والتي نتجت بسبب اجراء تغيرات في الفترة الحالية على المنافع ما بعد نهاية الخدمة الواجبة دفعها للعاملين .
- **تكلفة الفائدة:** هي زيادة القيمة الحالية للالتزام منافع محددة خلال فترة محددة والتي تنتج كون المنافع المستحقة الدفع اقرب الى التسديد بمقدار سنة واحدة.
- **العائد على موجودات الخطة:** هو الفائدة و ارباح الاسهم واية دخل آخر يتم الحصول عليه من موجودات الخطة مطروحا منها أية تكاليف لادارة الخطة ومطورحها منها ايضا أية ضريبة مستحقة الدفع من قبل الخطة .
- **الارباح والخسائر الاكتوارية:** وتضمن تعديلات الخبرة واثار اية تغيرات في الافتراضات الاكتوارية السابقة وما حدث فعليا.

المطلب الثالث: متطلبات المعيار الرئيسية:

وتتمثل هذه المتطلبات فيما يلي:[1]

1- منافع الموظفين قصيرة الأجل:

تتضمن منافع الموظفين قصيرة الأجل على سبيل المثال البنود التالية:

-الرواتب والأجور ومساهمة المنشأة في الضمان الاجتماعي؛

-الإجازات العادية المدفوعة الأجر للفترة التي تغطي 12 شهر قادمة بعد تقديم الموظفين لخدماتهم؛

[1] محمد أبو نصار، جمعة حيمدات، مرجع سابق، ص 316-324.

-المنافع غير النقدية مثل الخدمات الطبية وبدلات السفر وتقديم سلع وخدمات مجانية للعاملين الحاليين؛

-حصة الموظفين في الأرباح والحوافز خلال 12 شهر بعد نهاية الفترة التي يقوم الموظفين خلالها بتقديم خدماتهم الوظيفية؛

* لا تتطلب محاسبة منافع الموظفين قصيرة الأجل افتراضات إكتوارية لقياس الالتزام أو التكاليف ويتم قياس التزامات منافع الموظفين قصيرة الأجل بدون خصم قيمتها بمعدل خصم معين وبالتالي لا تظهر بالقيمة الحالية ؛

- الاعتراف بكافة منافع الموظفين قصيرة الأجل وقياسها |.تعتبر تكاليف منافع الموظفين قصيرة الأجل مصاريف ضمن قائمة الدخل ويجب على المنشأة الاعتراف بمبلغ منافع الموظفين قصيرة الأجل غير المدفوعة والتي يتوقع أن تدفع مقابل تلك الخدمة كمصاريف مستحقة الدفع (مطلوبات)، كما يجب إظهار المبالغ المدفوعة للموظفين بأكثر من المبالغ المستحق لهم كمصاريف مدفوعة مقدما.

2محاسبة برامج المساهمات المحددة:

- يتم تحديد التزام المنشأة صاحب العمل لكل فترة من خلال المبلغ الواجب المساهمة به في برنامج أو الخطة لكل فترة وقد يحدد الالتزام بناءا على معادلة تستخدم تعويضات الموظفين كأساس لاحتساب تلك الالتزامات.
- لا تستلزم المحاسبة عن خطط أو برامج المساهمات المحددة وجود افتراضات إكتوارية لقياس الالتزام أو المصروف المتعلقة بمنافع ما بعد انتهاء خدمة العاملين في المنشأة ولا يوجد أرباح أو خسائر إكتوارية/ .

3 حاسبة خطط المنافع المحددة:

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

تحديد المنافع المحددة للتقاعد بناءا على أعمار الموظفين ومدة الخدمة ومعدل الأجور والرواتب وتقاس خطط التقاعد وخطط المنافع الأخرى طويلة الأجل بنفس الطريقة، ويتم معالجة الأرباح والخسائر الإكتوارية لخطط المنافع طويلة الأجل باستثناء الرواتب التقاعدية مباشرة في قائمة الدخل.

* يتم تمويل خطط المنافع المحدد بشكل كامل من المؤسسة، وبالتالي تدفع المؤسسة كافة منافع التقاعد للعاملين، وقد تكون هذه الخطة ممولة بشكل جزئي ويكون هناك جهة أخرى تساهم مع المؤسسة مثل شركات التأمين ويمكن أن لا تكون المؤسسة ممولة لهذه المنافع وإذا كانت المؤسسة هي الممولة وهي التي تتحمل تمويل خطة منافع التقاعد بشكل كامل تقوم عندها بإنشاء صندوق خاص منفصل عن موجودات المؤسسة، بحيث يتولى الصندوق دفع المبالغ المستحقة للعاملين ودفع قيمة المنافع التي ستقدم لهم مستقبلا .ويتضمن صاحب العمل استثمارات الصندوق والمخاطر الاكتوارية.

* تتطلب المحاسبة عن خطط المنافع المحددة وجود الافتراضات الاكتوارية لتحديد الالتزامات والمصاريف المتعلقة بمنافع ما بعد نهاية الخدمة للعاملين، وبالتالي فهي أكثر تعقيدا من خطط المساهمات المحددة .وفي معظم الحالات تختلف النتائج الفعلية عن تلك النتائج التي يتم تحديدها وفق أسلوب التقييم الإكتواري الأمر الذي يؤدي إلى وجود أرباح وخسائر إكتوارية.

1. يتم إثبات الالتزامات المستقبلية لمنافع العاملين لما بعد نهاية الخدمة بالقيمة الحالية بعد خصم قيمة الالتزامات المقدرة وذلك كون هذه الالتزامات ستسدد للعاملين بعد انتهاء خدماتهم التي قد تمتد سنوات طويلة.

4. البنود المعترف بها في قائمة المركز المالي:

2. الأصل أو الالتزام المعترف به من خلال المنافع المحددة بتاريخ قائمة المركز المالي يتم احتسابه من خلال: = القيمة الحالية للالتزامات بموجب المنافع المحددة + (أي أرباح إكتوارية – الخسائر الغير المعترف بها بعد كون الأرباح والخسائر تقع خارج حدود نطاق

10%بالزيادة أو النقصان حول أفضل تقديرات المؤسسة للالتزامات الخاصة بمنافع الموظفين)- أي تكلفة خدمة سابقة لم يعترف بها بعد القيمة العادلة لأصول الخطة كما هي بتاريخ قائمة المركز المالي.

وإذا كانت نتيجة المعادلة السابقة مبلغ موجب(+) ، سوف تظهر عندها قائمة المركز المالي التزامات خطة المنافع المحددة.

وإذا كانت نتيجة المعادلة السابقة مبلغ سالب(-) ، سوف تظهر عندها قائمة المركز المالي أصول خطة المنافع المحددة.

5 البنود المعترف بها في قائمة الدخل:

تتضمن قائمة الدخل عند إتباع خطة المنافع المحددة البنود التالية:

-تكلفة الخدمة الجارية أو الحالية؛

-مصروف الفائدة ويحتسب من خلال ضرب معدل الفائدة في بداية الفترة x القيمة الحالية لالتزام المنافع المحددة؛

-العائد المتوقع على أي أصول للخطة؛

-الأرباح والخسائر الإكتوارية التي تتطلب السياسة المحاسبية للمؤسسة الاعتراف بها - . تكلفة الخدمة السابقة وأثر أي تخفيضات للخطة أو تسويات؛

6 قياس التزام المنافع المحددة :أسلوب التقييم الإكتواري

- يجب على المؤسسة استخدام أسلوب الوحدات الائتمانية المتوقعة أو ما تسمى (أسلوب المنفعة المستحقة مقسومة على الخدمة) لتحديد كل من القيمة الحالية لالتزام المنافع المحددة وتكلفة الخدمة الجارية والسابقة.
- بموجب هذا الأسلوب فإن كل فترة من فترات خدمة العاملين تؤدي إلى وجود وحدة إضافية في مستحقات المنافع، ويقيس هذا الأسلوب كل وحدة من مستحقات المنافع بشكل مستقل لتشكيل الالتزام النهائي والذي يحدد بالقيمة الحالية بسعر

الخصم المناس. ويتضمن هذا الأسلوب عدد من الافتراضات الاكتوارية تشمل معدلات الوفاة وتغير في سن التقاعد، ومعدلات الخصم وغيرها.

7- أصول الخطة:

يجب قياس أصول الخطة بالقيمة العادلة وهي القيمة السوقية إذا كانت متوفرة أو قيمة مقدرة إذا لم تكن متوفرة .ويمكن تحديد القيمة العادلة من خلال خصم التدفقات النقدية المتوقعة المستقبلية باستعمال سعر الخصم يمثل المخاطر وتاريخ الاستحقاق أو تاريخ التصرف المتوقع بتلك الأصول .ولا تشمل أصول الخطة بشكل محدد مما يلي:

-المساهمات غير المدفوعة التي لم تسددها المؤسسية؛

- الأدوات المالية غير القابلة للتحويل التي تصدرها المؤسسة ويحتفظ بها الصندوق ؛

-أية بوالص تأمين غير مؤهلة؛

8- أصول والتزامات خطط منافع ما بعد الخدمة (التقاعد):

- عندما تبني هذا المعيار للمرة الأولى، يتم تطبيق معيار المحاسبة الدولي وقم السياسات والتغيرات في التقديرات المحاسبية والأخطاء.
- عند وجود أكثر من خطة يجب عرض أصول كل خطة والتزاماتها عن خطط الأخرى بشكل منفصل في قائمة المركز المالي.
- إذا قامت شركة معينة بشراء شركة أخرى، يعترف المشتري بالأصول والالتزامات الناشئة عن منافع ما بعد الخدمة للمؤسسة المشتراة بالقيمة الحالية لالتزام المنافع المحددة مطروحا منها القيمة العادل ولأصول أية خطة، وبتاريخ الشراء تتضمن القيمة الحالية للالتزام التعاقدي ما يلي:

-الأرباح والخسائر الإكتوارية التي نشأت قبل تاريخ الشراء، سواء كانت داخل أو خارج مدى أل10% ؛

-تكاليف الخدمة السابقة؛

-المبالغ التي ظهرت وفق الأحكام الانتقالية التي لم تعترف بها المؤسسة المشتراة ؛

9 – الأرباح والخسائر الإكتوارية – خطط المنافع المحددة:

يجوز للمؤسسة الاعتراف بالأرباح والخسائر الإكتوارية كما يلي:

الاعتراف بجزء من أرباحها وخسائرها الإكتوارية كدخل أو مصروف إذا كانت الأرباح والخسائر الإكتوارية التراكمية الصافية وغير المعترف بها في غاية فترة إعداد التقارير السابقة أي في بداية السنة المالية الحالية تتجاوز أي من النسبتين التاليتين أيهما أعلى :

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

10- الخفض والتسوية:

- ينتج التخفيض على الخطة عندما تقوم المؤسسة بتخفيض عدد الموظفين المتضمنين في الخطة أو تعديل شروط خطة المنافع المحددة، وإذا كان العمليات التخفيض أثر مهم على القوائم المالية للمؤسسة مثل حالات إعادة الهيكلة يجب الاعتراف بها في القوائم المالية في نفس الوقت الذي يتم الاعتراف بإعادة الهيكلة . وقد يتم التخفيض نتيجة تسوية المؤسسة لالتزام محدد مع أحد العاملين مثل دفع مبلغ مقطوع.

وعلى المؤسسة قياس الالتزام التعاقدي وأصول الخطة الاستعمال الافتراضات الإكتوارية الحالية قبل إجراء أي تخفيض.

- تظهر أرباح وخسائر التسوية بناءا على التغيرات التي تتم على التزام المنافع المحددة والقيمة العادلة لأصول الخطة وأية أرباح وخسائر إكتوارية وتكلفة الخدمة السابقة التي لم يتم الاعتراف بها في السابق.

11- الإفصاح:

- يجوز فصل وعرض مكونات مصروف التقاعد كتكلفة خدمة حالية ومصروف فوائد وعوائد أصول الخطة أو يجوز عرضها كمبلغ مستقل ضمن بيان الدخل.
- يجب تقديم إفصاحات كافية لفهم أهمية خطة المنافع في المؤسسة.

- كما يجب الإفصاح عما يلي:

-السياسة المحاسبية للاعتراف بالأرباح والخسائر الاكتوارية الافتراضات الاكتوارية الرئيسية المستخدمة؛

-مطابقة القيمة الصافية للالتزام للأصول المعترف بها في قائمة المركز المالي من سنة إلى أخرى والوضع الممول للخطة والقيمة العادلة للأصول الخطة لكل فئة من الأدوات المالية الخاصة بالمؤسسة؛

-وصف الخطة ومكونات المصاريف الإجمالية في بيان الدخل؛

-أية ممتلكات مستخدمة من قبل المؤسسة، والإفصاح عن معاملات الأطراف ذات العلاقة؛

المبحث الثالث :تصنيف منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 ومعالجتها المحاسبية.

تعد منافع الموظفين أحد عوامل الرضا الوظيفي لأي عامل بمؤسسة ما .فهي تدخل ضمن الأمن الوظيفي الذي يشعر العامل بالانتماء للمؤسسة وعليه فمنافع الموظفين وإن كانت تحمل المؤسسة أعباء إضافية على المدى القصير فهي مهمة لنجاح المؤسسة على المدى المتوسط والطويل، فتشعر الموظف بالحماية وتدفعه لتقديم كل ما لديه.

المطلب الأول : أصناف منافع الموظفين وفق المعيار الدولي رقم.19

بحسب المعيار المحاسبي الدولي هناك عدة منافع للموظفين هي كالآتي:

1- منافع الموظفين قصيرة الأجل :يمكن تعريف منافع الموظفين قصيرة الأجل بأنها المنافع الواجبة الدفع خلال 12 عشر شهرا من تقديم الخدمة مثل :الأجور والعطل المدفوعة الأجر والمغادرات المرضية، العلاوات الإضافية، والمنافع غير النقدية مثل : العناية الطبية والإسكان.

ويجب الاعتراف بالقيمة غير المخصومة للمنافع المتوقع دفعها نتيجة الخدمة المحدد في فترة معينة من الموظف خلال تلك الفترة، أي أنها مصروفات تتعلق بالفترة التي تخصها،

ويتم المحاسبة عنها وفق الأساس الاستحقاق، ويجب الاعتراف بالتكلفة المتوقعة لتعويضات الغياب قصيرة الأجل عند تقديم الموظفين للخدمات التي تؤدي إلى زيادة حقوقهم، أو عند ظهور الغياب في حالة عدم تجميع فترات الغياب[1] .

2-منافع لما بعد انتهاء الخدمة:

هي منافع الموظفين الواجب تأديتها للموظف 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 ومن أمثلتها:

-منافع التقاعد؛

-التأمين على الحياة والعناية الطبية بعد انتهاء الخدمة ؛[2]

-ويمكن التمييز بين نوعين من خطط المنافع لما بعد انتهاء الخدمة، خطط المساهمات المحددة وخطط المنافع المحددة:

2-1خطط المساهمات المحددة:

بموجب خطة المساهمة المحددة تقوم المنشأة بدفع مساهمة شابة في صندوق معين تعود منافعه للموظفين بعد انتهاء خدماتهم، ولكن لا يوجد التزام قانوني أو استدلالي للقيام بإجراء دفعات أخر إذ لم يكن في الصندوق مخصصات كافية لدفع كامل الاستحقاقات المتعلقة بمنافع الموظفين بعد الخدمة، أي يقتصر دور المنشأة بما تقوم بدفعه للصندوق، وهي بذلك غير مسؤولة عن وفاء الصندوق بالتزامه تجاه الموظفين المتقاعدين، أو وجوب تقديم حدا أدنى من المنافع لهم، حيث تنتهي العلاقة بين الموظفين والمنشأة التي استخدمتهم بمجرد إحالتهم على التقاعد.

[1] خالد جمال الجعرات، معايير التقرير المالية الدولية IFRSs&IASs 2007 ، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، 2008، ص 515-514

[2] حمزة العرابي، نفس المرجع السابق، ص55

2-2خطط المنافع المحددة :

أما خطة المنافع المحددة فهي خطة منافع يتم فيها تأديتها للموظفين بعد انتهاء الخدمة خلافا لخطة المساهمات المحددة، وهذا النوع يشمل الخطط الرسمية والممارسات الغير الرسمية التي تؤدي إلى وجود التزام استدلالي لموظفي المنشأة يتم تأديته لهم بعد انتهاء خدمتهم، وبذلك يتحقق على المنشأة مجموعة من الالتزامات وفقا لهذه الخطة ترتبط بعد إحالة الموظفين على التقاعد وهي مسؤولة عن الوفاء بها، وتسري بشأنها القواعد التالية:

1 . لهذا النوع من الخطط فإن القيمة التي يتم الاعتراف بها في الميزانية يجب أن تكون القيمة الحالية لالتزام المنافع المحددة وهي القيمة الحالية للدفعات المستقبلية المتوقعة اللازم لسداد الالتزام الناتج عن خدمة الموظفين في الفترة الحالية والفترات المستقبلية معدلة بالمكاسب والخسائر غير المحققة، وتكلفة الخدمة السابقة غير المحققة، ومخفضة بالقيمة العادلة لأصول الخطة في تاريخ إعداد الميزانية[1] .

2. ويجب مراعاة الأمور التالية عند تحديد القيمة الحالية لالتزام المنافع المحددة:

-أن يتم التقييم باستخدام أسلوب وحدة الائتمان التنبؤية؛

-إجراء عمليات التقييم بانتظام بحيث يتم التوصل إلى قيم يتم الاعتراف بها في القوائم المالية لا تختلف كثيرا عن القيم التي سيتم تحديدها في تاريخ إعداد الميزانية؛

-يجب أن تكون الافتراضات التي تستخدم لأغراض التقييم غير متحيزة وموضوعية وحيادية وبينها توافق مشترك؛

-يجب تقدير معدل خصم التدفقات النقدية بالرجوع إلى العوائد السوقية في تاريخ إعداد الميزانية على سندات المنشأة عالية الجودة؛

•وبناءا على فرضية الاستمرارية فإن المكاسب والخسائر الإكتوارية التي تتضمن تعديلات الخبرة أثار الفوارق بين الفرضيات الإكتوارية السابقة وما تم ظهوره منهاوآثار التغير في الفرضيات الإكتوارية، فإنه في المدى الطويل يمكن إجراء مقاصة بين المكاسب

[1] خالد جمال الجعرات، مرجع سبق ذكره، ص516

والخسائر الإكتوارية، وكنتيجة لذلك فان المنشأة لا يتطلب منها الاعتراف بمثل هذه المكاسب والخسائر فورا، ويحدد المعيار انه إذا زادت المكاسب أو الخسائر الإكتوارية المتجمعة غير المعترف بها عن 10% من التزام المنافع المحددة أو القيمة العادلة لأصول الخطة أيهما أعلى، فان نسبة من صافي المكسب أو الخسارة يتم الاعتراف بها فورا كدخل أو مصروف، والنسبة التي ينم الاعتراف بما هي الزيادة مقسومة على عدد السنوات المتوقعة للخدمة المتبقية للموظفين المشاركين، أي يتم استهلال الزيادة علي مدي فترة زمنية يتم قياسها بعدد السنوات المقدرة لبقاء الموظف في خدمته، وفيما يتعلق بالمكاسب والخسائر الإكتوارية التي تتضمنها نسبة 10%المذكورة سابقا، فإن المنشأة ليس بحاجة للاعتراف بها بالرغم من أنها يمكنها اختيار ذلك.

وخلال عمر الخطة فإن التغيرات في المنافع بموجب الخطة سوف ينتج عنه زيادة أو نقصان في التزام المنشأة، وتعتبر تكلفة الخدمة الماضية هي الشرط الذي يستخدم لوصف التغير في الالتزام لخدمة الموظفين في الفترات السابقة، والتي تظهر كنتيجة للتغيرات لترتيبات الخطة في الفترة الحالية، ويمكن أن تكون تكلفة الخدمة السابقة موجبة عندما تكون المنافع قد طورت أو ابتكرت، أو سالبة عند تخفيض المنافع الحالية، ويجب الاعتراف بتكلفة الخدمة السابقة فورا إلى المدى الذي ترتبط بموظفين سابقين أو بموظفين حالين تمت تغطيتهم بالخطة، وبخلاف ذلك يجب إطفائها على أساس القسط الثابت على مدى معدل زمني ينتهي بتغطية المنافع المعدلة[1] .

