

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة آكلي محند أولعاج بالبويرة  
كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير  
شعبة علوم التسيير

تخصص مالية و محاسبة  
أطروحة مُقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة  
دكتوراه الطور الثالث

تطبيق أسلوب التقييم الإكتواري لمزايا المستخدمين في مؤسسة إقتصادية  
- دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)-

تحت إشراف  
د / شيخي بلال

من إعداد الطالب  
رحيم سعيد

#### أعضاء لجنة المناقشة

اللقب و الإسم	الرتبة	الصفة	الجامعة
تويذة بلقاسم	أستاذ محاضر أ	رئيسا	البويرة
شيخي بلال	أستاذ محاضر أ	مشرفا و مقرا	بومرداس
قاشي يوسف	أستاذ محاضر أ	ممتحنا	البويرة
بوسبعين تسعديت	أستاذ محاضر أ	ممتحنا	البويرة
سماي علي	أستاذ	ممتحنا	المدية
آيت محمد مراد	أستاذ محاضر أ	ممتحنا	الجزائر 03

السنة الجامعية 2018/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

" وَهَا أُوتِيْتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيْلًا "

(سورة الإسراء، الآية رقم 85)

# شكر و تقدير

﴿...وإن تشكروا يرضه لكم...﴾، فـ ﴿...ربي أوزعني إن أشكر نعمتك التي أنعمت عليّ و على والديّ و أن أعمل صالحا ترضاه و أدخني برحمتك في جحادك الصالحين﴾، و الحمد لله تعالى على جزيل نعمه و آلائه، والشكر له إعترافا بمنّنه و عطاءه، والصلاة و السلام على خير خلقه و صفوة انبيائه، و على آله و صحبه و كلّ أوليائه و أتباعه . و بعد

أتوجه في مستهل هذا العمل بشكري الصادق و الخالص لكل من:

✚ أستاذي المشرف هادي بلال لقبوله الإشراف على هذه الأطروحة و على توجيهاته و نائحه و دعمه ليستوفي الموضوع حقّه و يبلغ العمل نهايته.

✚ السادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة، كلّ باسمه و صفته، الذين قبلوا مناقشة هذه الأطروحة و خصّوها لما تستحقّ من وقتٍ و جهدٍ لإثرائها و تصويبها.

✚ مسؤولي كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير بالبويرة و أساتذتي الأفاضل بذات الكلية الذين كانوا منهلّي للعلوم و المعرفة، و الذين يبدّلون ما يؤسّسهم و يعملون دون فتورٍ للرقّي بها و تحسين ترتيبها ضمن الجامعات .

✚ مسؤولي و موظفي شركة الإسمنت بسور الغزلان في كل من إدارة المالية و المحاسبة و إدارة الموارد البشرية الذين رحّبوا بي و سمّأوا لي و تعاونوا معي في إجراء الدراسة التطبيقية بمؤسستهم.

✚ من ساهم من قريبٍ أو من بعيد في إنجاز هذا العمل.

# إهداء

أهدي ثمره جُهدِي المتواضع هـذا إلى :

➤ أولي رحمتي، الوالدين العزيزين رَحِمَهُمَا اللهُ، عِرْفَانًا بِبِرِّهِمَا وِإِحْسَانًا لِهَمَّا، فَهَمَّا أَوْلَى النَّاسِ

بِالْمَعْرُوفِ، وَ أَسْأَلُ اللهُ أَنْ يَنْفَعَهُمَا بِهِ وَ يَجْزِيَهُمَا خَيْرًا عَلَيَّ مَا كَانُوا وَ تَحْمَلُوا مِنْ أَجْلِ

تَرْبِيَّتِنَا وَ تَعْلِيمِنَا، وَأَرْحَمُهُمَا رَبِّي عَمَّا رَبِّيَايَ خَيْرًا.

➤ رَبِّي الكريمة التي كانت سَنَدًا وَ عَمُودًا لِي عَلَيَّ طَلِبِ الْعِلْمِ وَ فِي إِحْدَادِ هَذَا الْعَمَلِ.

➤ وَوَلَدِنَا الصَّغِيرِ وَ هِبَةِ اللهِ لَنَا عَبْدِ الْجَلِيلِ، الَّذِي كَانَ مِيلَادُهُ مُزَامِنًا لِمِيلَادِ هَذِهِ الْأَطْرُوحَةِ، وَ

أَسْأَلُ اللهُ أَنْ يُطَلِّحَهُ فِي كُنْيَاهِ وَ يَكْرِهَهُ فِي أَخْرَاهِ وَ يُؤْتِيَهُ مِنْ خَزَائِنِ عِلْمِهِ وَ خَيْرَاتِهِ، وَ يَجْعَلَ

ذِكْرَ إِسْمِهِ فِي هَذِهِ الْأَطْرُوحَةِ فَأَلْ خَيْرٌ لَهُ لِتَحْصِيلِ مَا عَلَا وَ عَلَى مِنَ الشَّهَادَاتِ الْعِلْمِيَّةِ.

➤ كُلِّ طَالِبِ عِلْمٍ، صَبَرَ عَلَيَّ ذُلَّ طَلِبِ الْعِلْمِ سَاعَةً لِيَتَجَرَّرَ مِنْ ذُلِّ الْجَهْلِ طُولَ حَيَاتِهِ، فَالصَّبْرُ

مِفْتَاحُ الْعِلْمِ ﴿... هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَيَّ أَنْ تُعَلِّمَنِي مِمَّا عُلِّمْتَ رُشْدًا، قَالَ إِنَّكَ لَنْ تَسْتَطِيعَ مَعِيَ

صَبْرًا﴾، وَيُرَدُّ عَلَيَّ الدَّوَامِ "رَبِّي رِذِيي عِلْمًا".

➤ كُلُّ خَرِّ مُطْلِي فِي هَذَا الْوَلَدِ.



## - ملخص

يعالج موضوع الدراسة مدى تطبيق أسلوب التقييم الإكتواري لمزايا المستخدمين طويلة الأجل حسب تصنيف النظام المحاسبي المالي ممثلة في منحة الذهاب للتقاعد التي تمنحها المؤسسات الإقتصادية لمستخدميها بمناسبة خروجهم للتقاعد الذين يختلفون عن بعضهم البعض في العمر و في الأجر و في الأقدمية و غيرها، فمواجهة هذا الإلتزام من طرف المؤسسات يوجب عليها تشكيل مؤونة تُقدِّرها بناء على فرضيات إكتوارية مالية و ديموغرافية تتمثل في احتمال تواجد المستخدم المعني بالمؤسسة في تاريخ خروجه إلى التقاعد و معدل تطور الأجر في المؤسسة أو في قطاع نشاطها و معدل دوران المستخدمين الذي يمكن أن يكون فئويا خاصاً بفئة معينة من المستخدمين أو عاماً لكل فئاتهم و معدل الوفاة الذي يمكن أن يكون خاصاً بمستخدمي الشركة أو مستخرجاً من بيانات الهيئات الحكومية الأخرى كالديوان الوطني للإحصاء أو مصالح الضمان الإجتماعي و معدل التحيين الذي يجب أن يوافق معدل خصم سندات شركة مسعرة في البورصة و من الفئة الأولى في حالة سوق مالية نشطة أو معدل خصم سندات الخزينة في حالة سوق مالية غير نشطة. كما تطرق الموضوع إلى مختلف أصناف مزايا المستخدمين حسب المرجعين المحاسبيين المتمثلين في كل من المعيار المحاسبي الدولي 19 و النظام المحاسبي المالي.