وإذا نتج عن عملية احتساب القيمة المتعلقة بالميزانية كما هي مذكورة أعلاه على شكل أصل ، فيجب تحديد القيمة التي تم الاعتراف بها للإجمالي الصافي للخسائر الإكتوارية غير المعترف بها وتكلفة الخدمة السابقة، مضافا إليها القيمة الحالية للمبالغ المتوفرة والتخفيضات في المساهمات المستقبلية للخطة.

[1] خالد جمال الجعرات، نفس المرجع أعلاه، ص 517-516

وفيما يتعلق بالعبء على الدخل المعترف به في الفترة الخطة المنافع المحددة فيتكون مما يلي:

تكلفة الخدمة الحالية تقدير الخبرات الاكتوارية للمنافع التي تم الاستفادة منها خلال خدمة الموظف في الفترة :

-تكلفة الفائدة الزيادة في القيمة الحالية للالتزام كنتيجة لتقريب فترة معينة من السداد.

-العائد المتوقع لأصول الخطة؛

-الخسائر والمكاسب الإكتوارية إلى المدى الذي يتم الاعتراف بها؛

-تكلفة الخدمة السابقة إلى المدى الذي يتم الاعتراف بها؛

-اثر خطة يتم وضعها للسداد أو عند التقصير عن الوفاء بالتزاماتها؛

ومن خلال مراجعة المعيار في 1998 فإنه عند تطبيق المعيار في الأول من كانون الثاني لعام1999 فقد تم الطلب من المنشآت إن تحدد الالتزام الانتقالي:

-القيمة الحالية لالتزام التوظيف المستقبلي بتاريخ التبني ناقصا القيمة العادلة بتاريخ التبني لأصول الخطة ناقصا تكلفة الخدمة السابقة التي سيتم الاعتراف بها في فترات لاحقة، وإذا كان الالتزام الانتقالي يفوق الالتزام الذي تم احتسابه بموجب السياسة المحاسبية السابقة للمنشأة تستطيع أن تختار بين[1] :

•الاعتراف بالزيادة مباشرة بموجب متطلبات المعيار IAS8

•إطفاء الزيادة على أساس القسط الثابت على مدى فترة أقصاها خمس سنوات من تاريخ التبني تستمر فطرة الإطفاء حتى 2003 .

[1] خالد جمال الجعرات، نفس المرجع السابق، ص 519

3- منافع أخرى طويلة الأجل:

يتطلب المعيار IAS19 الذي تمت مراجعته عام1998 تطبيق مبسط للنموذج الموصوف بأعلاه لمنافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل، وهذا النموذج يختلف عن المحاسبة المطلوبة لمنافع الموظفين بعد الخدمة في:

- المكاسب والخسائر الاكتوارية التي يتم الاعتراف بها مباشرة.
- يتم الاعتراف بكل تكاليف الخدمات السابقة مباشرة.

4منافع انتهاء الخدمة:

فيما يتعلق بمنافع انتهاء الخدمة فقد تضمن المعيار وجوب الاعتراف بمبالغ واجبة الدفع عندما تكون المنشأة فقط ملتزمة بما علي:

- إنهاء خدمة موظف أو مجموعة من الموظفين قبل تاريخ التقاعد.
- التزويد بمنافع انتهاء الخدمات كنتيجة لعرض لتشجيع الوفرة الاختيارية.

وتلتزم المنشأة بإنهاء الخدمات عندما يكون لديها خطة تفصيلية رسمية لإنهاء الخدمات ولا يوجد إمكانية حقيقية للانسحاب، وعندما تستحق منافع إنهاء الخدمات بعد أكثر من أثنى عشر شهرا بعد تاريخ إعداد الميزانية فيجب خصمها بمعدل فائدة معين للوصول إلى قيمتها الحالية.

5- منافع تعويض الملكية[1] :

يحدد المعيار متطلبات الإفصاح المكثف لمنافع تعويض الملكية، ولكن لا يتطلب الاعتراف بمصروف التعويض المنافع تعويض الملكية مثل خيارات الأسهم أو أي أدوات ملكية صادرة للموظفين كتعويض، ولا يتطلب الإفصاح كذلك عن القيمة العادلة لخيارات الأسهم أو أي دفعة تتم على أساس مشترك.

[1] خالد جمال الجعرات ، نفس المرجع السابق، ص .520

المطلب الثاني :المزايا ما بعد انتهاء الخدمة منحة الذهاب إلى التقاعد

قبل التطرق إلى طريقة تقييم المزايا لما بعد انتهاء الخدمة سوف نقوم بتعريفها .

1. مزايا انتهاء الخدمة:

هي مزايا المستخدمين المستحقة بعد إكمال فترة الخدمة والتي تمثل بالخصوص منافع ومرايا التقاعد مثل الرواتب التقاعدية، والمزايا الأخرى بعد انتهاء الخدمة مثل التأمين على الحياة بعد انتهاء الخدمة، وذلك وفقا لخطط المنافع المزايا التي هي عبارة عن ترتيبات تقوم المؤسسة بموجبها بتقديم هذه المزايا المستخدم واحد أو أكثر . وتصنف خطط المنافع ما بعد انتهاء الخدمة على أنها خطط مساهمات محددة أو خطط منافع محددة، وذلك يعتمد على الطبيعة الاقتصادية للخطة كما هي مأخوذة من أحكامها وشروطها الرئيسية.[1]

1-2 خطط المساهمات المحددة :

يقتصر الالتزام القانوني للمؤسسة على المبلغ الذي يوافق المساهمة به في الصندوق، وهكذا يتم تحديد المنافع ما بعد انتهاء الخدمة الذي يتسلمه الموظف بمقدار مبلغ المساهمات التي تدفعها المؤسسة لخطة منافع ما بعد انتهاء الخدمة.

تبعا لذلك تقع المخاطرة الإكتوارية : إن المنافع ستكون أقل ما هو متوقع (ومخاطرة الاستثمار على الموظف.

2-2خطط المنافع المحددة

التزام المؤسسة هو تقديم المنافع المتفق عليها للموظفين الحاليين والسابقين . تقع المخاطر الإكتوارية (تلف المنافع أكثر مما هو متوقع) ومخاطر الاستثمار في جوهرها على المؤسسة . وإذا كانت الخبرة الإكتوارية أو الاستثمارية أسوا مما كان متوقعا فقد تم زيادة التزام المؤسسة.

المطلب الثالث :المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي رقم19

[1] بن ربيع حنيفة، نفس المرجع السابق، ص .167 د هوام جمعة، نفس المرجع السابق، ص193

وحسب النظام المحاسبي المالي ص 55 من القرار الصادر في 26 جويلية2008 فإنه يتعين على المؤسسة التي اختارت نظام المنافع المحددة، أن تكون مؤونة المعاشات ومكملات التقاعد والتعويضات والمخصصات بسبب الانصراف إلى التقاعد أو المنافع المماثلة للأفراد للمستخدمين لديها وشركائها ووكلائها الاجتماعيين .حيث يقيد 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 إلى التقاعد بتطبيق الفرضيات الاكتوارية السابقة الذكر، مع ضرورة تحديد القيمة المحينة للمنافع المستحقة وما شابها، وذلك يتطلب المرور بالمراحل التالية:

- تقييم المبالغ التي ستدفع للأجراء عند ذهابهم للتقاعد، حيث تحدد قيمة الالتزام بأحر المدفوع في سنوات نهاية الخدمة[1] ؛
- تقدير احتمال تسديد هذه المبالغ، وهذا متعلق أساسا باحتمال بقاء الأجير حتى تاريخ إحالته إلى التقاعد، وكذا احتمال بقائه في المؤسسة إلى نهاية مدة عمله بها
- تحديث مبلغ المنحة التي سيتحصل عليها العامل ابتداء من التاريخ الذي ستدفع فيه؛
- تحديد حصة الالتزام المحسوبة والموافقة لحق الأجير بتاريخ التقييم؛

أما بالنسبة للقواعد الجبائية فالتزامات التقاعد ومزايا المستخدمين الأخرى اللاحقة للعمل المدرجة كأعباء تنبؤية مؤونا تغير مقبولة جبائيا حتى يتم دفعها إلى المستفيدين منها، خلال السنة المالية المتعلقة بالتسديد.

[1] امحمد قبايلي، أفاق تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم 12 ضرائب الدخل "IAS12 في ضل تباينا النظام المحاسبي المالي والنظام الجبائي الجزائري، مذكرة ماجستير ، جامعة سعد دحلب بالبليدة، الجائر،2013 ، ص .95

هذه المخصصات يتم استردادها إلى الربح المحاسبي لتحديد الربح الجبائي، هذه الفروقات الزمنية الناتجة عن الاختلاف بين التسجيل المحاسبي للمؤونات والإدراج الجبائي عند تسديد هذه المزايا وليس عند تكوين مؤونات محتملة لهذه الأعباء، فتكون القاعدة الجبائية معدومة في تاريخ محاسبة المؤونة وينتج عنها ضرائب مؤجلة أصول[1] .

ويتم التسجيل المحاسبي وفق القيود التالية:

683		مخصصات المؤونات – الخصوم غير		
	153	الجارية		
		المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة		

في نهاي السنوات اللاحقة: نميز بين حالتين:

- حالة ارتفاع المؤونة، ونسجل:

683		مخصصات المؤونات – الخصوم غير		
	153	الجارية		
		المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة		

- حالة الانخفاض في المؤونة، نسجل:

153		المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة		
	783	استرجاعات الاستغلال عن المؤونات –		
		خصوم غير جارية		

[1] محمد قبايلي، آفاق تطبي المعيار المحاسبي الدولي رقم 12 ضرائب الدخل IAS 12 في ظل تباين النظام المحاسبي المالي و النظام الجبائي الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة سعد دحلب ، البليدة، الجزائر، 2013، ص 95 محمد قبايلي، نفس المرجع أعلاه، ص 96

– وفي نهاية الفترة يتم التسجيل المحاسبي للضرائب المؤجلة أصول بالقيد التالي: [1]

مخصصات المؤونات – الخصوم غير الجارية

153		من ح/ المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة		
	692	إلى ح/فرض ضريبة مؤجلة على الأصول		

– ويعدل حساب الضريبة المؤجلة أصول عند استخدام هذه المؤونات أي دفع مبالغ المزايا الموجهة للمستخدمين خلال السنوات المالية اللاحقة، ويكون قيد استخدام المؤونة كما يلي:

153		من ح/ المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة		
	421	إلى ح/المستخدمين، أجور مستحقة		
	422	ح/ الدولة، الضريبة على الدخل الاجمالي		

– أما استخدام الضريبة المؤجلة أصول فيكون بعكس قيد الضرائب المؤجلة الأولى كالتالي:

692		من ح/ فرض ضريبة مؤجلة على الأصول		
	133	إلى ح/ضرائب مؤجلة على الأصول.		

[1] . محمد قبايلي، المرجع نفسه، ص 95

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق نستنتج أن المنافع الموظفين أهمية كبيرة داخل المؤسسة، حيث يعتبر الرضا الوظيفي للعمال أحد أهم عوامل وأسباب نجاح المؤسسة واستمرارها في النشاط، وعليه قمنا في هذا المبحث بدراسة المعالجة المحاسبية المنافع الموظفين ومن خلال ما سبق نستخلص أن منافع الموظفين تشمل ما يلي:

- منافع قصيرة الأجل؛
- المنافع ما بعد انتهاء الخدمة ؛
- منافع نهاية الخدمة؛
- المنافع الأخرى للموظفين طويلة الأجل؛ و منافع الموظفين في شكل حقوق ملكية؛

الفصل الثاني

تمهيد :

تعمل المؤسسات الاقتصاديه على تحقيق النمو والتوسع واستمراريه والبقاء في محيط الاقتصادي ، وكذا تحسين مركزها المالي لمواجهه المنافسة بناء على تحسين اداء المالي، ولتتمكن الشركه من تحقيق اهدافها يجب ان تقوم بعمليه تقييم الاداء المالي ، حيث هذه العمليه وسيله فعالة للحصول على الحقائق والبيانات من شأنها ان تساعد على تحليل نسب وفهم مختلف الاحداث والعمليات المتعلقه بالشركه من هنا تمكن اهميته كبيره لعمليه التحليل النسب والمؤشرات تقييم الاداء المالي ، وكل هذا من اجل استنتاج العلاقه بين المؤشرات و التوازن تقييم الاداء المالي في شركة.

حيث قسمنا هذا الفصل الى ثلاث مباحث كما يلي :

المبحث الاول : تقويم الأداء المالي للصندوق القومي للمعاشات.

المبحث الثاني : أهداف وأهمية تقيم الأداء المالي للصندوق القومي للمعاشات.

المبحث الثالث : مؤشرات تقويم ومصادر تمويل الأداء المالي وتوازنه.

الفصل الثاني: تقويم الأداء المالي للصندوق القومي للمعاشات

المبحث الأول: تقويم الأداء المالي للصندوق القومي للمعاشات:

سنعرض في هذا المبحث تعريف تقويم الأداء وأهداف الأداء المالي، ومقومات الأداء الجيد، وتقويم الأداء المالي للصندوق القومي للمعاشات.

المطلب الأول: تعريف تقويم الأداء

فقد عرفت لجنة الأدلة والمصطلحات التابعة للمجموعة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة رقابة الأداء بأنها " تقويم أنشطة هيئة ما للتحقق مما إذا كانت مواردها قد أديرت بالصورة التي روعيت فيها جوانب التوفير والكفاءة والفاعلية، ومن أن متطلبات المساءلة قد تمت الاستجابة لها بصورة معقولة " لمجلة الرقابة المالية، (يونيو 1996 م)

كما وضع كثير من المختصين والأكاديميين تعريفات لتقويم الأداء نذكر منها:

–يقصد بتقويم الأداء إصلاح أداء الموظف وتعديله وإزالة [1]، وهو عملية منظمة تهدف إلى تقدير مدي فاعلية وكفاءة الفرد في العمل من أجل مساعدة الإدارة المعنية علي إتخاذ قرارات هامة تخص الموظف وتهم مصيرة الوظيفي، [2]، وأيضا هو قياس وتصحيح أداء الأنشطة التي يقوم بها المرؤوسون للتأكد من أن أهداف المنظمة والخطط المعدة لبلوغها يجري تحقيقها،[3]، كما أنه عملية تهدف إلى قياس النشاط المؤدي، والوقوف على حقيقة نتائجه، ومن ثم بيان ما إذا كان النشاط متفق في نتائجه مع الأهداف التي يسعي لتحقيقها، وما إذا كان أسلوب هذا النشاط ووسائل تحقيق نتائجه تمثل أفضل وأكفأ ما أمكن إتباعه لتحقيق تلك النتائج والأهداف[4].

- خطيب محمد محمود 2010 الاداء المالي واثره على اسهم الشركات دار حامد للنشر والتوزيع 2010 عمان الاردن ص 69 [1]

- المرجع نفسه، ص 56 [2]

3-عبد الرحيم معتصم فضل 2010 الموازنات التخطيطيه ودورها في تقويم الاداء المالي لصندوق القومي للمعاشات رساله ماجستير غير مشهوره في المحاسبه كليه الدراسات التجاريه جامعه السودان العلوم والتكنولوجي79. [3]

-لدهراوي كمال الدين مصطفى 2006 تحليل قوائم الماليه لاغراض الاستثمار مكتب الجامعي الجديد الاسكندريه مصر23 [4]

أما رقابة الأداء بمعناها العلمي فتعني " تقييم أداء المنظمات طبق الأهداف ومعايير محددة مقدمة، تمهيدا لاتخاذ الإجراءات الصحيحة الملائمة بما يضمن تطابق الأداء مع ما هو مخطط له[1].

ويري الباحث أن تقويم الأداء هو فحص وتحليل سياسات الإدارة عن طريق مجموعة الإجراءات والوسائل المناسبة بهدف ترشيد هذه السياسات، وتحسين الكفاية التي تنفذ بها.

المطلب الثاني: مقومات الأداء الجيد

يقصد بمقومات الأداء الجيد مجموعة الخصائص والمتطلبات التي يلزم توفرها للحكم على مدى جودة وكفاءة وفعالية الأداء، وهذه المقومات حسب[2].

1- الإدارة الإستراتيجية:

هي ذلك الأسلوب الذي من خلاله تقوم الإدارة العليا ببناء استراتيجيات المؤسسة بتحديد التوجهات طويلة الأجل، وتحقيق الأداء من خلال التصميم الدقيق لكيفية التنفيذ المناسب، والتقييم المستمر للاستراتيجيات الموضوعة | .التخطيط السليم الذي يقوم علي دراسة أداء الماضي واستشراف المستقبل، وأمل الواقع القائم، والتخطيط السليم يرتكز على : وضوح الأهداف وقابلية تحوياها إلى أرقام إن أمكن .إمكانية قياس العمل المنجز وتحديد المدخلات والمخرجات بالنسبة لكل برنامج أو مركز مسئولية.

وجود هيكل تنظيمي سليم أو مناسب للجهة : يتضمن تبويب وتوصيف سليم للوظائف ووضوح السلطات والمسئوليات وتصنيف الأنشطة والبرامج المحددة بالهيكل التنظيمي.

وجود نظام متابعة وتقويم الأداء الذاتي يمكن من خلاله متابعة تنفيذ النشاط ، وكشف الانحرافات، واتخاذ الإجراءات اللازمة للتصحيح اولا بأول، ورصد المظاهر الإيجابية في الأداء والسعي إلي تعميمها، وترسيخ السبل التي ساهمت في إيجادها بما يحقق رقابة الكفاءة والفعالية في هذه الوحدة الإدارية.

---

1 - الشرع مجيد وسليمان سفيان 1999 المحاسبه الاداريه الطبعه الثانيه12 .

2 - محمد ابراهيم سليمان دوميل دوز الضمان الاجتماعي الافاق والتحديات مجله الحصاد عدد 42 خرطوم السودان ص 69.

2- الشفافية:

هي حق كل مواطن في الوصول إلي المعلومات، ومعرفة آليات اتخاذ القرار المؤسسي، وحق الشفافية مطلب ضروري لوضع معايير أخلاقية، وميثاق عمل مؤسسي لما تؤدي إلية من الثقة، والمساعدة في إكتشاف الفساد.

3- إقرار مبدأ المساءلة الفعالة:

ممارسة فعلية من الإدارات العليا كمبدأ مكمل لتقييم الأداء فالموظف العام الذي يعطي مسؤوليات وصلاحيات أداء وظيفة محددة يكون مسئولا عن أداء مهام تلك الوظيفة طبقا لما هو محدد سلفا، فعند إستخدام المساعلة كآلية لتقويم الأداء يكون التركيز على كل مستوي الأداء الذي تم تحقيقه، ومدي فعالية نظام المساءلة التي تم إتباعة في ظل توفر عناصر تطبيق المساءلة الفعالة.

4-تطوير النظم المحاسبية:

وجود نظام محاسبي متطور يمكن من الحصول علي البيانات المالية والمحاسبية السليمة التي تعتبر احدي مرتكزات رقابة الأداء، كما أنه يساهم في بيان مدي تقيد الأجهزة الحكومية بالقواعد التشريعية المطبقة، ويسهل عمليات التدقيق والرقابة التي تمارسها الجهات المختصة،هذا إلى جانب استخدام هذه النظم في إعداد الموازنات الخاصة بتلك الأجهزة لتزويد متخذي القرارات بالبيانات والمعلومات اللازمة للحكم على كفاءة استخدام الموارد المادية والبشرية المتاحة لتحقيق الأهداف.

المطلب الثالث: تقويم الأداء المالي

إن تقويم الأداء المالي هو تقييم أنشطة المؤسسة في ضوء ماتوصلت إلية من نتائج في نهاية الفترة المالية أو من خلال فترة زمنية معنية وذلك بهدف التعرف علي العوامل المؤثرة في هذه النتائج وتحديد الصعوبات التي تعوق التنفيذ وتحديد المسؤوليات وتفادي أسباب الخطأ في المستقبل . والأسلوب العلمي التقويم الأداء الكلي لابد أن يغطي أوجه النشاط المختلفة التي تمارسها الوحدة الاقتصادية ومجالات العمل الإداري المتعددة ويمكن

ذلك من اكتشاف مصادر القوة والضعف التي قد لاتظهر عند حساب مجموعة من المؤشرات المالية غير المترابطة، ويرجع ذلك إلي أن التوصل إلى تفسير وتحليل أسبابيتطلب ضرورة تقيم كل جزء من أجزاء الوحدة الاقتصادية وكل نشاط من أنشطتها وذلك لاكتشاف تأثير أداء كل جزء من الأجزاء الأخرى ثم بيان القيمة الإجمالية للأداء الكلي في ظروف هذا التداخل بين الأنشطة،[1] الأداء يقابل اللفظة اللاتينيه performore التي تعني إعطاء كلية الشكل لشئ ما، والتي اشتقت منها اللفظة الإنجليزية performanceالتي تعني إنجاز العمل أو الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه كما يستخدم للتعبير عن مدي بلوغ الأهداف أو عن مدي الاقتصاد في استخدام الموارد.

كما نجده في كثير من الأحيان يعبر عن مدي بلوغ المؤسسة لأهدافها أحيانا وأحيانا أخري بمدي الاقتصاد في استخدام مواردها المتميزة بالندرة النسبية أوبعبارة أخري يستخدم للتعبير عن مستويات الكفاءة والفاعلية التي تحققها المؤسسة .وعرف الأداء المالي على أنه علاقة بين الموارد المخصصة والنتائج (المحقة) هذا لا التعريف يربط نتائج المؤسسة بالموارد المستخدمة في تحقيقها كما أنه أهمل إنجاز الأهداف في فائدة الاقتصاد في التكاليف أو تدوينها إلي أدني المستويات دون بلوغ أهداف المؤسسة.

وأيضا يمثل الكيفية التي تستخدم بها الوحدة الإنتاجية مواردها المالية والبشرية في سبيل تحقيق الأهداف المحددة .كما أنة عرف بأنة المخرجات أو الأهداف التي يسعي النظام لتحقيقها أي أن ما حدث بالفعل من جهد سواء كانت هذه الجهود ذهنية أو بدنية ولابد من قياس لهذه الجهود حتى يتسنى للإدارة معرفة إلى معرفة أي درجة نفذت الخطط الموضوعة[2].

[1]- مزهوده عبد الجليل 2001 الاداء بين الكفاءه والفاعليه بحث منشور مجله العلوم الانسانيه جامعه محمد خضره بكره العدد الاول الجزائر

[2]- خطيب محمد محمود، المرجع السابق، ص 210.

وذكر[1] يمثل الأداء الكيفية التي تستخدم بها الوحدة الإنتاجية مواردها المالية والبشرية في سبيل تحقيق الأهداف، كما أنة أيضا العلاقة بين النتيجة والمجهود وهو أيضا معلومة كمية في أغلب الأحيان تبين حالة أو درجة بلوغ الغايات والأهداف والمعايير والخطط المتبعة من طرف المنظمة .إن دراسة الأداء الشامل بغرض دراسة الأداء علي مستوي مختلف الوظائف مثل أداء الوظيفة المالية التي يمثل قدرة المنشاة علي بلوغ أهدافها المالية بأقل تكلفة ممكنة، فالأداء المالي يأتي من قدرتها على تحقيق التوازن المالي وتوفير السيولة اللازمة لتسديد ما عليها وتحقيق معدل جيد وتكاليف منخفضة .

يمثل الأداء المالي المفهوم الضيق لأداء الشركات حيث يركز على استخدام مؤشرات مالية لقياس مدي إنجاز الأهداف .ويعبر الأداء المالي عن أداء الشركات حيث الداعم الأساسي للأعمال المختلفة التي تمارسها الشركة ويساهم في إتاحة الموارد المالية وتزويد الشركة بفرص استثمارية في ميادين الأداء المختلفة والتي تساعد على تلبية احتياجات أصحاب المصالح وتحقيق أهدافهم[2] ، وذكر[3]: إن الأداء المالي يعتبر أداة تحفيز لاتخاذ القرارات الاستثمارية وتوجيهها تجاه الاستثمار الأفضل فهو يعمل على تحفيز المستثمرين لتوجيههم إلي الشركة أو الأسهم التي تشير معاييرها المالية إلى التقدم والنجاح عن غيرها بحيث يعد الأداء المالي من المقومات الرئيسية للمنشأة إذ يوفر نظاما متكاملا للمعلومات الدقيقة والموثوقة لمقارنة الأداء الفعلي للمنشاة من خلال مؤشرات محددة تحدد الانحرافات من الأهداف المحددة مسبقا .يجب أن يكون للشركة أداء مالي سليم يتمثل في سيولة منتظمة دون زيادة أو نقصان فالزيادة تعني عدم القدرة علي سداد الالتزامات وضعف المركز المالي فالأداء السليم يؤدي إلي كفاية في السيولة ووفرة في الربحية ومتانة في المركز المالي.

[1] - جمعه السعيد مكاش فرحات 2000 الاداء المالي للمنظمات والتحديات الراهنه المريخ للنشر الرياض المملكه العربيه السعودي .

[2]- داركر ابيزان 1995 مستقبل الاداره في التسعينات وما بعدها ترجمه صليب بطرس دار الدوليه للنشر والتوزيع القاهره مصر

[3] - خطيب محمد محمود، المرجع السابق، ص 222.

المطلب الرابع: أهمية الأداء المالي

تأتي أهمية الأداء المالي بشكل عام في أنه يهدف إلى تقويم الشركات من عدة زوايا وبطريقة تخدم مستخدمي البيانات لتحديد جوانب القوة والضعف في الشركة والاستفادة من البيانات التي يوفرها الأداء الترشيد القرارات المالية للمستخدمين، وبشكل خاص في عملية متابعة أعمال المنشاة وفحص ومراقبة أوضاعها وتقييم مستويات أدائها وفعالية وتوجه الأداء نحو الاتجاه الصحيح والمطلوب من خلال تحديد المعوقات أو بيان أسبابها واقتراح إجراءاتها التصحيحية وترشيد الاستخدامات العامة للمنشأة واستثماراتها وفقا للأهداف العامة إن قياس كفاءة وفاعلية أداء المؤسسات الحكومية يواجه صعوبة كبيره خصوصا مع الا وجود هدف عام وغير محدد بدقة، ومع إنتاج وخدمات ومنتجات من الصعب قياس كفاءتها وفاعليتها من ناحية الكم أو الكيف، لذلك كان لابد أن تلعب الحكومات دورا هاما لإيجاد تشريعات مناسبة تساهم في خلق بيئة جاذبة للاستثمار المحلي والأجنبي تقوم علي خفض تكاليف الاستثمار، وتوفر الحرية التنافسية، وتحقق عوائد مجزية، فضلا عن إيجاد نظام قضائي شفاف وسد الثغرات لمواجهة الفساد.

لذلك فإن الاهتمام بتقويم أداء الإدارات المالية في مؤسسات يأتي في إطار سعي السلطة للإصلاح الإداري والمالي لكافة أجهزتها الحكومية لتعزيز الشفافية، ورفع كفاءة وفعالية واقتصادية أداء الجهاز الحكومي في ظل ضوابط أخلاقية ودستورية وقانونية وتنظيمية، ونظرا لما تتمتع به الإدارات المالية في هذه الأجهزة اهتمام حيث ينظر إليها على أنها من أقوي الإدارات في المؤسسة الحكومية، ومن الممكن أن تؤثر علي كثير من الأمور في هذه المؤسسة، كان لابد من التعرف علي مهام واختصاصات الإدارة المالية الحكومية . فالإدارة المالية في المؤسسة الحكومية هي الإدارة المسؤولية عن تسيير كافة الأعمال المالية للمؤسسة وفق المهام والاختصاصات التي حددها الهيكل التنظيمي للمؤسسة، وإبداء الرأي والمشورة في المسائل ذات الطابع المالي التي يمكن أن تواجه المؤسسة. ويقول: تتولي الإدارة العامة للشؤون المالية العديد من المهام والمسؤوليات تتمثل في:

1. إعداد وتوزيع وتنظيم مشروع قانون الموازنة السنوي، ومناقشة بنوده علي مستوي المؤسسة.

2. المشاركة في جلسات مناقشة مشروع الموازنة مع وزارة المالية.

3. مهمة تنفيذ الموازنة بعد إقرارها، والإشراف على تنفيذها وفق الغايات المرصودة لها.

4. الإشراف علي أموال الأمانات، وخدمات النقل التي تحتاجها الوزارة في المركز والميدان.

5. تنظيم السجلات المالية حسب تبويب قانون الموازنة العامة، وإثبات كافة المعاملات المالية الخاصة بنشاط المؤسسة في هذه السجلات.

6. تقديم تقارير دورية وسنوية للإدارة العليا، ولوزارة المالية عن نشاط المؤسسة، وتقديم توصيات للإدارة العليا بالخصوص.

7. جميع الإيرادات بموجب وصول مقبوضان رسمية، وقيدها في السجلات المالية ذات العلاقة.

8. حفظ المستندات المالية بعد إتمام عمليات الصرف والقبض للمدة المنصوص عليها في النظام المالي والقوانين العامة، وإتلافها بعد ذلك .في ظل هذا التوسع في عمل الإدارة المالية خاصة والإدارات الحكومية عامة، وظهور التخصصات الدقيقة المختلفة، مما اقتضي معه الأمر تفويض بعض الاختصاصات والمسئوليات إلي المسئولين عن الإدارات حتى يتمكنوا من أداء الأعمال الموكلة لهم، وتحقيق أهداف المؤسسة، ظهرت الحاجة إلي تقويم الأداء، مع الأخذ في الاعتبار أن عملية تقويم الأداء تكتسب أهمية خاصة عند تطبيقها على القطاع الحكومي لكونها تمثل البديل عن الدفاع الذاتي الذي يحفز النشاط الخاص، ويدعم سعي الإدارة لتحقيق أهدافها.

وبشكل عام يمكن حصر أهمية الأداء المالي حسب [1]في أنه يلقي الضوء علي الجوانب الآتية:

[1]- خطيب محمد محمود ، المرجع السابق، ص 185.

-تقييم سيولة المنشأة؛

-تقييم ربحيتها أو العائد من الربحية في الأسهم؛

-تقييم مديونية المنشأة؛

لذلك يتم تقييم المؤشرات التي توفر للمنشأة أدوات وطرق تحليل الأداء المالي حيث أن الغرض من تقييم السيولة هو معرفة كيفية توزيع المنشأة لمصادرها المالية واستثماراتها والغرض من تقييم الربحية أو العائد من ربحية الأسهم هو مدي قدرة المنشأة في خلق استثمارات تحقق عائد ربحية عالي مما يساعد في تقوية المركز المالي والغرض من تقييم مديونية المنشأة لمعرفة مدي اعتماد المنشأة علي التمويل وهم الخارجي.

المبحث الثاني: أهداف وأهمية تقيم الأداء المالي للصندوق القومي للمعاشات

المطلب الأول: أهداف الأداء المالي:

تتمثل أهداف الأداء المالي حسب (عبد المحسن،1997) في الآتي:

1- القدرة الإيرادية والقدرة والكسبية:

تعتبر القدرة الإيرادية والقدرة الكسبية هدف مالي لا يمكن الاستغناء عنة لأن القدرة الإيرادية تعني مقدرة المؤسسة أو المنشأة على توليد إيرادات سواء من أنشطتها الجارية أو الرأسمالية العادية والإنشائية، بينما تعني القدرة الكسبية مقدرة المنظمة علي تحقيق كسب أو فائض من أنشطتها الجارية أو الرأسمالية.

-أهداف القدرة الإيرادية:

تتمثل أهداف القدرة الإيرادية في تحقيق ما يلي:

أ -قياس كفاءة وترشيد استخدام الموارد من أجل حجم عوائدها مع الأخذ في الحسبان تكلفة الفرصة البديلة.

ب -تلعب دورا جوهرية في تأمين وتشغيل وتطوير المؤسسة عن طريق إنماء الموارد المتاحة.

2- السيولة واليسر المالي:

السيولة المالية هي انعكاس لقدرة الإدارة على تحويل أي استخدام للأموال إلى مال حاضر بادئ في خسارة ممكنة وفي أقصر وقت متاح وبأيسر جهد .كما تهدف السيولة واليسر المالي إلي تحديد قدرة المنظمة على الوفاء بالتزاماتها حين استغلال أجال استحقاقها في ظل تحقيق حالة من التوازن بين الاحتياجات التمويلية ومصادرها ويمثل اليسر المالي بعدة مؤسسية وخاصية شاملة يمكن التعبير عنة بالعلاقة بين الاستخدامات وصافي النقدية والمديونية أو حقوق الملكية والأموال المقترحة.

3- التوازن المالي:

يعرف بأنه الحالة التي يظل معها رصيد النقدية موجبة في كل لحظة بعد سداد كافة الديون قصيرة الأجل .يمثل التوازن المالي في لحظة معينة التوازن بين رأس المال الثابت والأصول الدائمة التي تسمح بالاحتفاظ به عبر الفترة المالية، يستوجب ذلك التعادل بين المدفوعات والمتحصلات أو بصفة عامة بين استخدامات الأموال ومصادرها .ويعتبر أحد مقومات ومكونات الأداء المالي والاقتصادي لمنظمات الأعمال والمنشآت الحكومية وبينهم في خلق القيمة التنافسية للمنظمات.

4- السيادة المالية:

إن السيادة المالية للمنظمة تمثل قدرتها للحفاظ في كل لحظة على استقلالها كشرط جوهري فهي توضح درجة حرية المنشأة في اتخاذ أي قرار مناسب وبموجب ذلك تستطيع ممارسة سلطتها القرارية، أن هدف السيادة المالية هو تأمين استقلال اتخاذ القرارات في المنشأة فهو يكشف مقدرتها سواء في التخلص من نشاط ما أو التمسك بفرصة استثمارية ما .ويبلور هذا الهدف سلطة المنشأة المستقلة في إعادة توجيه أنشطتها بكامل حريتها لذلك من الطبيعي أن تمثل السيادة هدفا متميزا للملاك.

5- المرونة:

إن المرونة كهدف مالي تعبر عن مستوي التكيف ودرجة الدافعية للمناورة مع المصادر الممكنة حتى تستطيع المنظمة من مواجهة المواقف الخطرة المتعددة ، تتمثل المرونة في إمكانية التكيف مع المتغيرات البيئية فتبني المجالات الإستراتيجية الملائمة والمتوافقة ونوع القوة المقابلة.

يري الباحث أن أهداف الأداء المالي تبني على الأهداف المالية للمنشأة والتي بدورها تكون مؤشرات ومعايير التقويم الأداء المالي عند مقارنتها النتائج بالأهداف للحكم على الأداء المالي حيث أن نظرية المحاسبة تبني علي المفاهيم والأهداف والمبادئ والمعايير والإجراءات التي تساعد في التطبيق العلمي.

المطلب الثاني: تقويم الأداء المالي للصندوق القومي للمعاشات:

يمثل الأداء المالي للصندوق القومي للمعاشات في قدرة الصندوق علي مواجهة مصروفاته الأساسية التي تتمثل في مصروفات المنافع (مستحقات المعاشين) من خلال تحصيل الاشتراكات وتنميتها وتحقيق وفورات من إجمالي الدخل لتساهم في تنمية احتياطيات الصندوق في أموال الضمان، حيث تم في العام2004 م صدر قرار جمهوري بإنشاء جهاز الضمان الاستثماري الموحد الذي يعمل علي استثمار صناديق الضمان الاجتماعي، بحيث تمثل نسبة الصندوق من عائدات أموال الضمان احتياطات أو فوائض متراكمة تستخدم لمواجهة الظروف

الطارئة أو فوق العادة، أما فيما يتعلق بالمصروفات التشغيلية فتتم تغطيتها من خلال استثمارات قصيرة الأجل المتمثلة في الأوراق المالية والودائع الاستثمارية. [1]

1- عبد الرحيم معتصم فضل، المرجع السابق، ص 52.

المطلب الثالث : أهداف تقويم الأداء المالي للصندوق:

تتمثل أهداف الأداء المالي للصندوق القومي للمعاشات حسب (الطريفي،2008) في الآتي :1- تقوية المركز المالي للصندوق من خلال تحسين الأداء الإعداد حسابات حقيقية تعبر عنة.

2- تحسين ربط الاشتراكات حسب تقديرات الموازنة

3- تحصيل ربط الاشتراكات حسب تقديرات الموازنة المعتمدة.

4- زيادة احتياطيات نظم الضمان.

5- رفع معدل تحصيل المديونيات علي الولايات.

6- الأداء المالي للولايات المفصولة مالية

7- مطابقة حسابات الرئاسة والفروع.

8- الاستمرار في ترشيد المصروفات الإدارية.

9- اعتماد مؤشرات القياس ومتابعة تقويم الأداء المؤسسي.

المطلب الرابع: أهمية تقويم الأداء المالي للصندوق

تتبع أهمية تقويم الأداء المالي للصندوق حسب اللجنة المشتركة المكونة بموجب القرار الوزاري رقم (10) لسنة2010 م الصادر من السيد وزير المالية لمراجعة الأداء المالي للصندوق، وذلك للدور الذي يلعبه الصندوق تجاه فئة أعطت وما بخلت وكان لها دور رائد في نهضة البلاد، بجانب أهمية الصندوق القومي للمعاشات وماله من دور باعتباره رائد أجهزه الضمان الاجتماعي في الوطن وأن تطوره يعني تطور منظومة أجهزة الضمان الاجتماعي، ولا يأتي ذلك إلا من خلال دراسة متأنية وشاملة وعميقة تسبر غور المعوقات التي تحد من تطوره وتقدم المعالجات الناجحة لانطلاقة لتمكنه من تحقيق أهدافه من خلال ترقية أدائه وتوطئة لتقديم خدمة متميزة للمعاشيين وتماشيا مع سياسة الدولة في تقديم خطة متطورة وسريعة تلبي تطلعات المتعاملين معه كما توفر العيش الكريم لهم وتخرجهم من دائرة الفقر، فضلا علي تبني الصندوق خطة لتنفيذ الجودة اعتبارا من العام

2006مسعيا نحو التطور والتحسين المستمر لأدوات عملة لهدف الحصول علي رضا عملائه بالتنسيق مع المجلس الأعلى اللجودة والامتياز برئاسة الجمهورية، حيث كانت مهام واختصاصات اللجنة حسب إدارة التخطيط والمتابعة 2010 على النحو الآتي:

1- مراجعة الأداء المالي للصندوق على أن يتضمن ذلك أداء الشركات التابعة له والاستثمارات.

2- التأكد من الالتزام بحقوق المعاشيين.

3- التأكد من تغطية عائدات الاستثمار للتكلفة الإدارية.

4- مقارنة كلفة أدارة شؤون المعاشات حالية مع الكلفة عندما كانت المعاشات مصلحة.

5- حصر المديونيات علي الولايات ووزارة المالية وغيرها لصالح الصندوق.

6- بيان الإضافات التي تحققت للمعاشين مع توضيح الوفورات والمزايا المالية والاقتصادية المحققة.

7-توضيح ما تم في إطار تطوير العمل وتحسين وتجويد الأداء الإداري والمالي.

المبحث الثالث: مؤشرات تقويم ومصادر تمويل الأداء المالي وتوازنه

المطلب الأول: مؤشرات تقويم الأداء المالي للصندوق:

هناك مجموعة من المؤشرات التقويم الأداء المالي للصندوق القومي للمعاشات حسب [1]م تتمثل في الآتي:

1- مؤشرات النمو :

يتم من خلالها قياس معدل التغير الذي يطرأ على أي عنصر من عناصر القوائم المالية بين مدة مالية وأخري في سبيل معرفة الاتجاه العام لذلك العنصر، ومن المؤشرات التي يستخدمها الصندوق لقياس هذا الهدف:

[1]- عبد الرحيم معتصم فضل، المرجع السابق، ص 59.