إنّ فكرة التقييم الإكتواري لمزايا المستخدمين تُعتبر حديثة نوعاً ما، أُسْتُخدمت في النظام المحاسبي المالي بعد تبني هذا الأخير للمعايير المحاسبية الدولية و بصفة خاصة المعيار المحاسبي الدولي 19، و هي مُستمددة من التأمينات على الحياة التي تُعتبر مهد ظهور هذا الفرع من العلوم، الذي يُدمج مفاهيم علوم أساسية أخرى كالرياضيات و الإحصاء و الإحتمالات و المالية.

و قد تمّ الإعتماد على معطيات شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg) خلال الفترتين 2014 و 2015 التي تمثل إحدى فروع المجمع الصناعي و التجاري لإسمنت الجزائر (GICA) لأغراض الدراسة التطبيقية .

## الكلمات المفتاحية

مزايا المستخدمين - المعايير المحاسبية الدولية - المعيار المحاسبي الدولي 19 - النظام المحاسبي المالي - التقييم الإكتواري.

## **-Résumé**

Le sujet d'étude traite l'application du modèle actuariel dans l'évaluation des avantages du personnel à long terme d'après la classification du système comptable financier, qui renferment l'indemnité de départ à la retraite versée aux salariés à l'occasion de leur départ de l'entreprise (société), ces salariés qui diffèrent entre eux dans l'âge, l'ancienneté, le salaire de poste...etc.

Les entreprises, pour remplir leurs obligations à l'égard de cet engagement, doivent constituer une provision pour pension de retraite évaluée sur la base d'hypothèses actuarielles financières et démographiques telles que la probabilité de présence de l'employé dans l'entreprise au moment de sa retraite, le taux de progression des salaires dans l'entreprise ou dans son secteur d'activité, le taux de mortalité des salariés de l'entreprise, et le taux de turnover qui peut être catégorique ou général, et le taux d'actualisation qui ne peut être autre que le taux d'escompte des titres d'une société cotée en bourse et de première catégorie dans le cas d'un marché financier actif ou à défaut, le taux d'escompte des bons de trésor dans le cas d'un marché financier inactif. Comme dans cette étude ont été développés les différents types d'avantages de personnel en fonction de la classification des deux référentiels comptables, à savoir la norme comptable internationale<sup>19</sup> (ias19) et le système comptable financier(scf).

la notion d'évaluation actuarielle des avantages du personnel est récente, dont les racines reviennent au secteur des assurances qui représente l'origine de son apparition, cette notion est utilisée par le système comptable financier suite à l'adoption par celui-ci des normes comptables internationales notamment l'ias19, elle est basée sur l'utilisation des notions d'autres sciences fondamentales tels que les maths, les statistiques, les probabilités et les finances.

L'étude pratique du sujet était enrichie par l'exploitation des données des exercices2014-2015 de la société de ciment de sour el-ghozlane (sc-seg) l'une des filiales du groupe GICA.

## **Mots clés**

Les avantages du personnel, les normes comptables internationales, la norme comptable internationale<sup>19</sup> (ias19), le système comptable financier (scf), l'évaluation actuarielle.

## **-Abstract**

The subject of study deals with the application of the actuarial model in the valuation of long-term employee benefits according to the classification of the financial accounting system, which includes the retirement indemnity paid to employees on the occasion of their departures from the company, those employees who differ among themselves in the age, the experience, the post wage ... etc.

The companies, to meet their obligations with respect to this commitment must constitute a provision for a retirement pension, which is assessed on the basis of actuarial financial and demographic assumptions such as the likelihood of the employee's presence in the company when he retires, the rate of wage development in the company or its sector of activity, the mortality rate of the company's workforce, , the turnover which may be categorical or general, and the discount rate which cannot be other than the rate of discount of the securities of a listed company and of the first category in the case of an active financial market or the discount rate of treasury bills in the case of an inactive financial market. As in this study, the various types of personnel benefits have been developed according to the classification of the two accounting references, namely the international accounting standard19 (ias19) and the financial accounting system.

It is noted that the concept of actuarial valuation of employee benefits is fairly recent, derived from the insurance industry (life insurance), which is the cradle of it's emergence, this concept was used by the financial accounting system following the adoption by the latter of international accounting standards, notably ias19, the actuarial science is based on the use of notions of other fundamental sciences such as moths, statistics, probabilities and finance.

The practical part of the study was enriched by the exploitation of the data of the years 2014-2015 of the company of cements of sour el-ghozlane (sc-seg), one of the subsidiaries of the GICA group.

## **Keywords**

Employee benefits, international accounting standards, international accounting standard19 (ias19), financial accounting system, actuarial valuation.

## - فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
- آية قرآنية	
- إهداء	
- شكر و تقدير	
- ملخص بالعربية .....	I
- ملخص بالأجنبية (فرنسية و إنجليزية) .....	II
- فهرس المحتويات .....	IV
- قائمة الجداول .....	XI
- قائمة الأشكال و المخططات .....	XII
- قائمة الملاحق .....	XII
- قائمة المختصرات و المصطلحات .....	XIII
<b>- مقدمة عامة</b>	أ - ذ
- الفصل الأول: مدخل عام لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية .....	1-35
- تمهيد .....	01
- المبحث الأول: ماهية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية .....	02
- المطلب الأول: الموارد البشرية و إدارتها في المؤسسة الاقتصادية .....	02
- الفرع الأول: تعريف الموارد البشرية .....	02
- الفرع الثاني: مفهوم إدارة الموارد البشرية .....	02
- المطلب الثاني: مهام إدارة الموارد البشرية .....	04
- الفرع الأول: تخطيط و إستقطاب الموارد البشرية .....	04
- الفرع الثاني: تنمية و تحفيز المستخدمين .....	05
- الفرع الثالث: سلامة المورد البشري و إدارة علاقاته النقابية .....	06
- الفرع الرابع: مسك البطاقة الشخصية للمستخدمين .....	07
- المطلب الثالث: التوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية .....	08
- الفرع الأول: المورد البشري مصدر للميزة التنافسية .....	08
- الفرع الثاني: المورد البشري مصدر للقيمة المضافة .....	09
- الفرع الثالث: المورد البشري شريك إستراتيجي .....	10

11	-المطلب الرابع: أسباب زيادة الإهتمام بالموارد البشرية.....
12	-المبحث الثاني: تحفيز الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية.....
12	-المطلب الأول: تحفيز الموارد البشرية و أهميته.....
12	- الفرع الأول: مفهوم تحفيز الموارد البشرية.....
13	-الفرع الثاني: أهمية تحفيز الموارد البشرية.....
15	-المطلب الثاني: أنواع حوافز الموارد البشرية.....
15	-الفرع الأول: الحوافز حسب طبيعتها.....
15	الفرع الثاني: الحوافز حسب أثرها.....
16	-الفرع الثالث: الحوافز حسب أطرافها.....
16	-المبحث الثالث: التحفيز و مزايا المستخدمين في النظريات الاقتصادية.....
17	-المطلب الأول: التحفيز في نظرية الإدارة العلمية لتايلور (F. TAYLOR).....
17	-المطلب الثاني: التحفيز في نظرية تدرج الحاجات لماسلو (A.MASLOW).....
19	-المطلب الثالث: التحفيز في نظرية عدالة العائد لآدامز (S.ADAMS).....
21	-المطلب الرابع: التحفيز في نظرية القيمة للوك (E.LOCK).....
21	-المطلب الخامس: التحفيز في نظرية التوقع لفروم (V.VROOM).....
	-المبحث الرابع: لوحة القيادة الاجتماعية مصدر للمعلومات عن مزايا المستخدمين في المؤسسة الاقتصادية.....
23	الإقتصادية.....
23	-المطلب الأول: لوحة القيادة الاجتماعية و أهم معلوماتها عن مزايا المستخدمين.....
24	-الفرع الأول: تعريف لوحة القيادة الاجتماعية.....
26	-الفرع الثاني: أهم المعلومات عن مزايا المستخدمين في لوحة القيادة الاجتماعية.....
32	-المطلب الثالث: إستخدامات لوحة القيادة الاجتماعية.....
32	-الفرع الأول: أداة لجمع البيانات و الإعلام.....
32	-الفرع الثاني: أداة للمقارنة و التشخيص.....
33	-الفرع الثالث: أداة للتنبؤ و اتخاذ القرار.....
34	-الفرع الرابع: أداة للمراقبة.....
35	- خلاصة.....
74-37	-الفصل الثاني: العلوم الإكتوارية و القيمة الإكتوارية-مفاهيمها و تطبيقاتها.....
38	-تمهيد.....
39	-المبحث الأول: ماهية العلوم (الدراسات) الإكتوارية.....