أ .معدل تحصيل الاشتراكات الفعلي مقارنة بالاعتماد . ب .معدل نمو صافي الدخل إلى الدخل الكلي .ت .معدل نمو صافي الدخل = صافي الدخل الحالي – صافي الدخل السابق : صافي الدخل للعام السابق.100x

2- مؤشرات كفاءة الأداء المالي:

هذا المؤشر يمكن من خلاله الحكم على قدرة الصندوق علي مواجهة مصروفاته الأساسية وتغطيةمصروفاته الإدارية وتتمثل في:

أ .نسبة مصروفات المنافع إلي الدخل = إجمالي مصروفات المنافع : الدخل الكلي 100x

تقيس هذه النسبة قدرة الصندوق في مواجهة مصروفاته الأساسية.

ب. المصروفات الإدارية إلي عائد الاستثمار =إجمالي المصروفات الإدارية : عائد الاستثمار 100.

ج .مؤشر ترشيد الصرف الإداري :يمكن من خلاله الحكم على قدرة الصندوق علي ترشيد الصرف الإداري = إجمالي مصروفات الفصل الأول والثاني : إجمالي الدخل.100 ×

د .مؤشر معدل نسبة إجمالي المصروفات إلي إجمالي الدخل = مصروفات المنافع + المصروفات الإدارية : إجمالي الدخل.100x

3- نسبة رأس المال:

وهي تمثل نسبة الخصوم المتداولة إلي حقوق الملكية، حيث يوضح العلاقة بين مقدار الأموال المقدمة من الصندوق والأموال التي أتت عن طريق الالتزامات وهذه النسبة كلما كانت ضئيلة دل ذلك علي استخدام الصندوق لرأس ماله وعدم اعتماده على التمويل الخارجي.

4- نسبة الموجودات الثابتة إلى حقوق الملكية:

توضح هذه النسبة إلى أي مدي تم استخدام أموال الصندوق في تمويل وشراء الموجودات الثابتة، حيث أن ارتفاعها يبين أن شراء هذه الأصول تم من خارج رأس المال.

5- نسبة السيولة:

نسبة التداول = الموجودات المتداولة :المطلوبات المتداولة تهدف هذه النسبة إلى معرفة مقدرة الصندوق علي مقابلة التزاماته الجارية.

6- نسبة الريحية:

وهي نسبة صافي الدخل المحقق إلي الإيرادات.

7- نسبة عائدات الاستثمار إلي مجموع فوائض الصندوق:

هذه النسبة تقيس مدي جدوى الاستثمار بالنسبة للضمان الاجتماعي خلال الفترة، إضافة إلى أهميتها في بناء الاحتياطيات اللازمة لمقابلة التغطية للالتزامات المستقبلية.

=عائدات الاستثمار خلال الفترة : مجموع الفوائض خلال الفترة100 ×

المطلب الثاني: مصادر تمويل صناديق الضمان الاجتماعي

يقصد بتمويل الضمان الاجتماعي مدة بالأموال التي يحتاج إليها لمواجهة التقدميات التي تستحق للمضمونين والمستفدين من تعويضات ومعاشات وخدمة طبية ومزايا عينية لتغطية النفقات الإدارية التي تترتب علي قيامة بالمهام الموكلة إلية .وتختلف طرق تمويل الضمان الاجتماعي باختلاف السياسات الاجتماعية في الدول وفقا للظروف المادية والاقتصادية التي تسودها، وتتولي نظم الضمان الاجتماعي عادة تحديد مصادر التمويل وإجراءات من أجل توفير الموارد اللازمة لتحقيق أهداف الضمان الاجتماعي ومهما اختلفت سبل التمويل فإنها تتمحور حول مصدرين رئيسيين هما الاشتراكات المهنية والضريبة وقد تكون هنالك بعض الموارد الإضافية كإعانات الدولة، الغرامات، والأرباح الناتجة عن استثمار أموال الضمان والهبات والوصايا ولكن دور الموارد الإضافية يعتبر دورة ثانوية وتظل الاشتراكات والضرائب هما المصدران الأساسيان لتمويل الضمان الاجتماعي .فالاشتراكات يقصد بها الأموال التي يساهم بها كل من العاملين لتغطية نفقات الضمان الاجتماعي من تقديمات ومصروفات إدارية ويراعي في تحديدها أن تأتي الإيرادات متوازنة مع النفقات المذكورة.

أما التمويل بواسطة الضرائب من حيث المبدأ هو الطريقة الفضلى لتحقيق العدالة الاجتماعية وإعادة توزيع الدخل الوطني خاصة عندما يتناول الضمان جميع أفراد الشعب كما في نيوزيلندا وقد تكون هذه الضريبة خاصة بالضمان الاجتماعي كالضرائب المباشرة وغير المباشرة التي يخصص ريعها لتمويل الضمان الاجتماعي بجميع فروعة وفي هذه الحالة تؤخذ أموال الضمان من الموازنة العامة شأنها في ذلك شأن باقي الخدمات العامة الأخرى، وتلجأ الدولة إلى هذه الطريقة عندما يقوم الضمان على أساس من المساعدة العامة باعتبار أن الدولة هي المسئولة عن تقديم هذه المساعدة للمستفدين من ميزانيتها العامة وقد استخدمت لأول مرة في نيوزيلندا بموجب قانون1938 م الذي يقوم على اعتبار أن المجتمع بأسره مسئول عن ضمان العيش لأفراده ويعتمد المساعدة العامة لتحقيق هذا الضمان.

يقول (أبو عمرو2010) : (يرتكز نظام التأمين الاجتماعي علي أساس تحصيل اشتراكات من أصحاب العمل والعمال ومساهمات من جانب الدولة، وتتولي إدارة هذه الأموال صناديق تتبع القواعد التأمينية التي تضمن التوازن بين الموارد والمستحقات بما يضمن لها الاستقرار والاستمرار، وفقا لقانون مشروع الضمان الاجتماعي2011) م والمادة 7 من قانون التأمين الاجتماعي تتمثل الموارد في الآتي:

أ–الاشتراكات التي يؤديها القطاع الحكومي وأصحاب الأعمال العام والخاص لمصالح العاملين والمؤمن عليهم التي تستحق طبقا لأحكام هذا القانون واللوائح المنفذة.

ب – الاشتراكات التي يؤديها أصحاب المهن الحرة وأصحاب المهن والعاملين بالخارج؛

ج –ريع الاستثمار؛

د –الرسوم التي تؤدي للمعاشات والتأمين الاجتماعي؛

هـ – الموارد الأخرى الناتجة عن نشاط المعاشات والتأمين الاجتماعي؛

و – حصيلة الرسوم الإدارية والجزاءات المالية والغرامات التي تفرض وفقا للقانون وتنظمها اللوائح؛

ح –أموال أي نظام لفوائد ما بعد الخدمة يعهد بإدارتها للمعاشات والتأمين الاجتماعي؛

خ –المبالغ التي تتحملها الخزانة العامة للدولة لحساب تأمين العجز والوفاة والشيخوخة؛

ط –الإعانات والتبرعات والهبات والوصايا والقروض التي يقبلها المجلس؛

المطلب الثالث: التوازن المالي للضمان الاجتماعي

إن أموال الضمان الاجتماعي أيا كان مصدرها يجب أن تخصص للوفاء بحقوق المنتفعين وتغطية النفقات الإدارية، لذلك يتمتع كل فرع من فروع الضمان بالاستقلال المالي لكي يستطيع التصرف بوارداته للوفاء بالتزاماته .وفي هذا تقول المادة 1/64 من قانون الضمان الاجتماعي – لبنان (يتمتع كل فرع من فروع الضمان الاجتماعي بالاستقلال المالي ويتصرف بموارده الخاصة لتغطية تأدياته)، وتضيف بأنه لا يمكن استعمال واردات الصندوق وممتلكاته إلا للغايات المحددة في هذا القانون، وعلي هذا النحو فان نجاح التأمين الاجتماعي في تحقيق أهدافه مرهون بتحقيق التوازن المالي بين وارداته المقررة ونفقاته المقدرة، فالتوازن المالي للضمان الاجتماعي لازم لضمان سيره وتحقيق أهدافه فإذا أختل هذا التوازن أصيب النظام بالعجز فإنه يستطيع النهوض بالأعباء الملقاة على عاتقة.

لذلك يحرص المشروع علي كفالة التوازن المالي للضمان الاجتماعي ويقرر من أجل ذلك فحص المركز المالي للمؤسسة في فترات زمنية محددة بواسطة الخبراء المختصين لمعرفة العجز وتحديد وسائل تلافيه ومعرفة الزيادة ووسائل التصرف فيها، فإذا اختل التوازن المالي نتيجة لزيادة المصروفات علي الإيرادات خلال سنة مالية مما يفضي المشروع باتخاذ إجراءات اللازمة لإعادته إلي وضعة السابق بدءا بالأخذ من الاحتياط وانتهاء بزيادة الاشتراكات إذا بدا أن العجز مستمر.

أما إذا تبين أن العجز عابر ولا يتطلب زيادة الاشتراكات فيمكن للدولة أن تساعد الصندوق علي التوازن المالي بمنح أو سلفيات يمن تسديدها فيما بعد وإذا كان العجز بالغ في حدته فيمكن للدولة أن تمنح الصندوق مساعدة استثنائية تحدد علي أسس إعادة

التوازن المالي إلية بدون زيادة الاشتراكات لاسيما أن زيادة الاشتراكات في ظل هذه الكارثة يزيد الأمر تعقيدة والأزمة حدة وللتقليل من احتمالات العجز سمح القانون للصندوق باستثمار أمواله وتنميتها عبر مشروعات متنوعة.

المطلب الرابع: موارد الصندوق القومي للمعاشات:

تتكون موارد الصندوق القومي للمعاشات حسب قانون الصندوق للعام1991 م من الآتي:

1- حصيلة استقطاع جاري والتزام المعاش.

2- القيمة المحسوبة اكتوارية لحقوق العاملين التي تؤدي بموجب إجراءات المعاشات أو التأمين الاجتماعي عند تحولهم من صندوق الأخر أو العاملين الذين يخرجون من أي قوانين معاشات أخري ويخضعون لأي من الصندوقين.

3- حصيلة استثمار أموال الصندوق.

4- المنح والقروض والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق.

5- حصيلة الرسوم الإدارية والجزاءات المالية التي تفرض في حالة التأخر عن السداد.

خلاصة الفصل :

تناولنا في هذا الفصل تقويم الاداء المالي الذي اصبح يمثل محورا اساسيا وفعالا لنمو واستمرار الشركة ،و ذلك بتزويدها بالمعلومات والمفاهيم التي تعتبر اساس عمليه اتخاذ القرارات ، لذا اوجب تقيمه لانه يساهم في تاكيد من الكفاءه الموارد المتاحه وتحقيقه من تنفيذ الاهداف المسطرة ، وهذا من خلال استعمال النسب والمؤشرات التوازن المالي التي تعتبر من اكثر الاساليب استعمالا عمليه التقييم المالي، وتتوقف جوده هذه المؤشرات على جودة البيانات التي تستند اليها والمعلومات التي تقارن بها.

الفصل الثالث

تمهيد:

الهدف من الدراسة و تحليل المؤشرات المالية، ومحاولة ربط الاسباب و المتغيرات ، هو الوصول الى مدى و كيفية التوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر، و من اجل ذلك قمنا بدراسة حالة الهيئة المكلفة بتسيير هذا النظام في الجزائر و متمثلة في صندوق الوطني للتقاعد لوكاية المدية ، من خلال ثلاث مباحث منهجية الاول تم تخصصه عموميات حول الهيكل العام لصندوق الوطني (تعريفه مهامه هيكله).

اما المبحث الثاني فخصص لدراسة الاحصائية لمستفدين من ادات التقاعد وادات معاش التقاعد حسب مختلف الفئات التي يغطيها الصندوق الوطني للتقاعد بوكالة المدية ثم تطرقنا في المبحث الثالث الى دراسة و تحليل نفقات صندوق الوطني للتقاعد .

بالاضافة إلى ذلك، فقد خصصنا المبحث الرابع لدراسة موارد الصندوق الوطني للتقاعد بوكالة المدية وتوازنه المالي، من أجل التوصل الى مستوى التوازن الخاص للصندوق قمنا بمقارن مختلف الايرادات و نفقات الصندوق واستنتاج مختلف ارصدة ونتائج التوازن المالي.

المبحث الأول: عموميات حول الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ولاية المدية

تناولنا في هذا المبحث مجموعة من النقاط المتعلقة بالصندوق الوطني لتقاعد مفهومه و مهامه و هيكله .

المطلب الأول: تعريف الصندوق

لقد نشأ الصندوق الوطني للتقاعد من أمر رقم 85-223 من 20 اغسطس 1985 الغي وحل محله المرسوم رقم 92-07 من 4 يناير 1992 بشان الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و الإداري المالية و الضمان الاجتماعي.والصندوق الوطني للتقاعد هو مؤسسة عامة تحكمها قوانين إدارة محددة واجبة التطبيق في هده المسالة . المرسوم رقم 92-07 من يناير 1992 ينص في المادة 2 التي وهبت مع الصندوق بالشخصية الاعتبارية و الاستقلال المالي.

المطلب الثاني : مهام الوكالات الولائية للصندوق

تتكفل الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد بـ :

- المشاركة في إعداد الحساب الفردي الخاص بالمسار المهني للمؤمنين الاجتماعيين.
- السهر على تحصيل حصص الاشتراكات المنسوبة إلى فرعي التقاعد و التقاعد المسبق بالاتصال مع مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية .
- القيام بالعمليات المرتبطة بإعادة ضبط المسار المهني للمؤمنين الاجتماعين ودراسة طلبات الحصول على معاش و تصفية المعاشات.
- ضمان خدمة المعاشات التقاعد طبقا للقوانين والتنظيمات المعمولة به.
- مسك المحاسبة و ضمان تنفيذ العمليات المالية و تنسيقها.
- ضمان التسير الجاري للوسائل المادية و البشرية في الوكالة.

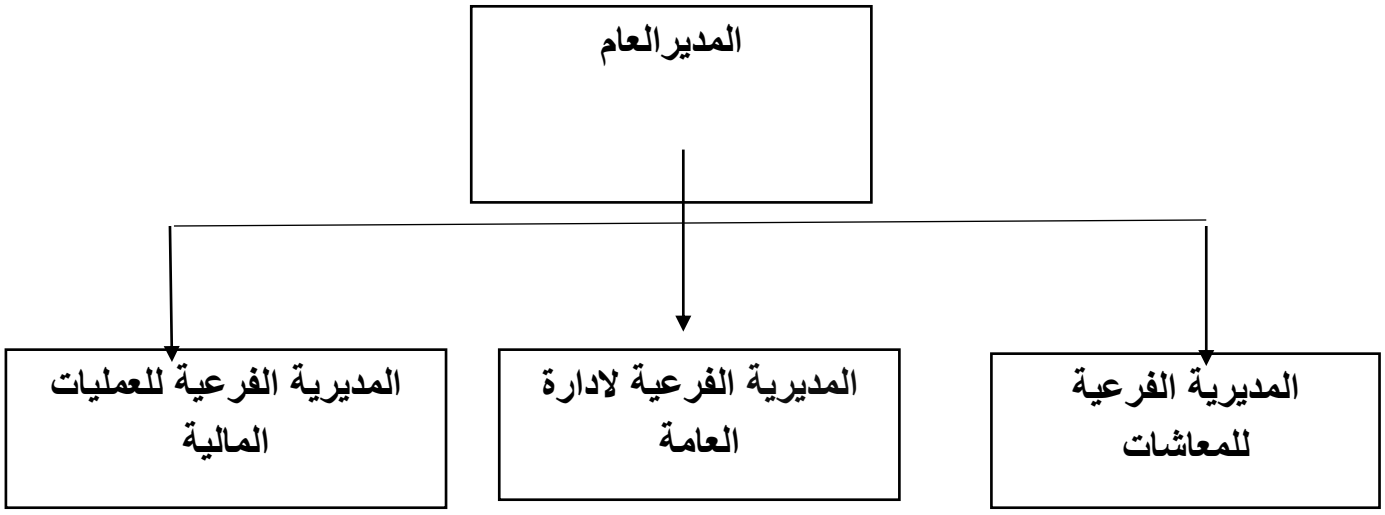
المطلب الثالث: دراسة الهيكل التنظيمي للصندوق _ وكالة المدية_

حسب المادة الرابعة عشر من القانون التنفيذي تنظم الوكالات الولائية في شكل ثلاثة هياكل فرعية وهي :

1. المعاشات التي توزع مهامها بين ثلاثة مسؤولين عن التسيير.
2. العمليات المالية وتحصيل الاشتراكات و توزع مهامها بين ثلاثة مسؤولين عن التسيير.
3. الإدارة العامة التي توزع مهامها بين المسؤولين اثنين عن التسيير.

ومن خلال هذا القانون التنفيذي يمكن أن نستنتج و أن نشخص الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد_وكالة المدية_ على شكل التالي و سيتم لاحقا التطرق لكل فرع من هذا الهيكل:

الشكل رقم(3-1):الهيكل التنظيمي



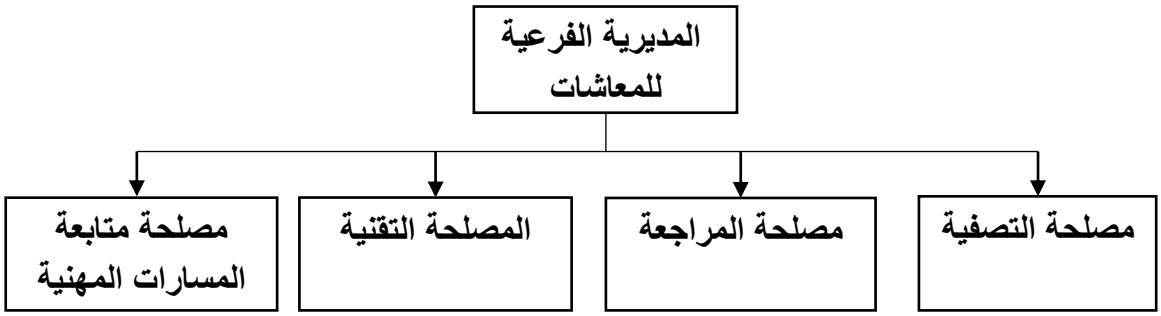
الفرع الأول: المديرية الفرعية للمعاشات

تعتبر المديرية الفرعية للمعاشات أو المنح من أهم المديريات في الوكالة فهي تهتم بمتابعة و مراقبة ملفات الافراد طوال مدة العمل و حتى بعد الإحالة على التقاعد و دلك

من اجل ضمان سير الملفات بطريقة تسهل عملية منح المعاشات و عليه فقد تم تقسيم هاته المديرية إلى مصلحتين و هما مصلحة مراقبة و متابعة الملفات و مصلحة متابعة المسارات المهنية والتي تعتبر النواة الحقيقية للصندوق كونها تشخص لنا الشخص محل الدراسة منذ أول يوم في حياته المهنية و إلى أخر يوم أي عند احتياله على التقاعد و يتم التسجيل بطريقة الكترونية حيث تم وضع قاعة خاصة من اجل التسجيل و المتابعة.

وما يمكن ان نستنتجه من خلال هذه المديرية هي إنها تهتم بالفرد المتقاعد من جميع النواحي قبل التقاعد و أثناءه.

الشكل رقم(3-2) : الهيكل التنظيمي للمديرية الفرعية للمعاشات



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على الوثائق الداخلية للمؤسسة.

الفرع الثاني: المديرية الفرعية للإدارة العامة

تعتبر هذه المديرية العقل المدبر للصندوق و نعني بذلك من خلال الصلاحيات المخولة لها وذلك باتباع و انتهاج أساليب و طرق حديثة و ذلك من اجل السهر على السير العام للصندوق من اجل تحقيق الهداف العامة المسطرة من طرف هيئة الصندوق, وقد تم تقسيم هذه المديرية الى مصلحتين فرعيتين و هما مصلحة الموارد البشرية و مصلحة الوسائل العامة.