39	-المطلب الأول: مفهوم العلوم الإكتوارية و مبادئها.....
39	-الفرع الأول: مفهوم العلوم الإكتوارية.....
40	-الفرع الثاني: مبادئ العلوم الإكتوارية.....
42	-المطلب الثاني: التطور التاريخي للعلوم الإكتوارية و هيئاتها الدولية.....
42	-الفرع الأول: نشأة العلوم الإكتوارية.....
44	-الفرع الثاني: الهيئات الدولية للعلوم الإكتوارية.....
46	-المبحث الثاني: المختص الإكتواري كمورد بشري للمؤسسة الإقتصادية.....
46	-المطلب الأول: تعريف المختص الإكتواري و مهامه .....
46	-الفرع الأول: تعريف المختص الإكتواري .....
47	-الفرع الثاني: مهام المختص الإكتواري .....
48	-المطلب الثاني: الجهات الطالبة على خدمات المختص الإكتواري.....
48	-المطلب الثالث: واقع المهنة الإكتوارية في العالم و في الجزائر.....
49	-الفرع الأول: واقع المهنة الإكتوارية في العالم.....
50	-الفرع الثاني: واقع المهنة الإكتوارية في الجزائر.....
50	-المبحث الثالث: القيمة الإكتوارية و بعض تقنياتها في المؤسسات.....
51	-المطلب الأول: مفهوم القيمة الإكتوارية و المصطلحات الأخرى المرتبطة بها.....
51	-الفرع الأول: مفهوم القيمة الإكتوارية.....
51	-الفرع الثاني: المصطلحات ذات العلاقة بالقيمة الإكتوارية.....
53	-المطلب الثاني: بعض تطبيقات العلوم الإكتوارية في المؤسسات.....
53	-الفرع الأول: في مجال التأمينات.....
57	-الفرع الثاني: في مجال مالية المؤسسة.....
57	-الفرع الثالث: في تقييم الإستثمارات في بيئة عدم التأكد.....
61	-الفرع الرابع: في تسيير الأصول و الخصوم.....
63	-الفرع الخامس: في تسيير المخاطر المالية.....
64	-الفرع السادس: في مجال المحاسبة و التدقيق.....
66	-المبحث الرابع: تطبيق الدراسة الإكتوارية في مجال التأمينات الإجتماعية .....
66	-المطلب الأول: أهمية و أهداف الدراسة الإكتوارية في التأمينات الإجتماعية.....
66	-الفرع الأول: أهمية الدراسة الإكتوارية في التأمينات الإجتماعية.....
67	-الفرع الثاني: أهداف الدراسة الإكتوارية في التأمينات الإجتماعية.....

68	-المطلب الثاني: طرق تقدير ضم سنوات سابقة في التأمينات الإجتماعية(casnos).....
68	-الفرع الاول: طريقة الإشتراكات المحددة.....
71	-الفرع الثاني: طريقة المنافع المحددة.....
74	-خلاصة.....
145-76	<b>-الفصل الثالث: مزايا المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19 (ias19) و النظام المحاسبي المالي(scf).....</b>
77	-تمهيد.....
78	-المبحث الأول:مدخل إلى معايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية (ias/ifrs).....
78	-المطلب الأول: لمحة تاريخية عن نشأة المعايير المحاسبية الدولية و أهم هيئاتها.....
78	-الفرع الأول: نشأة معايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية.....
80	-الفرع الثاني: تعريف المعيار المحاسبي.....
81	-المطلب الثاني: الأسباب الداعية لتطبيق معايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية.....
81	-المطلب الثالث: هيئات إعداد معايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية.....
88	-المطلب الرابع: مراحل إصدار معيار محاسبي أو إبلاغ مالي دولي.....
91	-المبحث الثاني: دور معايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية في جودة المعلومات المالية.....
91	-المطلب الأول: ماهية المعلومة المالية.....
91	-الفرع الأول: مفهوم المعلومة المالية.....
91	-الفرع الثاني: خصائص المعلومات المالية.....
95	-المطلب الثاني: الجهات المستخدمة للمعلومات المالية.....
95	-الفرع الأول: الجهات الداخلية.....
96	-الفرع الثاني: الجهات الخارجية.....
99	-المبحث الثالث: مزايا المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19(ias19).....
99	-المطلب الأول: مجال تطبيق المعيار المحاسبي الدولي 19.....
99	-الفرع الأول: نبذة تاريخية عن المعيار المحاسبي الدولي 19.....
100	-الفرع الثاني: هدف تطبيق المعيار المحاسبي الدولي 19.....
100	-المطلب الثاني: أسباب مراجعة المعيار المحاسبي الدولي 19 و أهم النقاط المعدلة فيه.....
104	-المطلب الثالث: تصنيف مزايا المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19 و معالجتها المحاسبية.....
104	-الفرع الأول: المزايا قصيرة الأجل.....

105	-الفرع الثاني: مزايا نهاية العقد.....
108	-الفرع الثالث: المزايا الأخرى طويلة الأجل.....
108	-الفرع الرابع: مزايا ما بعد نهاية الخدمة.....
112	-المبحث الرابع: التقييم الإكتواري لمزايا ما بعد نهاية الخدمة في أنظمة المنافع المحددة.....
112	-المطلب الأول: الفرضيات الإكتوارية.....
112	-الفرع الأول: الفرضيات المالية.....
113	-الفرع الثاني: الفرضيات الديموغرافية.....
113	-المطلب الثاني: الإلتزام أو الدين الإكتواري لنظام المنافع المحددة.....
113	-الفرع الأول: صيغة حساب الإلتزام الإكتواري.....
114	-الفرع الثاني: التسجيل المحاسبي في القوائم المالية لمزايا ما بعد نهاية الخدمة.....
115	-الفرع الثالث: المعالجة المحاسبية للفوارق الإكتوارية.....
	-المطلب الثالث: المعلومات الواجب الإفصاح عنها المتعلقة بالمزايا حسب المعيار المحاسبي
116	الدولي 19.....
116	-المبحث الخامس: مزايا المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF).....
117	-المطلب الأول: أصناف مزايا المستخدمين في النظام المحاسبي المالي.....
118	-الفرع الأول: مزايا المستخدمين قصيرة الأجل.....
130	-الفرع الثاني: مزايا نهاية العقد.....
131	-الفرع الثالث: مزايا المستخدمين طويلة الأجل.....
	-المطلب الثاني: منحة الذهاب للتقاعد-تقييمها الإكتواري و محاسبتها وفق النظام المحاسبي
132	المالي.....
133	-الفرع الأول: تعريف منحة الذهاب للتقاعد.....
133	-الفرع الثاني: التقييم الإكتواري لمؤونة التقاعد حسب النظام المحاسبي المالي.....
137	-الفرع الثاني: محاسبة مؤونة الذهاب للتقاعد.....
138	-الفرع الثالث: معالجة الفوارق الإكتوارية في النظام المحاسبي المالي.....
141	-الفرع الرابع: تكلفة مؤونة الذهاب للتقاعد.....
	-المطلب الثالث: الإفصاح عن المزايا طويلة الأجل في القوائم المالية حسب النظام المحاسبي
143	المالي.....
145	-خلاصة.....

183-146	-الفصل الرابع: دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg).....
147	-تمهيد.....
148	-المبحث الأول: تعريف بميدان الدراسة التطبيقية.....
148	-المطلب الأول: تقديم الشركة و هيكلها التنظيمي .....
148	-الفرع الأول: تقديم شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg).....
149	-الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي لشركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg).....
153	المطلب الثاني: نشاط و أهداف شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg).....
153	-الفرع الأول: نشاط شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg).....
154	-الفرع الثاني: أهداف شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg).....
155	-المطلب الثالث: الهيكل البشري لشركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg).....
155	-الفرع الأول: توزيع المستخدمين على أساس السن (فئات عمرية).....
156	-الفرع الثاني: توزيع المستخدمين على أساس الجنس.....
157	-الفرع الثالث: توزيع المستخدمين على أساس الأقدمية.....
157	-الفرع الرابع: توزيع المستخدمين على أساس أجر المنصب.....
158	-المبحث الثاني: مزايا المستخدمين في شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg).....
158	-المطلب الأول: المزايا قصيرة الأجل في شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg).....
159	-الفرع الأول: الأجر.....
164	-الفرع الثاني: منحة الإلتفاع (prime d'interressement).....
166	-الفرع الثالث: تعويض العطلة السنوية (ICA).....
168	-المطلب الثاني: مزايا نهاية العقد في شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg) .....
169	-الفرع الأول: تعويض التسريح من العمل.....
169	-الفرع الثاني: المنحة التعويضية عن العطل المدفوعة.....
169	-المبحث الثالث: المزايا طويلة الأجل في شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg).....
	-المطلب الأول: التقييم الإكتواري لمؤونة الذهاب للتقاعد في شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg) .....
170	-الفرع الأول: الفرضيات الإكتوارية لنموذج التقييم .....
170	-الفرع الثاني: تطبيق النموذج على أحد مستخدمي شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg) ..
173	-المطلب الثاني: تكاليف الذهاب للتقاعد و تسجيلها المحاسبي.....
175	-الفرع الأول: التكلفة المالية للتقاعد.....
176	.....

176	-الفرع الثاني: تكلفة الخدمة الحالية.....
176	-الفرع الثالث: التسجيل المحاسبي لتكاليف للتقاعد.....
177	-المطلب الثالث: مؤونة التقاعد و الضرائب المؤجلة أصول(IDA) و أثرها على بعض المؤشرات المالية في شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg).....
178	-الفرع الأول: مؤونة التقاعد و الضرائب المؤجلة أصول(IDA).....
178	-الفرع الثاني: أثر تشكيل مؤونة التقاعد على بعض المؤشرات المالية للشركة.....
182	-المطلب الرابع: الإفصاح عن مزايا المستخدمين في شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)....
183	-خلاصة.....
184	-خاتمة عامة.....
188	-النتائج و التوصيات.....
190	-آفاق الدراسة.....
191	- المراجع.....
200	-الملاحق.....

-قائمة الجداول-

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
25	-أهم محاور و بيانات لوحة القيادة الإجتماعية في المؤسسة الإقتصادية. ....	01
43	-تواريخ نشأة بعض الجمعيات الإكتوارية و الدول التابعة لها في العالم. ....	02
52	-شكل و محتوى جدول الحياة(جزء). ....	03
70	-كيفية حساب تكلفة ضم سنوات سابقة بطريقة الإشتراكات المحددة (إفتراضي).....	04
86	-مسؤوليات و تشكيلة هيئات إعداد معايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية.....	05
98	-أهم المعلومات المالية و الأطراف المستعملة لها. ....	06
110	-أصناف مزايا المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19. ....	07
111	-مقارنة بين أنظمة مزايا ما بعد نهاية الخدمة. ....	08
130	- تعويض التسريح من العمل حسب الأقدمية.....	09
	-كميات الإنتاج المحققة من طرف شركة الإسمنت بسور الغزلان خلال الفترة (2012-	10
154	2015).....	
156	-توزيع مستخدمي شركة الإسمنت بسور الغزلان حسب السن. ....	11
156	-توزيع مستخدمي شركة الإسمنت بسور الغزلان حسب الجنس. ....	12
157	-توزيع مستخدمي شركة الإسمنت بسور الغزلان حسب الأقدمية. ....	13
158	-توزيع مستخدمي شركة الإسمنت بسور الغزلان حسب الدخل(أجر المنصب).....	14
159	-الأجور القاعدية حسب فئات المستخدمين في شركة الإسمنت بسور الغزلان.....	15
159	-تعويض الخبرة المهنية في شركة الإسمنت بسور الغزلان. ....	16
161	-المعدل اليومي لتعويض المنطقة في شركة الإسمنت بسور الغزلان. ....	17
165	-نسبة غلاف منحة الإنتفاع إلى النتيجة الصافية السنوية بالشركة. ....	18
167	-مصفوفة حساب منحة العطلة السنوية في شركة الإسمنت بسور الغزلان.....	19
172	-مغادرة المستخدمين في شركة الإسمنت بسور الغزلان حسب الفئات و حسب الاسباب.....	20
	-طريقة و مراحل حساب القيمة الإكتوارية لمؤونة التقاعد لأحد مستخدمي شركة الإسمنت	21
173	بسور الغزلان.....	
	-حركة حساب مؤونة الذهاب للتقاعد و الضرائب المؤجلة أصول لسنة 2015 بشركة الاسمنت	22
178	بسور الغزلان.....	

## -قائمة الأشكال و المخططات

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل أو المخطط
20	.....-فكرة نظرية عدالة العائد لآدامز	01
22	.....-عناصر نظرية التوقع ل فروم	02
24	.....-لوحة القيادة الإجتماعية مصدر للمقارنة و التنبؤ	03
29	.....-خيارات توزيع الأرباح في المؤسسات الإقتصادية	04
85	.....-هيكل هيئات إعداد معايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية	05
90	.....-مراحل إصدار أو تعديل معيار محاسبي أو إبلاغ مالي دولي ias/ifrs	06
140	.....-معالجة الفوارق الاكتوارية وفق طريقة كوريدور	07