- **مصلحة الوسائل العامة** :تهتم هته المصلحة بمختلف الوسائل الموجودة على مستوى الوكالة حيث يتم توفير جميع الوسائل اللازمة فهي توفر كل ما يحتاجه الموظفون من وسائل من اجل السير الحسن للوكالة.

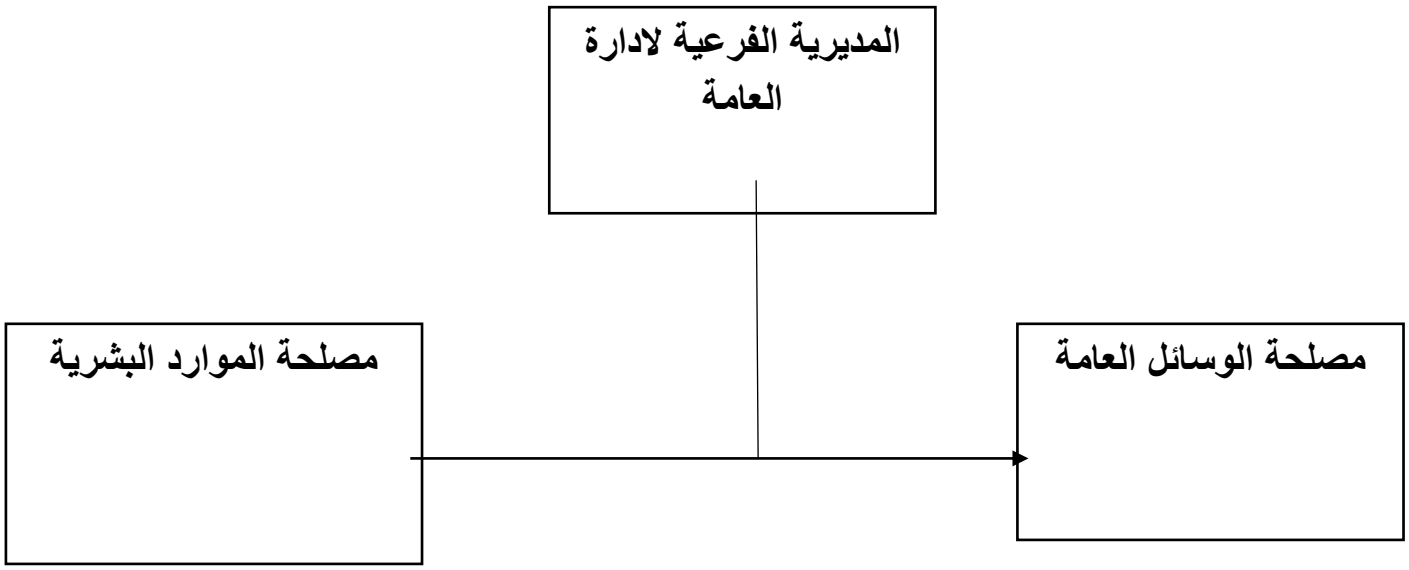
- **مصلحة الموارد البشرية :**

تعتبر من اهم المصالح لانها بمثابة الجهاز المسير للطاقة البشرية و الحرص على تطبيق القانون الداخلي للمؤسسة و تسيير المواد البشرية و تتكلف هذه المديرية بالمهام التالي :

- توفير العمال الأساسيين من حيث العدد و المؤهلات لكل هياكل المؤسسة .
- المساهمة في تحديد الحاجات الى التكوين و السهرعلى تنفيذ مخطط التكوين المقرر.
- العمل على التسيير العقلاني للأفراد .
- وضع سياسات مناسبة لتسيير الموارد البشرية في المؤسسة .
- الاهتمام بمختلف انشغالات و مشاكل الموظفين بالمؤسسة .

ومن خلال هذه المديرية يمكن أن تسنتج الهيكل الفعلي التالي: [1]

شكل رقم:(3-3) الهيكل الفعلي للمديرية



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على وثائق المؤسسة.

[1] من إعداد الطالبين ين، مقابلة مع محمد بن رقية، مدير فرعي للعمليات المالية بالصندوق الوطني للتقاعد.

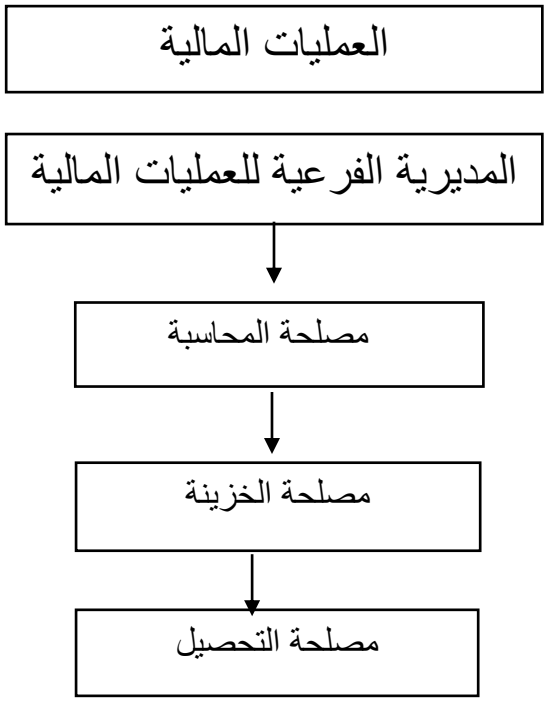
الفرع الثالث : المديرية الفرعية للعمليات المالية

تعتبر مديرية المالية في الصندوق الوطني للتقاعد –وكالة المدية– من أهم المديريات نظرا لدور الفعال الذي تقوم به مع توفير المعلومات الاقتصادية و المالية لمختلف المديريات و تضم هذه المديرية خمسة مصالح و هي:

- مصلحة المحاسبة .
- مصلحة الخزينة .
- مصلحة الحولات.
- مصلحة المنح العائلية .
- مصلحة التحصيل.

و بالإضافة إلى هذه المصالح هناك مصلحة فرعية مساعدة و هي مصلحة الأرشيف و من خلال هذه المصالح يمكن أن نستنتج الهيكل التنظيمي الفرعي للمديرية على الشكل التالي:

شكل رقم:(3–4):الهيكل التنظيمي للمديرية الفرعية للعمليات المالية



مصلحة المنح العائلية

المبحث الثاني : دراسة التوزن المالي لصندوق الوطني للتقاعد على مستوى وكالة المدية .

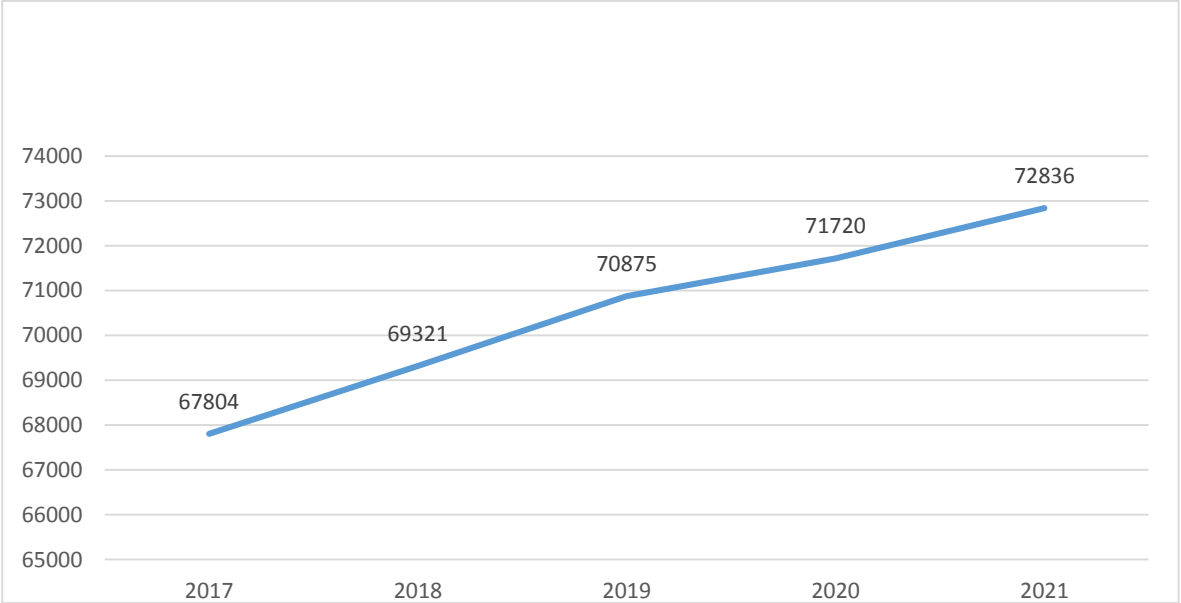
من اجل دراسة التوزن المالي لنفقات وموارد نظام تقاعد في الصندوق الوطني لتقاعد بوكالة المدية، لزم علينا توضيع العلاقة العددية لمختلف المتغيرات التي لها علاقة بمعادلة التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد لوكالة المدية وذلك عن طريق دراسة احصائية لأهم المتغيرات لفئة من متقاعدين من خلال دراسة عامة لتطور المستفيدين من اداءات التقاعد في المطلب الاول و تطرقنا في المطلب الثاني تدخل الاحصائي لمختلف الفئات و معاش تقاعد.

المطلب الاول : مستفدون من اداءت التقاعد

الفرع الاول : تطور المستفدين من أداءات التقاعد الاجمالي

شهد عدد سكان المتقاعدين تطور هام خلال سنوات الاخيرة حيث وصل الى 72836 سنة 2021 في حين لم يكن يتجاوز عددهم 67804 متاقعد سنة2017 كما هو مبين في الشكل التالي :

الشكل البياني رقم (3-5): تطور عدد المستفيدين الإجمالي من أداءات التقاعد (2021/2017)



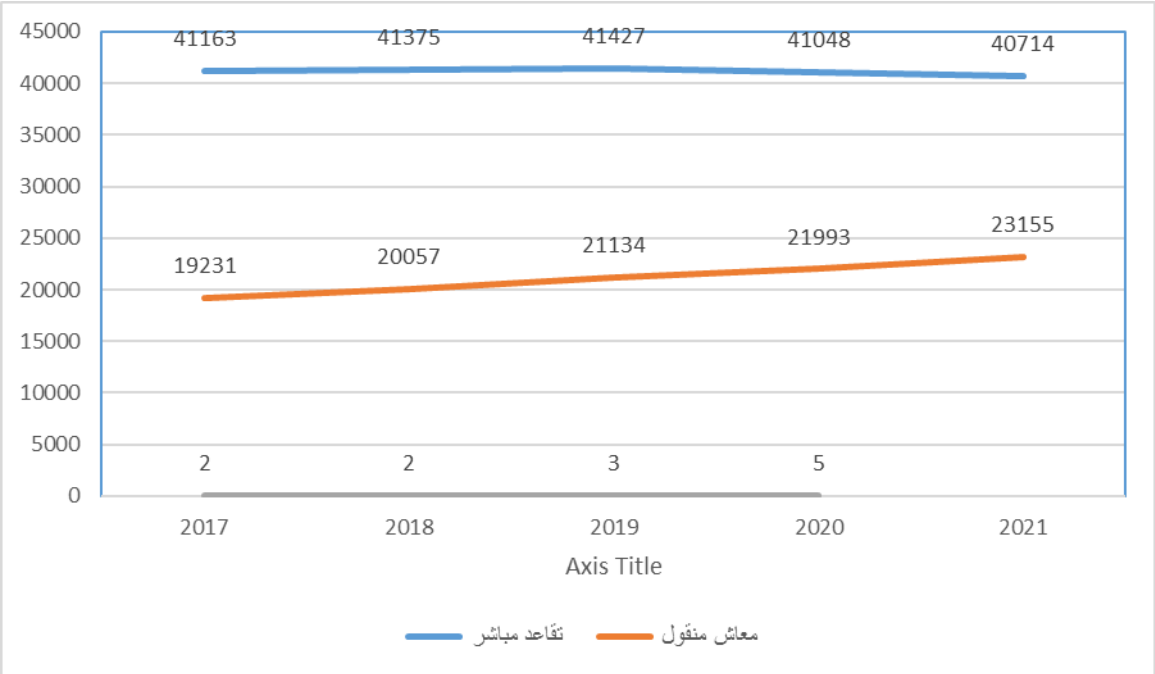
المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على الملاحق من (1-2)

و نلاحظ ان هذه الزيادة في عدد المتقاعدين يمكن ان تشكل عجز مستمر للصندوق على مستوى وكالة المدية وعلي مستوي الوطني للصندوق و هذا باحتساب عدد الزيادات المنتسبين على المستوى الوطني في الامدين المتوسط و الطويل .

الفرع الثاني : تطور عدد المستفدين من اداءات التقاعد المباشر و معاش المنقول

تم تمثيل التطور عدد المستفدين من اداءات التقاعد المباشر و المنقول لوكالة المدية في شكل رقم (3-6) متمثل ادناه:

الشكل البياني رقم(3-6):تطورعدد المستفيدين من أداءات التقاعد المباشر ومعاش المنقول



المصدر : من اعداد الطالبين بإعتماد على الملاحق من (1-2)

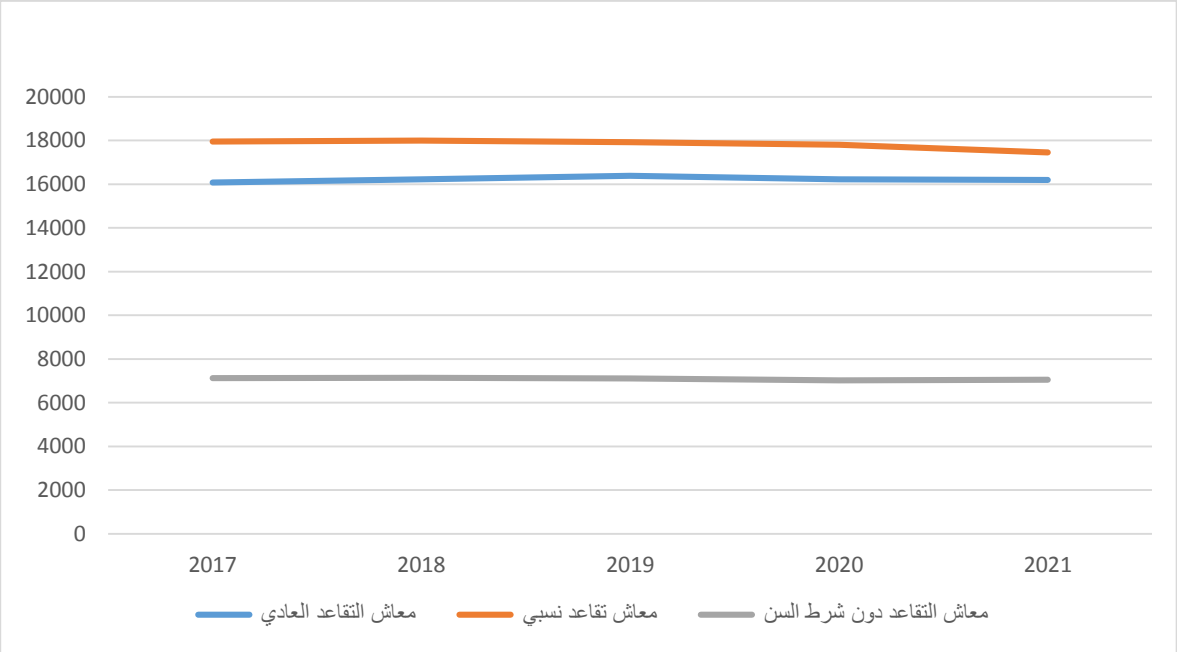
نلاحظ من خلال هذا الشكل ان منحنى التقاعد المباشر في تزايد مستمر من 2017 الى غاية 2019 متنقل من 41163 ليصل الى 41427 مستفيد اما في السنتين الاخرتين تم تناقص عدد المستفدين بسبب جائحة الكورونا .حيث وصل الي 41048 مستفيد سنة 2020 و 40714 مستفيد سنة 2021 وهذا مقارنة مع منحنى معاش المنقول الذي شهد تزايد مستمر خلال سنوات الخمس الاخيرة من 19231 الي 23155 متقاعد مستفيد سنة 2017 الي غاية 2021

و نلاحظ ان عدد مستفيدين من معاشات التقاعد المباشر اكثر من عدد مستفيدين من معاشات تقاعد منقول.

المطلب الثاني: اداءات معاش التقاعد حسب فئة التقاعد علي مستوي وكالة المدية

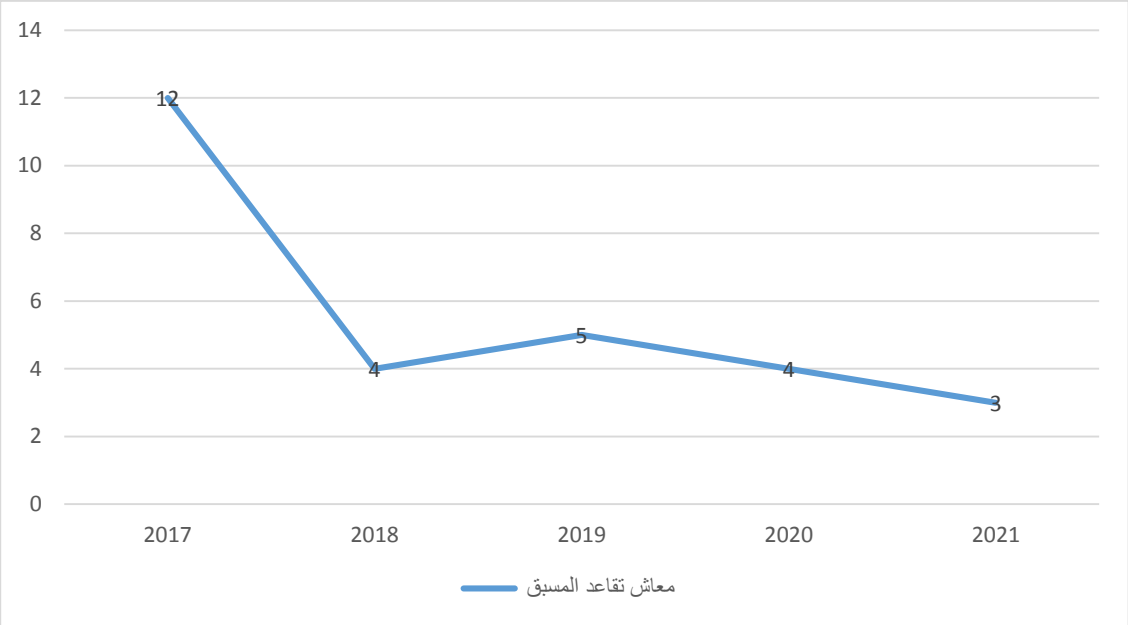
يمكن توزيع اداءات المعاشات علي مستوي وكالة المدية حسب مختلف الفئات الي اربع انواع كما هو مبين في رسم البياني رقم (3-7)

الشكل البياني رقم(3-7): تطور أداءات معاش التقاعد حسب مختلف الفئات(2017/2021)



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على الملاحق من(1-2)

الشكل البياني رقم (3-8): تطور أداءات معاش التقاعد المسبق



المصدر: من الاعداد الطالبين بالاعتماد علي الملاحق من (1-2)

اولا: معاشات التقاعد العادي

ويعرف كذالك بمعاش التقاعد القانوني و المتعلق بشرط السن 60 سنة بالاضافة الي سنوات الاشتراك (15سنة) علي الاقل بحيث يبلغ عدد معاشات التقاعد الخاص بهذه الفئة 16078 معاش لسنة 2017، حيث عرف تزايد طفيف خلال ثلاث سنوات اولا، اما في سنتين لاخرتين عرف تناقص جذري بسب جائحة ليصل الي 16200 معاش لسنة 2021.