## -قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
201	.....-جانب الأصول لميزانية شركة الإسمنت بسور الغزلان لسنة 2015	01
202	.....-جانب الخصوم لميزانية شركة الإسمنت بسور الغزلان لسنة 2015	02
203	.....-كشف راتب أحد مستخدمي شركة الإسمنت بسور الغزلان	03
205	.....-مبلغ منحة التقاعد ضمن الأعباء الإجمالية للمستخدمين بين 2014-2015	04
206	.....-منحة العطلة السنوية لمستخدم في شركة الإسمنت بسور الغزلان لسنة 2014-2015	05
207	.....-جدول المؤونات (مؤونة التقاعد) في شركة الإسمنت بسور الغزلان لسنة 2015	06
208	.....-منحة الإنتفاع لمستخدمي شركة الإسمنت بسور الغزلان لسنة 2015 و تسجيلها المحاسبي	07
209	.....-الإفصاح في الملحق عن مؤونة الذهب للتقاعد في شركة الإسمنت بسور الغزلان لسنة 2015	08
210	.....-مكافأة المسيرين في شركة الإسمنت بسور الغزلان	09
211	.....-الانتاج التقديري و الفعلي في شركة الإسمنت بسور الغزلان للفترة 2012-2015	10
212	.....-حركة المستخدمين و معدل الدوران في شركة الإسمنت بسور الغزلان للثلاثي الرابع من 2015	11
213	.....-الضرائب المؤجلة أصول المتولدة من مؤونة الذهب للتقاعد لسنة 2015 في شركة الإسمنت بسور الغزلان	12
214	.....-عدد حوادث العمل و دوريتها ودرجة خطورتها في شركة الإسمنت بسور الغزلان لسنة 2015	13
215	.....-جزء من جدول الضريبة على الدخل الاجمالي المطبق في شركة الإسمنت بسور الغزلان	14
216	.....-الصفحتين الأولى و الأخيرة من جدول تقدير مؤونة الذهب للتقاعد لمستخدمي شركة الإسمنت بسور الغزلان لسنة 2015	15

218	.....-جدول حسابات النتائج سنة 2015 لشركة الاسمنت بسور الغزلان.....	16
219	.....-الهيكال التنظيمي لشركة الاسمنت بسور الغزلان.....	17

## -قائمة المختصرات و المصطلحات

المختصر	عبارة بالاجنبية	المعنى العربي
aai	- association actuarielle internationale	الجمعية الإكتوارية الدولية
Aerg(oci)	-autres éléments du resultat global	عناصر أخرى للنتيجة الاجمالية
afir	- actuarial approach for financial risks	المقاربة الإكتوارية للمخاطر المالية
aiac	- association internationale des actuaires conseillers	الجمعية الدولية للإكتواريين المستشارين
aica	-association internationale des controleurs d'assurances	الجمعية الدولية لمراقبي التأمينات
aiss	-association internationale de sécurité sociale	الجمعية الدولية للحماية الإجتماعية
Arc(ue)	-accounting regulation comitée( U E)	لجنة التنظيم المحاسبي للإتحاد الاوربي
asac	-Accounting standards advisory council	المجلس الإستشاري للمعايير المحاسبية
astin	actuarial studies in non-life insurance	الدراسات الإكتوارية للتأمين على شعب غير الحياة
cace	-conseil actuariel consultatif européen	المجلس الإستشاري الأوربي للاكتواريين
cnc	-conseil national de comptabilité	المجلس الوطني للمحاسبة
cnpcdp	- commission de normalisation des pratiques comptables et des diligences professionnelles	لجنة معايرة الممارسات المحاسبية(الجزائر)
dmrca	-durée moyenne residuelle de la carriere active des salaries	المدة المتوسطة المتبقية من الحياة العملية للمستخدمين
efrag	--European Financial Reporting Advisory Group	المجمع الإستشاري الأوربي للتقارير المالية
fasb	-Financial Accounting Standards Board	مجلس معايير المحاسبة المالية الأمريكي
fipf	-fond international de promotion et de formation en actuariat	الصندوق الدولي للترقية و التكوين في الأكتواريين
iard	-incendies,accidents et risques divers	حرائق، حوادث و أخطار مختلفة
ias 19	International Accounting Standards19	-المعيار المحاسبي الدولي 19
iasb	- International Accounting Standards Board	مجلس معايير المحاسبة الدولية

لجنة معايير المحاسبة الدولية	-International Accounting Standards Committee	Iasc
المنتدى الإستشاري للمعايير المحاسبية	international Accounting Standards forum	Iasf
المعهد الكندي للإكتواريين	-institut canadien des actuaires	ica
-منحة العطلة السنوية	indemnité de congé annuel	ica
-منحة الذهاب للتقاعد	indemnité de départ en retraite	idr
-معايير الإبلاغ المالي الدولية	International Financial Reporting Standards	ifrs
المجلس الإستشاري لمعايير الإبلاغ المالي	IFRS advisory council	Ifrs ac
الهيئة التأسيسية لمعايير الإبلاغ المالي الدولية	-International Financial Reporting Standards Foundation	Ifrs f
الهيئة الدولية للأوراق المالية	International Organization of Securities Commissions	iosco
مصادر الدخل الأخرى	-others comprehensives income	oci
المنظمة الدولية للمعاشات المهنية	-organisation internationale des pensions professionnelles	oipp
إلتزام المنافع المحددة	--projected bénéfices obligation	pbo
الخسائر و الأرباح الإكتوارية	-pertes et gains actuariels	pga
هيئة تداول الأوراق المالية الأمريكية	-Securities and Exchange Commission	sec
لجنة تفسير المعايير	Standing Interpretation Committee	sic
قائمة الدخل و النفقات	-statement of recognition income and expense	sorie
شعبة الصحة بالجمعية الإكتوارية الدولية	- section santé de l'association actuarielle internationale	ssaai
الإتحاد الجزائري للمؤمنين و مُعيدي التأمين	- l'union algerienne des assureurs et des reassureurs	Uar
طريقة الوحدات الإئتمانية المتوقعة	-méthode des unités de credit projetées	ucp
المبادئ المحاسبية المقبولة عموماً في أمريكا	United States Generally Accepted Accounting Principles	Us gaap

### توطئة

يحتل المورد البشري مكانة مهمة في المؤسسة الاقتصادية، لذلك منحته هيئات دولية و منظمات محلية مختلفة حيزًا من البحث و الدراسة، و الإهتمام بكل العوامل التي يُمكنها أن تُؤثر على آداءه، حيث يُرجع الكثير منهم نجاح مؤسسة ما و كفاءتها في نشاطها بكفاءة و نوعية مواردها البشرية، و يتوقف وجود أفراد مستخدمين مَهرة في المؤسسة على إدارة يُخول لها التكفل بإحتياجاتهم المادية و المعنوية، و تخطط لهم سياسة تحفيزهم في مختلف مستوياتهم و وظائفهم مثلما أكدت ذلك نظريات إقتصادية عديدة، و بيّنت أثر تحفيز المستخدمين بالمزايا المختلفة على رفع درجة آداءهم و زيادة إنتاجيتهم و دوام ولائهم لها، خاصة اذا تميزت طرق التحفيز المنتهجة في المؤسسة بالعدالة بما يتناسب و خبرات و قُدرات و مهارات المعنيين. و من جهة أخرى يعتبر العنصر البشري ما يتلقاه من مؤسسة كمزايا حق له مقابل ما يبذله من مجهود في إنتاج سلع أو تقديم خدمات، و تتولى نفس الإدارة متابعة المسار المهني لكل مستخدم و ضبط أجره و تسجيل أقدميته و كل معلوماته الشخصية التي نجد كثيرا منها مُستغلة لأغراض تقييم ما يُمنح له من مزايا بما فيها منحة تقاعده.

غير أنّ هذه المؤسسات تواجه مشكل تقييم بعض المزايا التي تريد أن تمنحها لمستخدميها، خاصة ذات الأجل الطويل منها التي يكون الإلتزام بها محتملا، الأمر الذي يُحتم عليها إتباع أسلوب تقييم خاص توفره لها العلوم الإكتوارية، التي تقوم من جهتها على دمج علوم أساسية أخرى كالرياضيات و الإحصاء و الإحتمالات و العلوم المالية و القانون و غيرها. هذه العلوم التي يُستعان بها إضافة على ذلك في مجال التأمينات لتحديد الأقساط و تقدير جودتها، و في مالية المؤسسة لتقدير المخاطر المالية و مخاطر الإستغلال، و في المفاضلة بين المشاريع في بيئات غير مؤكدة من خلال تقدير الأمل الرياضي للتدفقات النقدية و تباينها، و في التأمينات الإجتماعية، و تركز العلوم الإكتوارية على مبادئ أساسية كالحماية المالية و التعامل مع المتغيرات العشوائية و التحفظ و القيمة الزمنية للنقود، و يوكل أمر و مهمة بناء النماذج الإكتوارية في المؤسسات و الأنظمة إلى شخص محترف يُدعى المختص أو الخبير الإكتواري، الذي يمثل بما يمتلكه من مؤهلات و قدرات ميزة تنافسية للمؤسسات التي تتوفر عليه.

و في مجال الحاسبة، تتحلى أهمية العلوم الإكتوارية في تقييم مزايا المستخدمين ما بعد نهاية الخدمة حسب المعيار المحاسبي الدولي التاسع عشر (ias19)، فتبني المعايير المحاسبية الدولية من قبل الأنظمة المحاسبية الوطنية كان

## مقدمة عامة

له دون شك دور كبير في الإهتمام بالعلوم الإكتوارية محليا و تطوير تقنياتها لطرح الحلول المناسبة للمسائل المالية و الإجتماعية و الإدارية التي تواجهها المؤسسات و الأنظمة. فالنظام المحاسبي المالي (scf) إستمدَّ طريقة تقييم المزايا طويلة الأجل التي نجدها تتضمن على مؤونة الذهاب للتقاعد من المعيار المحاسبي الدولي 19. إذ يُمكن أن تُقيم المؤونة المذكورة وفق نموذج إكتواري خاص يُبنى على أساس فرضيات إكتوارية مالية و ديموغرافية داخلية و خارجية تُميّز فئة المستخدمين المعنيين بها. و نذكر أن المعيار المحاسبي الدولي 19 خضع لعدة تعديلات، كانت آخرها تلك التي حدثت عليه في 2013 و التي حملت معها تغييرات جوهرية على صنف مزايا ما بعد نهاية الخدمة و على المعلومات الواجب الإفصاح عنها في القوائم المالية للأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة.

### -إشكالية البحث

على ضوء التقديم الموجز الذي تم عرضه آنفا، تتبين الإشكالية الرئيسية للموضوع أنها تتمحور حول التساؤل الذي يمكن صياغته كما يلي:

- ما مدى تطبيق شركة الإسمنت بسور الغزلان لأسلوب التقييم الإكتواري لمؤونة ذهاب المستخدمين للتقاعد باعتبارها من المزايا طويلة الأجل مرتبطة بإحتمال تواجد كل مستخدم في مؤسسته في تاريخ تقاعده؟ و تتفرع عن هذه الإشكالية الرئيسية تساؤلات فرعية أخرى أهمها:

- ما مفهوم القيمة الإكتوارية، و ماهي مهام المختص الإكتواري و ما مجالات إستخدام العلوم الإكتوارية؟

- فيما تتمثل مزايا المستخدمين وفق كل من المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 و النظام المحاسبي المالي ؟

- ماهي أهم التعديلات التي أُحدثت على المعيار المحاسبي الدولي 19 في نسخة 2013؟

- فيما تتمثل أهم خُطط التقاعد، و ماذا يميز بعضها عن بعض ؟

- كيف يتم تقدير مؤونة الذهاب للتقاعد في شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)، و ما هي أهم الفرضيات الإكتوارية التي يُبنى عليها نموذج التقييم ؟

### -فرضيات الدراسة

- 1-المورد البشري عنصر إنتاج أساسي في المؤسسة الاقتصادية يتم تمييزه بمزايا متعددة مادية و معنوية.
- 2- تُصنف مزايا المستخدمين في النظام المحاسبي المالي كما هي عليه في المعيار المحاسبي الدولي 19.
- 3- تُقدر مؤونة الذهاب للتقاعد وفق نموذج خاص مبني على الإحتمالات و التحيين.
- 4- يستفيد مستخدمي مؤسسة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg) عند خروجهم للتقاعد من منحة يتم تقدير مؤونتها إكتواريا.

### أهمية الدراسة

بعدها توجهت الجزائر إلى اعتماد النظام المحاسبي المالي و من خلاله تطبيق المعايير المحاسبية الدولية عامة و المعيار المحاسبي الدولي 19 بصفة خاصة، الذي حمل معه مفاهيم جديدة متعلقة بالقيمة الإكتوارية و النماذج الإكتوارية، فإن الدراسة الحالية تكتسي أهميتها من إستيعاب هذه المفاهيم و توظيفها و إستعمالها في الممارسة المحاسبية، و التي تقوم على إدراك علوم أساسية أخرى أهمها الإحتمالات و الإحصاء و العلوم المالية، و بالتالي تكوين الممارسين المحاسبين لمسايرة التغيرات الحاصلة في هذا المجال، و رفع قدراتهم في مجال تدقيق الحسابات المعنية بهذا النوع من التقييم سواءً في المؤسسات الاقتصادية أو شركات التأمين. و بصفة عامة تتمثل أهمية الموضوع في النقاط الآتية:

- إبراز أهمية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية و في الإتفاقية الجماعية في إقرار أسلوب التحفيز المناسب لمستخدميها، و تزويد مديرية المالية و المحاسبة بما تحتاجه من معلومات حول عنصرها البشري لغرض إعداد التقييم الإكتواري لإلتزاماتها المستقبلية المتمثلة في مؤونة الذهاب إلى التقاعد بصفة خاصة و بما يرتبط بالمزايا الأخرى مثل الأجور و المشاركة في الأرباح بصفة عامة .

- التطرق إلى مفاهيم في العلوم الإكتوارية التي تُعتبر حديثة و هادفة بالنسبة لكثير من الفئات المهتمة بالعلوم الاقتصادية و بالمحاسبة، و بيان بعض مجالات إستخدامها وتوضيح مكانة الخبر الإكتواري بصفته عنصر بشري

## مقدمة عامة

هام للمؤسسة الاقتصادية تُوكل إليه أدوارا كثيرة كتقدير المؤونات، تحليل الأخطار، تقدير أقساط التأمينات... إلخ كما هو عليه الحال في الدول المتقدمة .

- توضيح مدى تقارب النظام المحاسبي المالي مع معايير المحاسبة الدولية فيما يتعلق بتصنيف المزايا الممنوحة للمستخدمين وعرض المعلومة المالية المتعلقة بها للأطراف المعنية.

- عرض أهم التغييرات التي أحدثها مجلس معايير المحاسبة الدولية على المعيار المحاسبي الدولي 19، و التي أصبحت سارية التطبيق مع بداية 2013.

- بيان مدى إستفادة المحاسبة المالية من النمذجة في تقييم أحد بنود الخصوم من خلال تطبيق النموذج الإكتواري لتقييم مؤونة الذهب للتقاعد.