ثانيا: معاش التقاعد المسبق

جاء التقاعد المسبق في اطار 94-10 من اجل حماية العمال المسرحين اثر افلاس المؤسسات الاقتصادية، حيث بلغ عدد معاشات التقاعد المسبق 12 معاش سنة 2017 ليصل الي 3 معاش فقط سنة 2021 اي تطور متوسط سلبي، وهذا ما جعل معاش التقاعد المسبق استثنائي وتم الغاءه اي إلى الزوال.

ثالثا: معاشات التقاعد النسبي

يستفيد من التقاعد النسبي للمتقاعدين الذين تتوفر فيهم شرطي السن (50 سنة) اضافة الي سنوات الاشتراك (20سنة) علي الاقل، حيث يبلغ عدد معاشات هذا الاخير 17952 معاش سنة 2017، كما عرف كذالك انخفاض خلال ثلاث سنوات لاخيرة بسبب جائحة ليصل الي 17453 معاش سنة 2021.

رابعا: معاشات تقاعد دون شرط السن

ظاهرة معاش التقاعد دون شرط السن ضمن الامر 97-13 موازانا مع معاش التقاعد النسبي ويتميز بنفس خصائص هذا الاخير باستثناء الغاء شرط السن الذين تتوفر فيهم مدة اشتراك 32سنة كاملة على الاقل.

حيث بلغ عدد هذه المعاشات 7121 معاش سنة 2017 حيث عرف تراجع خلال ثلاث سنوات الاخيرة بسبب جائحة ليصل الي 7058 معاش سنة 2021

المبحث الثالث : دراسة و تحليل نفقات صندوق الوطني للتقاعد

تطرقنا في هذا المبحث الى دراسة بعض النفقات العامة الصندوق الوطني للتقاعد التي يتحملها و التي نرى أنها تفيدنا في دراستنا هذه.

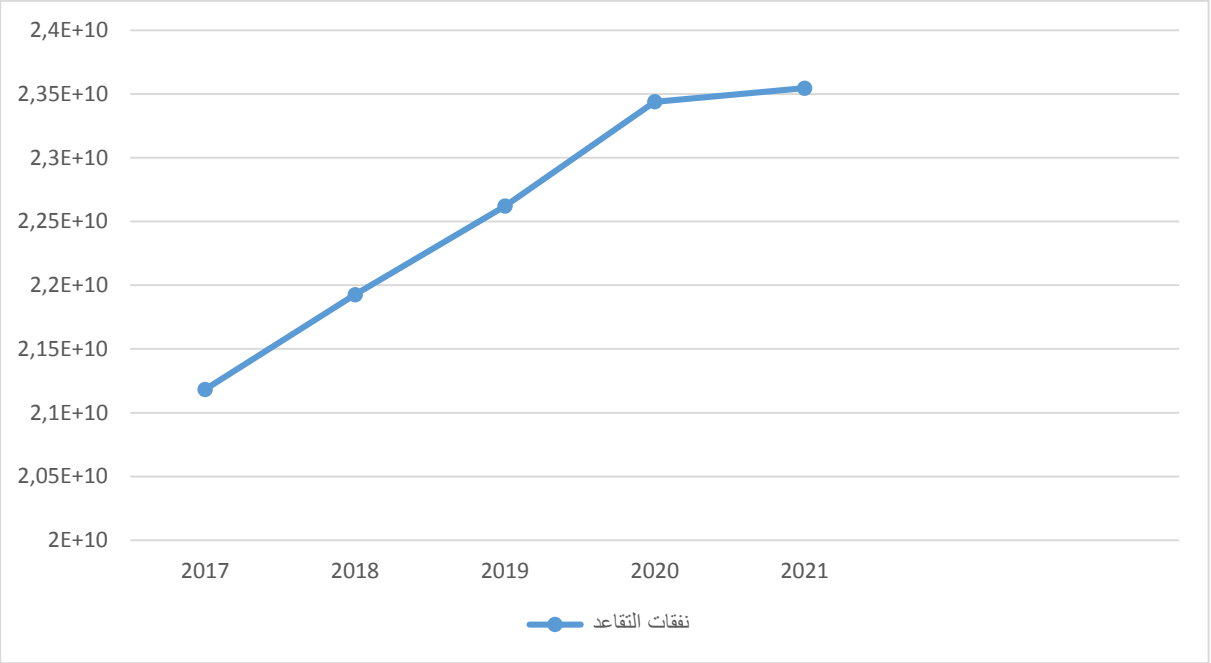
المطلب الأول : النفقات العامة لصندوق الوطني للتقاعد

الفرع الأول : نفقات التقاعد

تتمثل نفقات التقاعد في مجموع معاشات و منح التقاعد بكل أنواعها و فئاتها، حيث تعرف هذه الأخيرة تطور متزايداً من سنة الى أخرى بعدما بلغ مجموع نفقات التقاعد بوكالة المدية 21.183.138.537دج سنة 2017 بنسبة 98.71%.

ليتزايد المبلغ الاجمالي الى 23.545.726.553سنة 2021 كما هو موضح في الشكل الموالي :

الشكل رقم (3-9): تطور نفقات التقاعد (2021/2017)



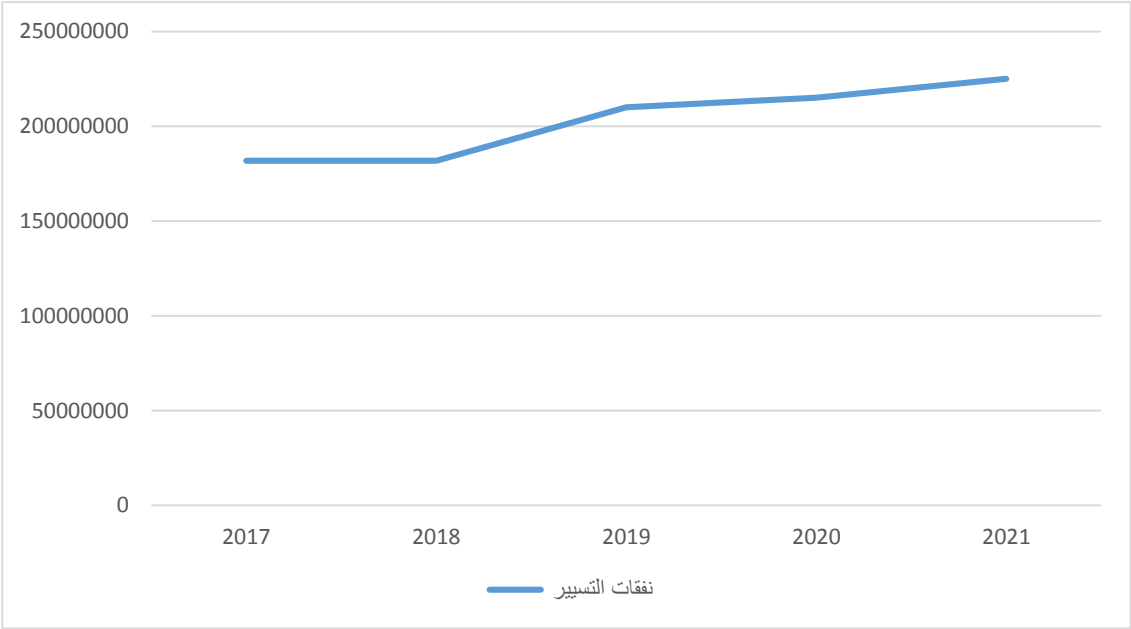
المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على ملاحق من (3-7)

الفرع الثاني : نفقات التسيير

من خلال الشكل البياني رقم (3-10) نلاحظ ارتفاع في نفقة التسيير و التي تشمل مجموع نفقات التشغيل و الاستثمار حيث بلغت نفقات التسيير 181826000 دج سنة 2017 لتصل الى 237.396.328.59.17 دج سنة 2021.

بعدما شهد ارتفاع معدلات التطور نفقات التسيير خلال السنوات (2017-2018-2019-2020-2021)

الشكل البياني رقم (3-10): تطور نفقات تسيير للصندوق الوطني للتقاعد(2021/2017)



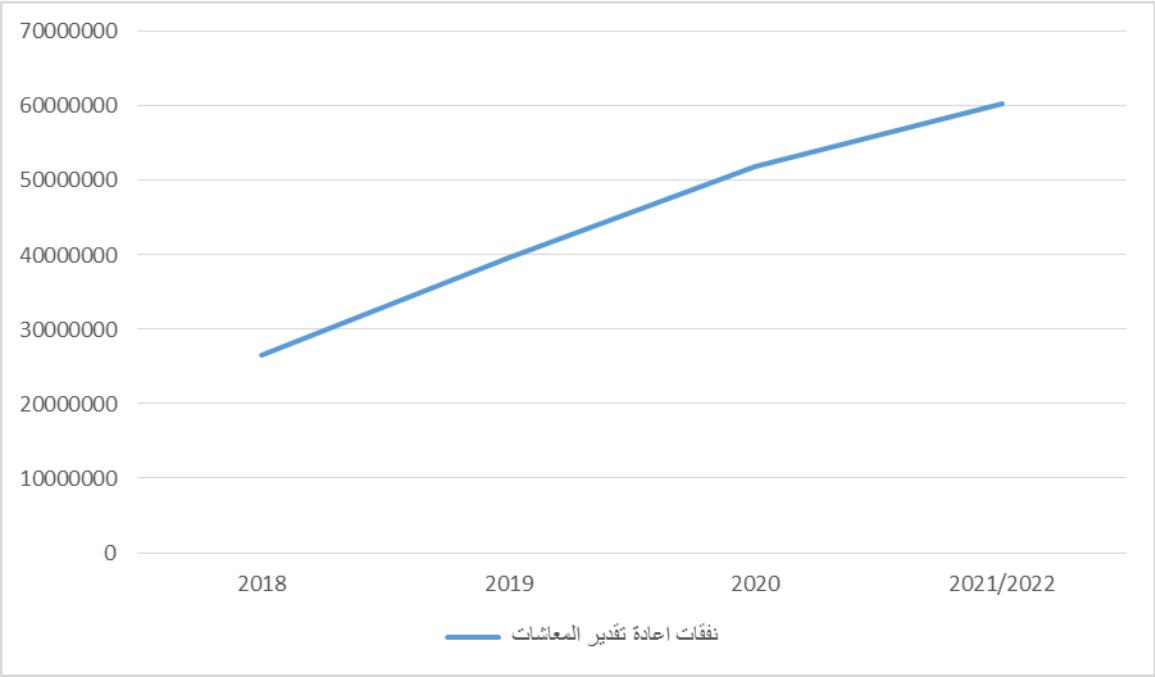
المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على الوثائق الداخلية للصندوق الوطني للتقاعد-وكالة المدية-

الفرع الثالث : اعادة تقدير معاشات تقاعد السنوية لوكالة المدية

اضافة الى صرف المعاشات ومنح التقاعد , فأن صندوق الوطني للتقاعد يقوم بأعادة تقدير للمعاشات السنوية وهذا تطبيق للمادة 43 من قانون83-12 اين بلغت القيمة المالية لاعادة تقدير المعاشات.

265.372.23 دج سنة 2018 بمقابل 69321 معاش تقاعد الى ان وصل الى 60.297.840 دج سنة 2021 و هي حوال 71772 معاش تقاعد . و من خلال الرسم البياني رقم (-) يمكن استنتاج ان منحنى تطور نفقات إعادة تقدير معاشات و عدد متقاعدين يتزايد بنفس الوتيرة و هذا يمكن تبريره بالأستقرار في نفقات إعادة تقدير

الشكل رقم (3-11): تطور نفقات إعادة تقدير المعاشات السنوية (2021/2018)



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على الوثائق داخلية للصندوق التقاعد

المطلب الثاني : تحليل نفقات حسب الفئات

يمكن تقسيم نفقات التقاعد اساس الى مباشر و منقول.

الفرع الاول : نفقات تقاعد المباشر

أولا : نفقات التقاعد العادي (القانوني)

من خلال الرسم البياني الرقم (3 -12)

نلاحظ ارتفاع في النفقات العادي التي بلغت 512.762.636 دج لشهر ديسمبر سنة 2017 لتصل الى 536.764.773 دج لشهر ديسمبر سنة 2021 و هذا راجع لزيادة عدد منتسبين البالغين سن القانوني للتقاعد و هو الأمر الذي ينعكس على منظومة العمل في الجزائر و التي وجب أعادة النظر فيها لتعويض هذا الكم الهائل للمتقاعدين القانونين.

ثانيا : التقاعد المسبق

على عكس كل فئات المعاشات التقاعد عرفت نفقة التقاعد المسبق بطبيعة الحال انخفاض مستمر بداية من شهر ديسمبر 2017 ب 224.295 ليصل الى 72955 دج لشهر ديسمبر 2021 و ذلك أثر تراجع تغذية الصندوق أي نتيجة لصعوبات المالية التي يعيشها الصندوق الوطني للتقاعد و التي تستدعي تفادي أي أزمة قد يوجهها مستقبلا إضافة على تعزيز حقوق الموظفين و يضمن توزنات المالية بصندوق و يهدف الى حماية النظام الوطني للتقاعد في ايطار المساواة و العدالة الاجتماعية .

ثالثا : تقاعد دون شرط السن (الأمر 97-13)

من خلال الرسم البياني رقم (3-12)

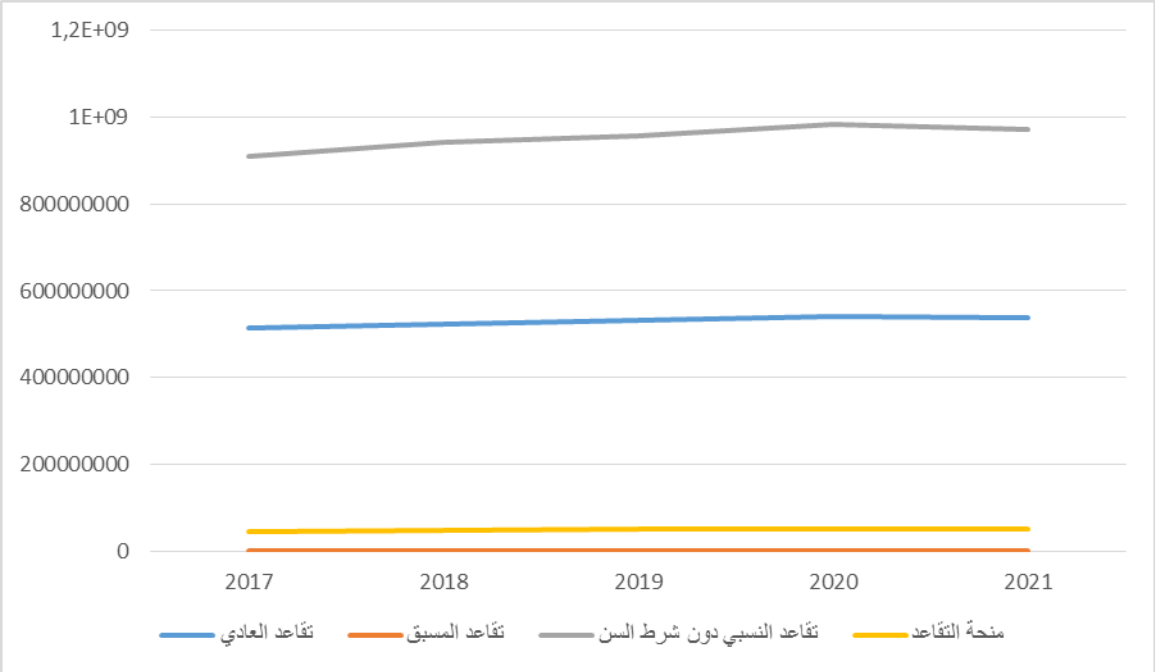
نجد ان نفقات التقاعد النسبي و دون شرط السن التي أدرجت في اطار امر 97 -13 في إرتفاع مستمر حيث بلغت 909.436.244 دج لشهر ديسمبر 2017 لتصل في شهر ديسمبر 2021 بما تقدر ب 972.640.737 دج أي بزيادة قدرها 6,95 % خلال الفترة الممتدة ما بين 2017 الي 2021 و هذا مادى الى استنزف خزينة الصندوق التى اصبحت شبه عاجزة عن دفع معاشات هذه الفئة ومن هنا يجدر اللجوء الى الغاء التقاعد النسبي و دون شرط السن.

رابعا: منحة التقاعد

بلغت نفقات التقاعد لشهر ديسمبر 2017 الى 43479363 دج ليصل الى 51674347 دج لشهر ديسمبر 2021 اي انها في تضاعف مستمر و هذا ما ينذر بخطر العجز عن سداد تلك المنح في المستقبل اذا ما استمرة هذه النفقات بهذا التصاعد.

وكل هذا يوضحه الشكل ادناه:

الشكل رقم (3-12): تطور نفقات الشهرية للتقاعد المباشر (2021/2017)



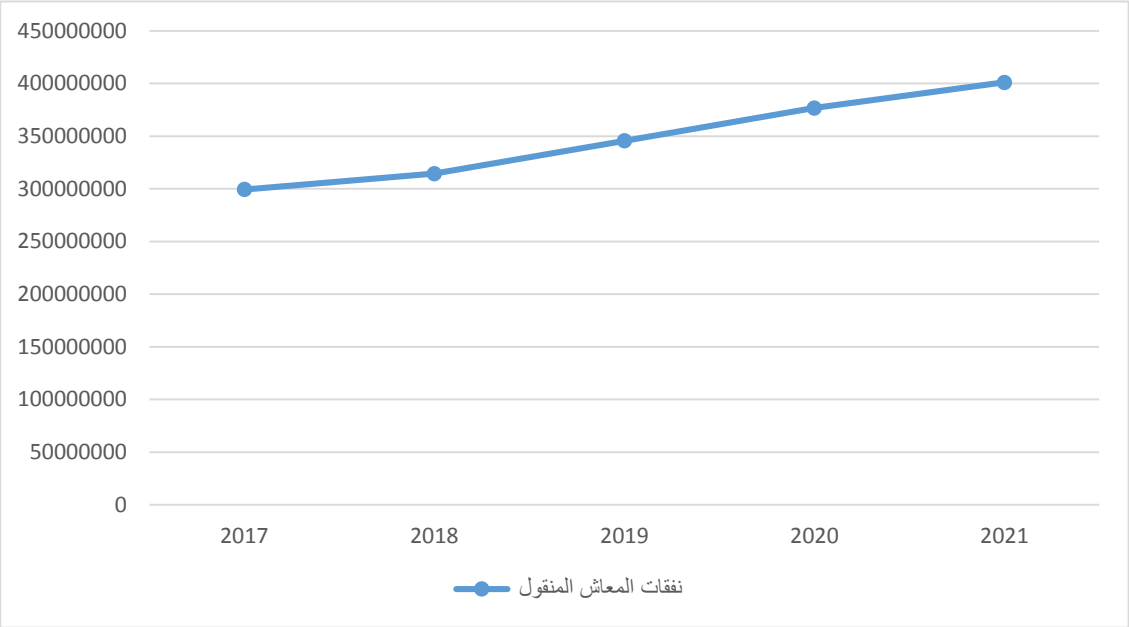
المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على ملاحق من (3-7)

الفرع الثاني: نفقات التقاعد المنقول

بلغت نفقات منح و معاشات التقاعد المنقول على مستوى وكالة المدية 299.377.698 دج خلال شهر ديسمبر 2017 لترتفع الى 400.997.147 دج خلال شهر ديسمبر 2021 حيث نلاحظ ان هذا الاخيرة في تزايد مستمر خلال الفترة من 2017 الى 2021.