### -أهداف الدراسة

تتلخص أهم أهداف الدراسة الحالية في العناصر الآتية:

- 1- التعريف بأهمية المورد البشري بالمؤسسة الإقتصادية و أهم المزايا الممنوحة له في الأجلين القصير و الطويل.
- 2- الوقوف على أصناف مزايا المستخدمين وفق منظور المعايير المحاسبية الدولية (ias19) والنظام المحاسبي المالي وما يجب الإفصاح عنه في القوائم المالية للمؤسسة.
- 3- تبيين الفرق في كيفية المعالجة المحاسبية للفروقات الإكتوارية لمؤونة الذهب إلى التقاعد حسب النسخة الأخيرة للمعيار المحاسبي الدولي 19(طريقة sorie) وحسب النظام المحاسبي المالي (طريقة corridor) التي تخلى عنها المعيار المحاسبي الدولي 19.
- 4- عرض المفهوم النظري للقيمة الإكتوارية الذي يُعتبر مفهوما حديثا نوعا ما و بعض مجالات إستخدامها.
- 5- توضيح أثر تطبيق النموذج الإكتواري لمؤونة التقاعد على بعض المؤشرات المالية للمؤسسة المدروسة من وجهة نظر الأطراف المتعاملة معها (المساهمين ، المقرضين ، العمال ، الموردين ... ) .

### -الدراسات السابقة

تُعتبر الدراسات التي تناولت موضوع مزايا المستخدمين من زاوية محاسبية نادرة جدا خاصة تلك المحررة باللغة العربية، و لم يُسَعَفَ الحظ الباحث في إيجاد أطروحة دكتوراة أو رسالة ماجستير تناولت الموضوع سابقا، و قد عثر الباحث على الدراسات الآتية:

1-دراسة (أمين بن سعيد و يونس الأغواطي،2013)

كانت عبارة عن موضوع مداخلة بعنوان " إشكالية حساب مزايا(منحة) الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي " للملتقى الوطني حول واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، و التي توصلوا فيها إلى أن بيئة عمل المؤسسات الجزائرية لا تساعد المؤسسة الجزائرية على تطبيق مضمون النظام المحاسبي المالي المتعلق بموضوع مزايا المستخدمين طويلة الأجل التي تتطلب وجود سوق مالي نشط يسمح بتحديد الفرضيات المالية الملائمة لتقييمها كما تتطلبه المعايير المحاسبية الدولية (ias19).و أن الاقتصاد الجزائري و معظم المؤسسات الإقتصادية الجزائرية لا ترقى للمفاهيم الجديدة التي حملتها معها المعايير المحاسبية الدولية لعدم التحضير الجيد لها.

2-دراسة (بلخير بكاري و الطيب مداني،2015)

حيث كانت الدراسة بعنوان " تقييم واقع تطبيق مكافأة نهاية الخدمة وفق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار(ENSP)، و هي عبارة عن مقال في مجلة أداء المؤسسات الجزائرية في العدد 07 من سنة 2015، و قد توصلت الدراسة إلى أن شراكة المؤسسة مع الأجانب ساعدتها على تطبيق طريقة تقييم مؤونة التقاعد وفق ما نص عليه النظام المحاسبي المالي، و أن مستويات الأجور في المؤسسة المدروسة مرتفعة جدا ما سيكون له أثر على مؤشرات مالية أخرى للمؤسسة.

3-دراسة (Benoit Lebrun,2013)

قُدمت الدراسة تحت عنوان " Les engagements de retraite :les règles comptables françaises comparées aux normes ifrs"، و كانت عبارة عن دراسة مقارنة بين القواعد المحاسبية الفرنسية و المعيار المحاسبي الدولي 19، و قد توصلت الدراسة إلى أنّ هناك فرق بين المرجعين المحاسبين فيما يتعلق بتصنيف المزايا من جهة، و من جهة أخرى فيما يتعلق بتسجيل المؤونة في الميزانية التي يعتبرها المرجع المحاسبي الدولي طريقة مفضلة، أما القواعد الفرنسية فتسمح بالإشارة إلى مبلغ المؤونة في الملحق أو تسجيل جزء منه فقط مع الإستمرار على نفس الطريقة خلال مختلف الدورات. و تختلف دراستنا الحالية عن سابقاتها في النقاط الآتية.

## مقدمة عامة

- تتضمن الدراسة الحالية تفصيل للتعديلات الأخيرة التي أُدخِلت على المعيار المحاسبي الدولي 19، و خاصة صنف مزايا مابعد نهاية الخدمة و ما تبعها من طريقة معالجة الفوارق الإكتوارية.

- في الدراسة الحالية عرض نظري للعلوم الإكتوارية و القيمة الإكتوارية و مجالات إستخدامها و كل ما يرتبط بها من مفاهيم جديدة حملتها معها المعايير المحاسبية الدولية.

- تشير الدراسة الحالية إلى الصنف الثالث من مزايا المستخدمين الذي أُدرج مؤخراً ضمن مزايا المستخدمين حسب النظام المحاسبي المالي، و المتمثلة في مزايا نهاية العقد التي لم يُشر إليها سابقاً.

- الدراسة الحالية تتطرق إلى مفهوم إختبار الحساسية الذي يعتبر أحد النقاط الواجب الإفصاح عنها في القوائم المالية حسب كل من المعيار المحاسبي الدولي 19 و النظام المحاسبي المالي المتعلقة بالفرضيات الإكتوارية.

- في الدراسة الحالية عرض للمعالجة الحاسبية للفوارق الإكتوارية حسب كل من المعيار المحاسبي الدولي 19 المعدل مؤخراً و النظام المحاسبي المالي.

### -منهج الدراسة

تطلبت طبيعة الموضوع إتباع كل من المنهج التاريخي و الوصفي في الجزء النظري، و إتباع منهج دراسة حالة في الجزء التطبيقي. حيث سمح المنهج التاريخي في الحصول على المعلومات الخاصة بالتسلسل الزمني للمعايير الحاسبية الدولية عموماً و المعيار المحاسبي الدولي 19 بصفة خاصة و على التسلسل الزمني للتعديلات التي حدثت عليه، إضافة إلى المعلومات التاريخية التي تتعلق بالعلوم الإكتوارية و هيئاتها الدولية و واقعها المحلي. و مكن المنهج الوصفي من جمع المعلومات اللازمة حول الموارد البشرية في المؤسسة الإقتصادية و المزايا الممنوحة لها سواءً في إطار المعيار المحاسبي الدولي 19 أو النظام المحاسبي المالي. أمّا منهج دراسة حالة فقد سمح بجمع البيانات الأولية الخاصة بشركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg) حول فئات المستخدمين و المزايا الممنوحة لهم و من طريقة التقييم الإكتواري لمؤونة تقاعدهم.

### -الأدوات المستخدمة في البحث

إنّ أدوات البحث ومصادر البيانات التي تمّ الإعتماد عليها لتغذية الموضوع بما يحتاج من أفكار فقد كانت متنوعة، حيث تمّ في الجانب النظري الإعتماد على المسح المكتبي بتناول مراجع مختلفة لها صلة بالموضوع باللغة

## مقدمة عامة

العربية والأجنبية من كتب، أطروحات دكتوراة، رسائل ماجستير، مقالات، كما شكَّلت مواقع الأنترنت مصدر معلومات مهم لمُعَدِّ البحث لجأ إليها و إعتد عليها كثيرا خاصة في الفصل الثاني من أطروحته. أما في الجانب التطبيقي فمصادر المعلومات تمثلت أساسًا قي وثائق الشركة محل الدراسة التطبيقية و في إتفاقيتها الجماعية.

### -أسباب إختيار الموضوع

إنّ دوافع إختيار الباحث للموضوع عديدة، و منها بالأخص:

-أن الموضوع في مجال تخصصه، و يمنحه الفرصة في التعمق في البحث فيما يتعلق بمحاسبة مزايا المستخدمين و إبراز التعديلات الأخيرة على معيار محاسبي دولي يُعتبر شُغلًا شاغلًا للمؤسسات الإقتصادية و للمستخدمين.