وقد عرفت هذه النفقات قفزة نوعية في شهر ديسمبر 2019 وبمعدل تطور 9%، وهو تطور مرتفع اذا ما قورن بفترات سابقة، وهو ما يوضحه الشكل ادناه:

الشكل البياني رقم (3-13): تطور نفقات معاشات المنقول (2021/2017)



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على ملاحق (3-7)

المبحث الرابع : دراسة و تحليل موارد الصندوق الوطني للتقاعد – وكالة المدية – وتوازنه

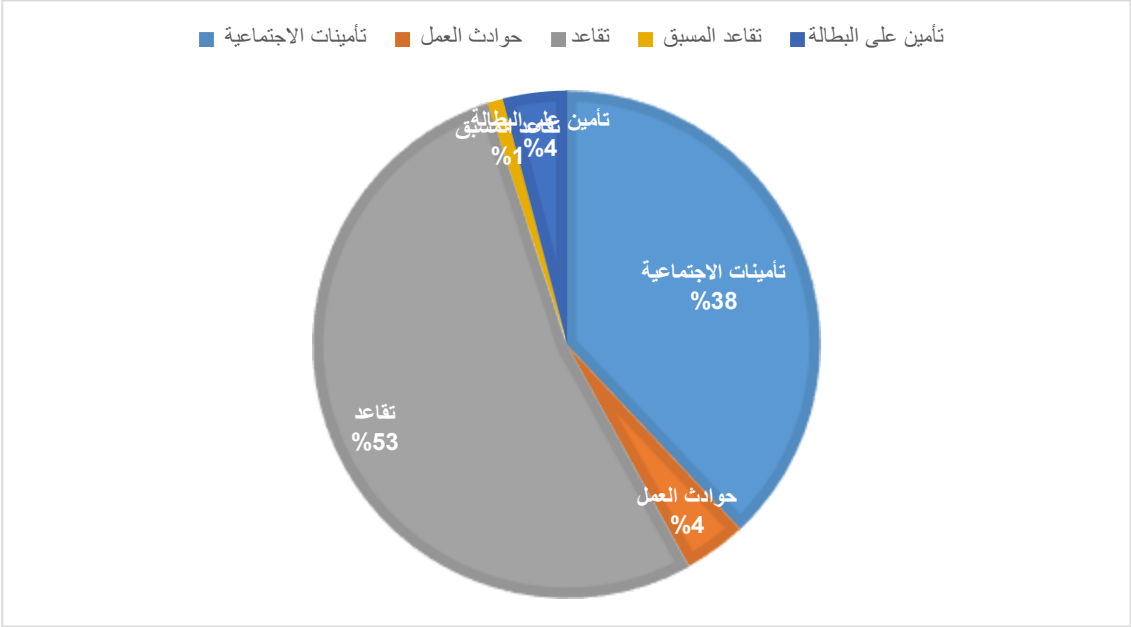
تشمل موارد الصندوق الوطني للتقاعد بوكالة المدية الشق الثاني من معادلة التوزن المالي ،موازاة مع مختلف نفقات الصندوق ، و تضم الموارد كل الايرادات التي تساهم في تحقيق الأداءات المختلفة للصندوق الوطني للتقاعد بوكالة المدية ، حيث سنتطرق الى معرفة أساس حساب وعاء التقاعد في المطلب الأول، والى تطور الايرادات الصندوق و توازنه المالي خلال المطلب الثاني و الثالث على التوالي.

المطلب الأول : أساس حساب وعاء التقاعد

نظام التقاعد المسير عن طريق الصندوق الوطني للتقاعد الذي يعمل بمبدأ التوزن يكون تمويله أساسا عن طريق الاشتركات المهنية و المتمثلة في حصتي الأجراء 9 % و المستخدمين 26 % بناءا على المرسوم التنفيذي رقم 15- 136 و الذي أقر حصة

التقاعد بالنسبة 54 % من إجمالي اشتراكات الضمان الاجتماعي ب 18.75 % من اجمالي أشتراكات كما هو موضح في الشكل البياني التالي :[1]

الشكل رقم (3-14):توزيع نسبة الإشتراكات في الضمان الإجتماعي



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على الوثائق الداخلية للصندوق

المطلب الثاني: تطور ايرادات الصندوق الوطني للتقاعد –وكالة المدية–

بلغت إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد على مستوى وكالة المدية 7.947.821.576 دج سنة 2017 وهي أدنى قيمة بلغتها إيرادات الصندوق على مستوى الوكالة المدية خلال الفترة ممتدة من (2021/2017) لترتفع بعدها و تصل الى 8.442.747.696 دج سنة 2019.

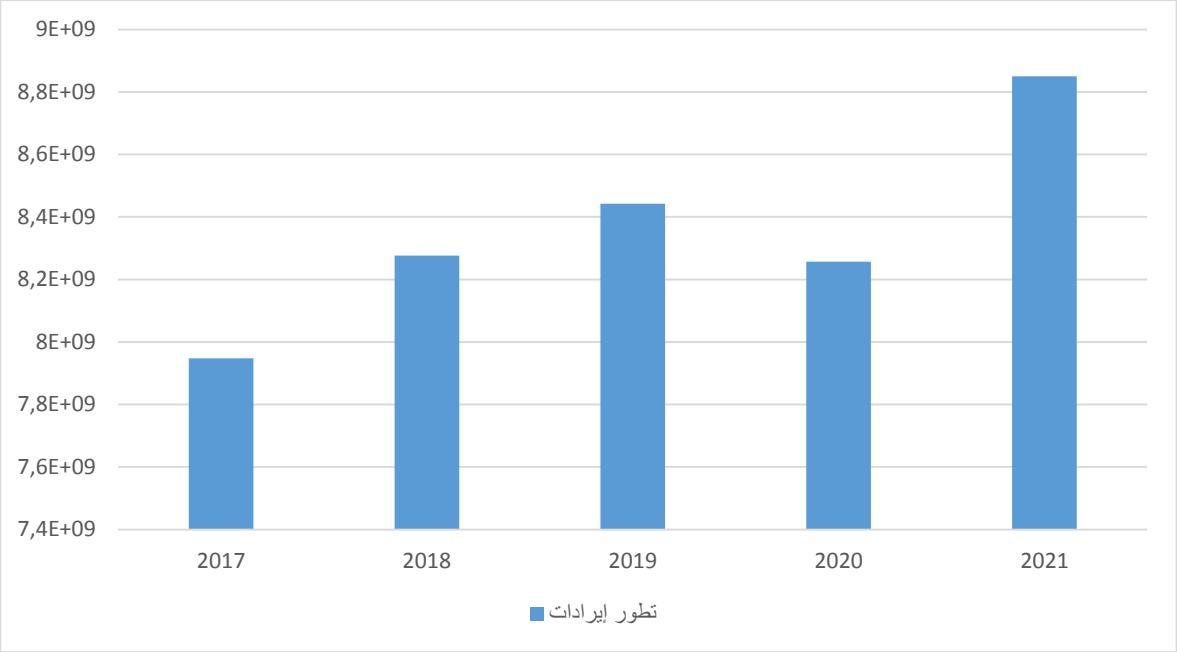
ولتنخفض تدرجيا سنة 2020 بقيمة 8.256.969.149 دج .

ثم إرتفعت مجددا لتصل إلى 8.849.886.274 دج سنة 2021 .

كما هو موضح في الشكل التالي:

[1] من اعداد الطالبين، مقابلة مع م. ق محققة في المصلحة المالية للصندوق الوطني للتقاعد، وكالة المدية، يوم 2022/06/05.

الشكل البياني رقم (3-15): تطور إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد (2021/2017)



المصدر: من إعداد الطالبين إعتماداً على الملحق رقم 8

وبالموازنة مع تطور النفقات للسنوات(2017-2018-2019-2020-2021) نجد أن الإيرادات لا تغطي كل نفقات بل بنسبة قليلة ب40%،38%،37%،35%،37% لسنوات السابقة على التوالي.

المطلب الثالث: تحليل التوازن المالي لصندوق الوطني للتقاعد (وكالة المدية)

يتمثل تحليل التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد بوكالة المدية في مقارنة مختلف نفقات و إيرادات حسب طبيعتها و يعد مشكل التغطية أهم تحدي يواجه الوكالة لضمان خدمات ملائمة لحماية المسنين ، فكلما زاد عدد المشتركين زاد موارد تمويل وتحسين وضعه المالي ويظهر الجدول التالي مدى تحقيق الصندوق لهذا التوازن.

الجدول رقم (3-1) تطور التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد بالمدية خلال (2021/2017)

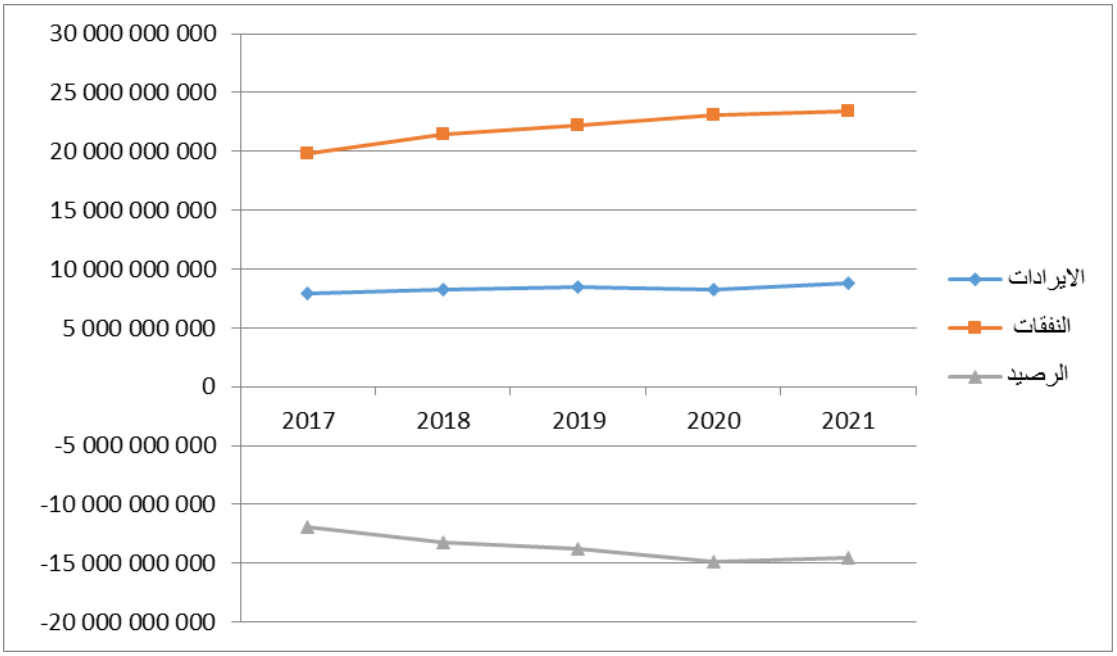
السنوات	2017	2018	2019	2020	2021
الايرادات	7947821576	8275964642	8442747696	8256969149	8849886274
النفقات	19859972444	21500581407	22226369258	23132547645	23412603797
الرصيد	-11912150867	-13224616765	-13783621569	-14875578496	-14562717523

المصدر : من اعداد الطالبين اعتماد على الملاحق رقم8

إذ يحاول الصندوق الوطني للتقاعد بوكالة المدية الحفاظ على سلامة الوضعية المالية و هذا من خلال التوفيق بين موارده المالية و نفقاته التي يؤديها للقيام بمهامه الاساسية ، ال أن الموازنة بين نفقات و موارد الصندوق الوطني للتقاعد لوكالة المدية تعتبر معضلة حقيقية نتيجة لارتفاع المستمر و الدائم لعدد المتقاعدين مقابل محدودية مصادر التمويل ، وبناء على معلومات المنتقاة من الصندوق الوطني للتقاعد بوكالة المدية ، فإن تطور رصيد الصندوق على مستوى الوكالة لفترة الممتدة من 2017 الى 2021 في عجز مستمر كما هو موضح في الجدول أعلاه .

وهذا ما سوف نوضحه من خلال الشكل أدناه و متعلق بتطور رصيد الصندوق الوطني للتقاعد .

الشكل البياني رقم(3-16): تطور التوازن المالي لصندوق الوطني لتقاعد بوكالة المدية من2017 إلى 2021



المصدر: من إعداد الطالبين إعتماد على الجدول أعلاه

نلاحظ من الشكل البياني رقم(3-16) زيادة متتالية و مستمرة في نفقات الصندوق الوطني للتقاعد على مستوى وكالة المدية ،حيث تضاعف النفقات خلال الفترة (2021/2017) إذ إنتقلت من 19.859.972.444 دج سنة 2017 إلى أكثر من 23.412.603.797 دج سنة 2021 ، وهذا راجع إلى زيادة السنوية المتتالية في معاشات و منح المتقاعدين بإضافة الى زيادة الكبيرة في عدد المنتسبين إلى الصندوق الوطني للتقاعد على مستوى الوكالة المدية .

أما إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد عرفت إرتفاعاً خلال ثلاث سنوات أولا من (2017 إلى 2019) لتنخفض تارتاً سنة 2020 وتعود مجدداً لإرتفاع سنة 2021 ويمكن تفسير هذا بالزيادة في كتلة الأجور للعملاء ، وكذا زيادة المنتسبين لصناديق الضمان الإجتماعي .

كما عرف رصيد صندوق التقاعد بوكالة المدية في الأونة الاخيرة تذبذب في نسبه حيث حقق عجز مستمر في رصيده طيلة خمس سنوات سابقة ولقد كان أكبر عجز في الصندوق سنة 2020 بقيمة 14.875.578.496 دج اي ما نسبة 66.3 % من إجمالي نفقات الصندوق على مستوى الوكالة المدية .

ويرجع سبب التنامي لعجز صندوق التقاعد على مستوى وكالة المدية كعينة عن باقي وكالات الصندوق على المستوي الوطني ، إلى تزايد حجم النفقات الناجم عن إرتفاع عدد المحالين على التقاعد ، بإضافة إلى الإنخفاض للإيرادات حيث غطت إيرادات 2020 ما نسبة 35% من نفقات 2020 ، ويعود سبب إنخفاض إيرادات إلى إنهيار أسعار البترول،وبتالى تراجع حصيلة الجباية البترولية المخصصة لصندوق التقاعد و بالتالى تراجع اشتراكات الضمان الاجتماعي وهذا الأمر يدعو إلي المسارعة للحد من تزايد حجم النفقات و زيادة الإيرادات على حد سواء ، وهذا من خلال تبني الإقتراحات و التوصيات من الجهات المختصة وكذا الخبراء ، وفي السياق نجد المجلس الوطني والاجتماعي الذي قدم بعض الإستراتيجيات لتحسين الوضعية المالية الصعبة للصندوق الوطني للتقاعد وهذا كمحاولة منه لإيجاد الحلول الملائمة والقابلة للتطبيق على المدى القصير ومن هذه الحلول المطروحة نجد:

*مراجعة سن الإحالة على التقاعد برفعه إلى 62 سنة .

*ضرورة تجميد إنجاز بعض المشاريع جديدة البنية .

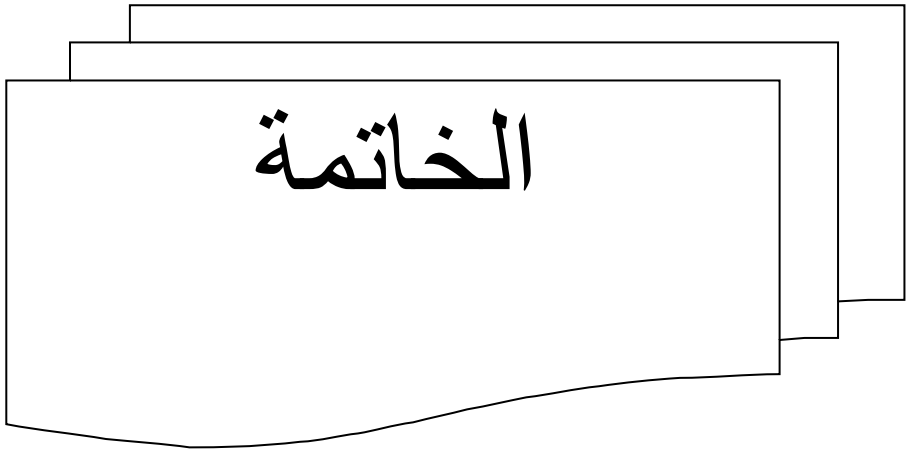
*ضرورة تنصيب نظاماً ليقظة على الإعتمادات و إستهلاكها .

خلاصة:

إن نظام التقاعد مرهونة بتوازن المالي ، الأمر الذي وجب علينا دراسته و تحليل نفقات وإيرادات الهيئة المكلفة بتسير هذا النظام ، أين قمنا بإعتماد على وكالة الصندوق الوطني للتقاعد على مستوى وكالة المدية كعينة عن باقي وكالات الصندوق على مستوى الوطني ، وهذا من أجل التوصل إلى عناصر المساهمة في اختلال التوازن المالي لصندوق الوطني للتقاعد بوكالة المدية ، حيث توصلنا من خلال دراستنا و تحليل المقومات الرئيسية للعناصر المساهمة إلى أن الإختلال يرجع أساساً إلى تسارع نفقات صندوق التقاعد مقابل محدودية إيراداته.

يرجع مستوي التطور المتسارع لتلك النفقات أساساً للتحمل الإضافي لبعض نفقات التقاعد رغم إلغاء التقاعد المسبق سنة 2016 ، وإلى المبدأ العالمي للتأمنات الإجتماعية في مجال تغطية خطر العجز عن العمل جراء التقدم في السنة المتمثل في خطر شيخوخة .

وما زاد الوضع تأزماً هو إنخفاض مستوي الإشتركات المهنية خلال السنوات الأخيرة ، وتراجع الحصيلة الجباية البترولية المخصصة للصندوق نتيجة إنخفاض اسعار البترول العالمية .


الخاتمة

الخاتمة:

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة الموضوع جد مهم في مجال المحاسبة والمتعلق ب أثر محاسبة المعاشات على الأداء المالي حيث تمحورت الإشكالية حول

إذ قسمت الدراسة إلي ثلاثة فصول، حيث عالج الفصل لأول مدخل للمعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق معيار المحاسبي19، الذي ضما ثلاث مباحث الاولها مدخل إلى المعايير المحاسبية الدولية، اما المبحث الثاني فقد تناولنا عنصر منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم19، وختاماً بالمبحث الثالث بعنوان تصنيف منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم19 ومعالجتها المحاسبية.

أما فيما يخص الفصل الثاني فقد خصصناه لتقويم الأداء المالي للصندوق القومي للمعاشات، من خلال التطرق لتقويم الأداء المالي للصندوق القومي للمعاشات في المبحث الاول، والأهداف والأهمية تقييم أداء المالي للصندوق في المبحث الثاني، والأخيراً مؤشرات تقويم ومصادر تمويل الأداء المالي وتوازنه في المبحث الثالث.

إسقاط الجانب التطبيقي قمنا بتخصيص الفصل الثالث لدراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد –وكالة المدية– من خلال عرض عام حول عموميات الصندوق في المبحث الاول، وفي المبحث الثاني تناولنا دراسة ديمغرافية لفئة المتقاعدين على مستوى وكالة، أما المبحث الثالث و الرابع ضم دراسة شاملة حول تحليل نفقات وإيرادات الصندوق الوطني للتقاعد وتوازنه المالي.

إختيار الفرضيات:

من خلال ما تم عرضه في سياق الحديث وقصد الإجابة على الإشكالية الرئسية و الاسئلة الفرعية، يمكن التأكد من صحة الفرضيات كما يلي:

الفرضية الأولى: التى تنص على ان منافع الموظفين وفقاً للمعيار المحاسبي الدولي رقم19 بانها كافة التكاليف التي تتحملها المؤسسة مقابل خدمة الموظف هذه

الفرضية صحيحة فمنافع الموظفين هي كافة التكاليف التي تتحملها المؤسسة سواء على المدى الطويل أو على المدى القصير مقابل ما يقدمه العامل أو الموظف من خدمات للمؤسسة.

الفرضية الثانية:التي تنص على من الشروط الأولية للاعتراف هي أن تعترف المؤسسة بمنافع الموظفين قصيرة الأجل عند قيام الموظف بتقديم خدمة مقابل هذه المنافع، هذه الفرضية صحيحة فمنافع الموظفين قصيرة الأجل تعترف بها المؤسسة خلال 12شهرا بعد نهاية الفترة التى يقوم بها العامل بتأدية الخدمة.

الفرضية الثالثة: إن الصندوق الوطني للتقاعد بشكل عام يعاني من اختلالات عميقة(العجز) في توازنه المالي جراء تذبذبات على مستوى نفقات التقاعد على حساب الإيرادات، نتيجة التشريعات القائمة والمتعلقة بالتطبيق المفرط في سياسة السلم والامن الاجتماعي على حساب مبدأ تغطية العجز عن العمل، على مستوى وكالة المدية بشكل خاص، وقد عرفت الوضعية المالية عجزاً مستمرا في رصيدها طيلة خمس سنوات الاخيرة للفترة(2022/2017) ولقد كان أكبر عجز في الصندوق سنة 2020

الفرضية الرابعة: من أهم الأجراءات والاليات لتصحيح العجز في الوضعية المالية للصندوق هي أن تكون نظم المعاشات قابلة للاستدامة سياسيا وإصلاح المعاشات وتتوقف كل هذه العملية على قدرة الحكومة على تحصيل الإشتركات والحفاظ على استقرار الاقتصاد الأعلى إضافة إلى ضرورة وضع نظام مراقبة للقروض المواجهة للاستهلاك ورفع من الايرادات وتقليل النفقات و مراجعة سن التقاعد برفعه إلى 62سنة.

نتائج الدراسة:

بناء على ما سبق نستخلص ما يلي:

*منافع الموظفين عبارة عن أعباء وتكاليف تتحملها المؤسسة مقابل الخدمات التي يقدمها لها الموظفون.

*تتكون مزايا المستخدمين من خمسة مزايا:مزايا طويلة الأجل،مزايا قصيرة الأجل، مزايا ما بعد انتهاء الخدمة، مزايا انتهاء الخدمة، منافع الموظفين في شكل حقوق مليكة.

*يعتبر إرتفاع معدل البطالة وإنخفاض معدل الإنتساب للضمان الاجتماعي عاملان رئيسيان للعجز الذي يعاني منه الصندوق الوطني للتقاعد لذلك وجب الإهتمام بهاذين الؤشرين.

*شهد نظام التقاعد في الجزائر إختلالات في التوازنات المالية وصاحبة في ذلك إصلاحات تهدف إلى تحقيق الإستقرار المالي.

*تطور عدد المستفيدين من الصندوق الوطني لتقاعد والذي هو في تزايد مستمر حسب معطيات الدراسة وهذا خلال الفترة(2018/2011) حيث بلغت النفقات خلال سنة 2011 ما يقدر 350067دج مقارنته بالايرادات التي بلغت 870615دج.

التوصيات:

بناءا على النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة تقترح التوصيات التالية:

*العمل على شرح المعايير المحاسبية بشكل أكثر تفصيلا بغرض تطبيقها بنفس الكيفية من طرف جميع المؤسسات التى تستخدمها وبالتالي توفير معلومات مفهومة وقابلة للمقارنة على الصعيد الدولي.

*الحرص على عمل بعثات تعليمية لكيفية تطبيق المعايير الدولية في المؤسسات الإقتصادية.

*ضرورة برمجة دورات تكوينة بعد كل إصدار للمعايير المحاسبية الدولية بهدف معرفة طريقة ومنهجية العمل وتوضيح الغرض من كل معيار.

*تمديد سن التقاعد بسنتين إجباريا مع الأخذ بعين الإعتبار خصوصية بعض المهن البالغة الخطورة وبثلاث سنوات أخرى بشكل طوعي وهذا ما سيؤدي إلى ارتفاع

الاشتراكات من جهة وإلى تقليص مستحقات كل المتقاعدين في المستقبل بسنتين وثلاث سنوات أخرى.

*استثمار الرصيد الإيجابي الذي تتحصل عليه صناديق التقاعد من اجل تكوين أموال تساهم في تغطية العجز في المستقبل.

*ايجاد اليات حديثة اخرى يعتمد عليها نظام التقاعد في الجزائر تجعله يتخلص من تعثراته المالية.

*لتجنب الوقوع في العجز، يجب أن تعتمد صناديق الضمان الإجتماعي في مواردها على عدة منافذ خاصة الاستثمارات.

أفاق الدراسة:

تناول موضوع بحثنا أثر محاسبة المعاشات على الأداء المالي للصندوق الوطني للتقاعد، نظراً لعدم الاستقرار الوضع الاقتصادي الوطني وصعوبة التحكم في مؤشراته الكلية، ارتأينا لدراسة الوضع المالي وتوازنه لهذا الصندوق، اقتناعنا حاليا أن حل الازمة ينبع من داخل النظام نفسه أولا ويجب في ظل هذه المعطيات الكلية التي يعيشها النظام، تعديل وملائمة نظام التقاعد بطريقة تستجيب لتطورات الوضعية الاقتصادية بالاعتماد النظام المعمول به من خلال مرونة التشريعات والاجراءات الداخلية للصندوق الوطني للتقاعد ونظرا لأهمية الموضوع وتشابك طبيعته يصعب الإلمام بجميع جوانبه في بحث واحد لذا يبقي المجال مفتوح للإعداد بحوث تخص زوايا نظر أخرى لم نتطرق لها ويتطلب ذلك تعاون الجهات المعنية مع الباحثين في هذا المجال خاصة في توفير المعلومات الإحصائية والمالية لفهم ظاهرة العجز المالي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

الكتب:

أحمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي المالي SCF ، الطبعة الأولى، الجزائر،2015

أمين السيد أحمد لطفي، منظور التوافق المحاسبي الدولي، الدار الجامعية، مصر2 ، جمعه السعيد مكاش فرحات الاداء المالي للمنظمات والتحديات الراهنه المريخ للنشر الرياض المملكه العربيه السعودي ، 2000.

حسين القاضي، المحاسبة الدولية ومعاييرها، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن،2008 .

خالد جمال الجعرات، معايير التقرير المالية الدولية IFRSs&IASs 2007 ، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع،2008 .

خطيب محمد محمود ، الاداء المالي واثره على اسهم الشركات دار حامد للنشر والتوزيع عمان الاردن، 2010.

داركر ابيزان، مستقبل الاداره في التسعينات وما بعدها، ترجمه: صليب بطرس دار، الدوليه للنشر والتوزيع القاهره مصر، 1995

الشرع مجيد وسليمان سفيان المحاسبه الاداريه الطبعه الثانيه12 ، 1999 .

لدهراوي كمال الدين مصطفى تحليل قوائم الماليه لاغراض الاستثمار مكتب الجامعي الجديد الاسكندريه مصر 2006.

محمد أبو نصار، معايير المحاسبة والإبلاغ المالي، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن،2014 .

هوام جمعة، المحاسبة المعمقة وفقا للنظام المحاسبي المالي الجديد والمعايير المحاسبة الدولية IAS/IFRS2012/2009 ، ديوان المطبوعات الجامعية،2010 .

هيني قان جريونج، معايير التقارير المالية الدولية دليل التطبيق، الدار الدولية

للاستثمارات الثقافية ش.م.م، مصر ،2006 .

يوسف محمد جربوع وسام عبد الله حلس، المحاسبة الدولية مع التطبيق العملي لمعايير المحاسبة الدولية، الطبعة الأولى، دار الوراق، عمان، الأردن،200 2.

البحوث العلمية والمقالات والملتقيات:

محمد ابراهيم سليمان دوميل دوز الضمان الاجتماعي الافاق والتحديات مجله الحصاد عدد 42 خرطوم السودان.

مزهوده عبد الجليل الاداء بين الكفاءه والفاعليه بحث منشور مجله العلوم الانسانيه جامعه محمد خضره بكره العدد الاول، الجزائر، 2001

الرسائل العلمية:

امحمد طيفور أمينة، الدراسة المحاسبية وحدود الإفصاح في البيانات المالية للبنوك

والمؤسسات المالية المماثلة في ظل IAS/IFRS حالة الجزائر، أطروحة مقدمة ضمن

متطلبات الحصول على شهادة الدكتوراه ل م د في العلوم الاقتصادية تخصص محاسبة

مالية وبنوك، جامعة الشلف، الجزائر ، 2016-2017 .

حمزة العرابي، المعايير المحاسبية الدولية والبيئة الجزائرية ومتطلبات التوافق

والتطبيق،أطروحة دكتوراه، علوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2013.

الرحيم معتصم فضل الموازنات التخطيطيه ودورها في تقويم الاداء المالي لصندوق القومي للمعاشات رساله ماجستير غير مشهوره في المحاسبه كليه الدراسات التجاريه جامعه السودان العلوم والتكنولوجي2010

محمد قبايلي، أفاق تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم 12 ضرائب الدخل "IAS12 في ضل تباين النظام المحاسبي المالي والنظام الجبائي الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة سعد دحلب البليدة الجزائر، 2013

المقابلات:

مقابلة مع م. ق محققة في المصلحة المالية للصندوق الوطني للتقاعد، وكالة المدية، يوم 2022/06/05.

مقابلة مع محمد بن رقية، مدير فرعي للعمليات المالية بالصندوق الوطني للتقاعد

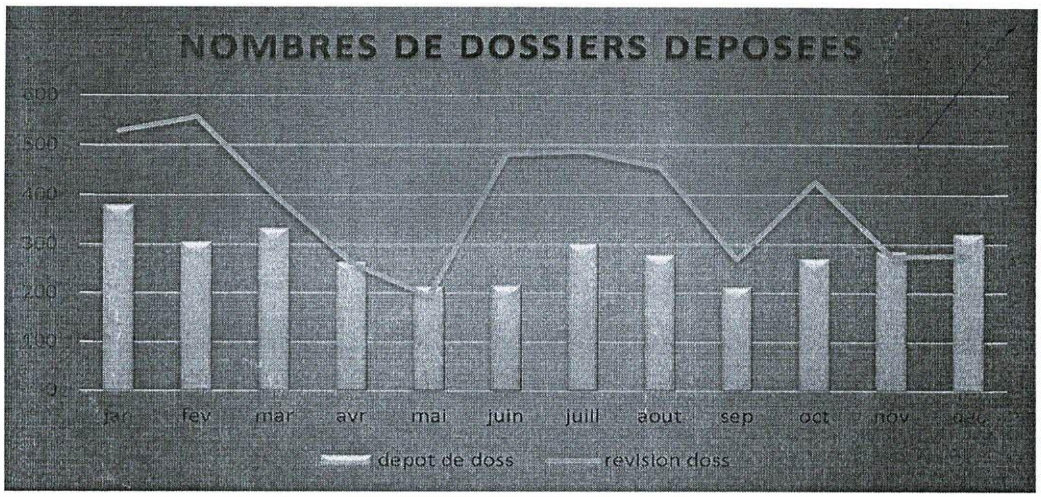
قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

Djelloul Boubire, les provisions comptables en SCF-IFRS Fondement théoriques Exercices applicatifs, Algerie, Mars 2015.

قائمة الملاحق

الملحق 1:

المستفيدون من آمادات التقاعد



2-3 dénombrements des dossiers en paiement :

Le tableau ci-après illustre l'évolution des pensions en paiement par avantage et par dossiers au cours des trois (03) dernières années :

NATURE	12/2017	12/2018	12/2019
PENSIONS DE RETRAITE DIRECTE (مباشر)			
DONT :	41163	41375	41427
-régime général (العادي)	16078	16231	16385
-Retraite proportionnelle	17952	17994	17931
-Retraite sans condition d'age	7121	7146	7106
-Retraite anticipée	12	4	5
PENSION RETRAITE REVERSION	19231	20057	21134
DONT :			
-Veuv/Veuves	10879	10897	11658
-Orphelins-21ans	1531	1500	1457
-Orphelins+21ans	6526	7373	7649
-Ascendants	295	287	370
ALLOCATION DE RETRAITE DIRECTE	5085	5429	5672
ALL RET.REVERSION			
DONT :	2325	2460	2642
-Veuf/Veuves	1423	1416	1536
-Orphelins-21ans	148	141	144
-Orphelins +21ans	750	897	952
-Ascendants	4	6	10
total	67804	69321	70875

الملحق 3:

AGENCE DE : MEDEA

REPARTITION PAR AVANTAGE DES NOMBRES ET MONTANTS

SERVIS AU TITRE DE L'ECHEANCE M

MOIS DE : déc.-17

En dinars

AVANTAGES	Nbre	Montant sans(ICPR avec CD)
Pension de Retraite directe	41 152	1 422 423 175,00
(*) Régime Général	16 078	512 762 636,00
Ret proportionnelle	17 952	560 503 812,00
Ret Sans conditions d'age	7 110	348 932 432,00
Ret anticipée	12	224 295,00
Pension de Ret de revesion	19 231	288 675 868,00
Veufs/Veuves	10 879	218 280 790,00
Orphelins -21ans	1 531	14 286 980,00
Orphelins +21ans	6 526	54 297 333,00
Ascendants	295	1 810 765,00
Allocation de retraite directe	5 085	43 479 363,00
allocation de ret de revesion	2 325	10 701 830,00
Veufs/Veuves	1 423	8 415 779,00
Orphelins -21ans	148	390 099,00
Orphelins +21ans	750	1 885 381,00
Ascendants	4	10 571,00
Retraite Complémentaire	0	0,00
Direct	0	0,00
Reversion	0	0,00
Divers		
TOTAL	67 793	1 765 280 236,00

Nombre de Bénéficiaires du complément différenciel Moudjahid	4 775
Montant du complément différentiel Moudjahid	63 020 486

Nombre de Bénéficiaires du complément différenciel non Moudjahid	11 919
Montant du complément différentiel non Moudjahid	29 783 164

(*) y compris Regime agricole

N.B :

الملحق 4:

AGENCE DE : MEDEA

MOIS DE : déc.-18

REPARTITION PAR AVANTAGE DES NOMBRES ET MONTANTS SERVIS AU TITRE DE L'ECHEAN

En dinars

AVANTAGES	Nbre	Montant sans(ICPR avec CD)
Pension de Retraite directe	41 375	1 465 988 868,41
(*) Régime Général	16 231	521 988 991,76
Ret proportionnelle	17 994	588 858 967,10
Ret Sans conditions d'age	7 146	355 071 255,09
Ret anticipée	4	69 654,46
Pension de Ret de revesion	20 057	303 210 241,31
Veufs/Veuves	10 897	223 558 476,96
Orphelins -21ans	1 500	14 825 389,62
Orphelins +21ans	7 373	62 897 929,38
Ascendants	287	1 928 445,35
Allocation de retraite directe	5 429	46 758 421,04
Allocation de ret de revesion	2 460	11 217 313,02
Veufs/Veuves	1 416	8 551 486,78
Orphelins -21ans	141	373 635,26
Orphelins +21ans	897	2 280 010,97
Ascendants	6	12 180,01
Retraite Complémentaire	0	0,00
Direct	0	0,00
Reversion	0	0,00
Divers	0	0,00
TOTAL	69 321	1 827 174 843,78

Nombre de Bénéficiaires du complément différenciel Moudjahid	4 530
Montant du complément différentiel Moudjahid	57 104 592,06

Nombre de Bénéficiaires du complément différenciel non Moudjahid	11 406
Montant du complément différentiel non Moudjahid	27 732 259,65

(*) y compris Regime agricole

N.B :

الملحق 5:

AGENCE DE : MEDEA

REPARTITION PAR AVANTAGE DES NOMBRES ET MONTANTS
ERVIS AU TITRE DE L'ECHEANCE MENSUELLE DU

MOIS DE : déc.-19

En dinars

AVANTAGES	Nbre	Montant sans(ICPR avec CD)
Pension de Retraite directe	41 427	1 490 358 521,00
(*) Régime Général	16 385	531 931 916,00
Ret proportionnelle	17 931	599 271 844,00
Ret Sans conditions d'age	7 106	359 048 175,00
Ret anticipée	5	106 586,00
Pension de Ret de revesion	21 134	332 851 882,00
Veufs/Veuves	11 658	247 121 852,00
Orphelins -21ans	1 457	15 221 440,00
Orphelins +21ans	7 649	67 969 257,00
Ascendants	370	2 539 333,00
Allocation de retraite directe	5 672	49 147 818,00
allocation de ret de revesion	2 642	12 683 511,00
Veufs/Veuves	1 536	9 689 954,00
Orphelins -21ans	144	398 400,00
Orphelins +21ans	952	2 574 360,00
Ascendants	10	20 797,00
Retraite Complémentaire	0	0,00
Direct	0	0,00
Reversion	0	0,00
Divers	0	0,00
TOTAL	70 875	1 885 041 732,00

Nombre de Bénéficiaires du complément différenciel Moudjahid	4 538
Montant du complément différentiel Moudjahid	55 055 083

Nombre de Bénéficiaires du complément différenciel non Moudjahid	10 809
Montant du complément différentiel non Moudjahid	25 071 109,00

(*) y compris Regime agricole

N.B :

الملحق 6:

AGENCE DE : MEDEA

MOIS DE : déc.-20

ÉPARTITION PAR AVANTAGE DES NOMBRES ET MONTANTS
SERVIS AU TITRE DE L'ECHEANCE MENSUELLE I

En dinars

AVANTAGES	Nbre	Montant sans(ICPR avec CD)
Pension de Retraite directe	41 048	A 1 524 988 801,00
(*) Régime Général	16 225	540 885 241,00
Ret proportionnelle	17 801	618 377 795,00
Ret Sans conditions d'age	7 018	365 633 928,00
Ret anticipée	4	91 837,00
Pension de Ret de revesion	21 993	B 362 440 421,00
Veufs/Veuves	12 220	268 709 597,00
Orphelins -21ans	1 481	16 722 139,00
Orphelins +21ans	7 894	74 247 509,00
Ascendants	398	2 761 176,00
Allocation de retraite directe	5 860	C 51 541 758,00
allocation de ret de revesion	2 819	D 14 271 567,00
Veufs/Veuves	1 663	10 953 798,00
Orphelins -21ans	138	401 527,00
Orphelins +21ans	1 010	2 898 584,00
Ascendants	8	17 658,00
Retraite Complémentaire	0	0,00
Direct	0	0,00
Reversion	0	0,00
Divers	0	0,00
TOTAL	71 720	1 953 242 547,00

Nombre de Bénéficiaires du complément différenciel Moudjahid	4 282
Montant du complément différentiel Moudjahid	48 732 276

Nombre de Bénéficiaires du complément différenciel non Moudjahid	9 682
Montant du complément différentiel non Moudjahid	22 298 369,00

(*) y compris Regime agricole

N.B :

الملحق 7:

REPARTITION PAR AVANTAGE DES NOMBRES ET MONTANTS SERVIS AU TITRE DE L'ECHEANCE MENSUELLE]

AGENCE DE : MEDEA

MOIS DE : déc.-21

En dinars

AVANTAGES	Nbre	Montant sans(ICPR avec CD)
Pension de Retraite directe	40 714	1 509 478 465,00
(*) Régime Général	16 200	536 764 773,00
Ret proportionnelle	17 453	601 766 342,00
Ret Sans conditions d'age	7 058	370 874 395,00
Ret anticipée	3	72 955,00
Pension de Ret de revesion	23 155	385 827 780,00
Veufs/Veuves	12 998	286 183 952,00
Orphelins -21ans	1 505	17 154 625,00
Orphelins +21ans	8 222	79 465 005,00
Ascendants	430	3 024 198,00
Allocation de retraite directe	5 998	51 674 347,00
allocation de ret de revesion	2 969	15 169 367,00
Veufs/Veuves	1 792	11 764 573,00
Orphelins -21ans	135	386 401,00
Orphelins +21ans	1 035	3 003 169,00
Ascendants	7	15 224,00
Retraite Complémentaire	0	0,00
Direct	0	0,00
Reversion	0	0,00
Divers	0	0,00
TOTAL	72 836	1 962 149 959,00

Nombre de Bénéficiaires du complément différenciel Moudjahid	4 151
Montant du complément différentiel Moudjahid	46 271 673,00

Nombre de Bénéficiaires du complément différenciel non Moudjahid	9 972
Montant du complément différentiel non Moudjahid	23 304 226,00

(*) y compris Regime agricole

N.B :

الملحق 08:

Année	Recettes
2017	7 947 821 576.50
2018	8 275 964 641.94
2019	8 442 747 696.11
2020	8 256 696 148.43
2021	8 849 886 274 .39