-طبيعة الموضوع متشعبة و مفيدة للباحث للإطلاع على مواضيع فرعية أخرى مرتبطة به كالموارد البشرية، المحاسبة و العلوم الإكتوارية و التأمينات و المعايير المحاسبية الدولية.

-إبراز المفاهيم الجديدة المتعلقة بالعلوم الإكتوارية و القيمة الإكتوارية التي حملها المعيار المحاسبي الدولي 19، التي ستفيد شريحة كبيرة من طلبة الجامعات المهمة بهذا الموضوع.

-الرغبة الذاتية للباحث و ميوله الشخصية في العمل على موضوع ذو طبيعة تقنية.

- المساهمة المتواضعة بعمل علمي لإثراء الساحة البحثية عامة و المكتبة الجامعية خاصة و لتعويض الندرة الكبيرة في هذا المجال و بالتالي مساعدة القراء و الباحثين في هذا الموضوع.

### -حدود الدراسة

تتسم الدراسة التي بين أيدينا و نحن بصدد إعدادها بحدود زمانية و أخرى مكانية، حيث تتمثل حدودها المكانية في شركة الإسمت بسور الغزلان (sc-seg)، التي تُعتبر إحدى فروع المجمع الصناعي و التجاري لإسمت الجزائر (GICA)، و تمثلت الحدود الزمانية في الفترة المالية 2014-2015. و لأغراض التحليل و المقارنة لجأ الباحث من حين لآخر للإستعانة بمعطيات دورات مالية سابقة لهذا التاريخ.

### -هيكل البحث

بُعية الوصول إلى إجابة على الإشكالية الأساسية للموضوع و تحقيق أهداف الدراسة المبينة أعلاه، تطلب الأمر من الباحث تقسيم موضوعه إلى أربعة فصول ثلاثة منها نظرية و الأخير تطبيقي.

**الفصل الأول** كان يتمحور حول الموارد البشرية (المستخدمين) في المؤسسة الإقتصادية، أين تم التطرق إلى الموارد البشرية و إدارتها، و للتحفيز و أهميته على المورد البشري، مبينين بعض النظريات الإقتصادية التي تناولت أهمية التحفيز و منح المزايا للمستخدمين و آثارها الإيجابية على أداء و ولاء و إنتاجية المستخدمين في المؤسسة الإقتصادية، و تضمن المبحث الثالث من ذات الفصل لوحة القيادة الإجتماعية بإعتبارها مصدر للمعلومات عن مزايا المستخدمين في المؤسسة الإقتصادية و توظيفها من قبل هذه الأخيرة لأغراض التخطيط و التنبؤ و المراقبة حسب إحتياجاتها أو إلتزاماتها.

أما **الفصل الثاني** فقد جاء فيه عرض نظري للمفاهيم المتضمنة في العلوم الإكتوارية و القيمة الإكتوارية و مجالات إستخدامها، إضافة إلى تقديم المختص الإكتواري كمورد بشري هام للمؤسسة بما يتميز به من مؤهلات و قدرات تمكّنه من حل المشاكل المالية و الإجتماعية و الإدارية التي تواجهها المؤسسات و الأنظمة، كما إحتوى الفصل على عرض تاريخي لتطور العلوم الإكتوارية و أهم هيئاتها الدولية المهتمة بها، و واقعها علميا و محليا. و خُصص مبحث آخر لتطبيق العلوم الإكتوارية في مجال التأمينات الإجتماعية التي تُقدّم مواضيعاً حيّة نلمس فيها توظيفاً للمفاهيم الإكتوارية و دمج لعلوم أخرى كالرياضيات و الإحصاء و العلوم المالية.

و خُصص **الفصل الثالث** للتفصيل في مزايا المستخدمين حسب كل من المعيار المحاسبي الدولي 19 و النظام المحاسبي المالي، حيث كانت بداية الفصل عبارة عن لمحة تاريخية عن المعايير المحاسبية الدولية و أهم هيئاتها و التغييرات التي حدثت عليها مقارنة مع ما كانت عليه قبل 2001، و كذا توضيح دور هذه المعايير في جودة المعلومات المالية التي يطلبها كثير من المهتمين بها في مقدمتهم المستثمرين و المقرضين. و تضمن المبحث الثاني من الفصل تقديم المعيار المحاسبي الدولي 19 و أهم التعديلات التي أحدثها مجلس معايير المحاسبة الدولية عليه و تصنيف مزايا المستخدمين وفق هذا الأخير و معالجته لصنف مزايا ما بعد نهاية الخدمة و فروقاتها الإكتوارية. و تضمن المبحث الأخير من ذات الفصل تقديم مزايا المستخدمين حسب النظام المحاسبي المالي و طريقته للتقييم الإكتواري لمؤونة التقاعد و معالجته للفروق الإكتوارية التي لا تزال حسبه تتم وفق طريقة كوريدور المتخلى عنها من

طرف المعيار المحاسبي الدولي 19، إضافة إلى توضيح أهم المعلومات الواجب الإفصاح عنها من طرف المؤسسات مُعدّة التقارير المالية فيما يتعلق بمزايا مستخدميها.

أما **الفصل الرابع** فقد كان عبارة عن دراسة تطبيقية على حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)، أين خُصّص مبحث للتعريف بالشركة و أهدافها و مجال نشاطها، و تقديم هيكل مواردها البشرية المعنية بمزايا الذهاب للتقاعد و توزيعها حسب خصائصها الديموغرافية و المالية، و عرض المزايا التي يستفيد منها مستخدميها في الآجال القصيرة و الطويلة. و تقديم النموذج الإكتواري المتبع من طرف الشركة و فرضياته المالية و الديموغرافية لتقييم مؤونة ذهاب مستخدميها للتقاعد.

و فيما يتعلق بالمصطلحات، فقد إستخدم الباحث مصطلح الموارد البشرية أو الأفراد التي وُظفت في الفصل الأول المعنون بمدخل إلى الموارد البشرية، أمّا في الفصول الأخرى فقد وُظف الباحث مصطلح المستخدمين لشيوعه و رواج إستخدامه في المحاسبة ( مثل أعباء المستخدمين) و إرتباطه بطبيعة الموضوع. و إستخدم مصطلح المؤسسة في الجزء النظري للدراسة لعموم معناها عن الوحدة الإقتصادية، و وُظف مصطلح الشركة في الجزء التطبيقي ليُحافظ على الإسم الحقيقي للشركة محل الدراسة.

### تمهيد

حظي موضوع الموارد البشرية بإهتمام كبير من قبل الهيئات و الباحثين، و ذلك لمكانة هذا العنصر في المؤسسة الاقتصادية، و يتجلى هذا الإهتمام من خلال تناول موضوع مزايا المستخدمين من زاوية محاسبية مالية من قبل مجلس معايير المحاسبة الدولية في إطار المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS 19).

إن إدارة الموارد البشرية كمفهوم عرّف عدّة تطورات نتيجة لتطور بيئة المؤسسة الاقتصادية و ظهور عوامل حديثة كالتنافسية و تكنولوجيا المعلومات، حيث عزّزت هذه العوامل من مكانة و أهمية المورد البشري في مؤسسته، و صحّحت النظرة التي كانت مأخوذة بشأنه كفرد عامل، و رافق هذه النظرة تمييز مجهوداته بتقديم مزايا مختلفة له و تهيّج طرق متباينة لتحفيزه و الإهتمام بمستقبله المالي و كل ذلك للإستفادة من قدراته بأقصى حدّ ممكن و تحقيق أهداف المؤسسة.

إنّ تحفيز العنصر البشري في المؤسسة الاقتصادية يُعتبر من مهام إدارة الموارد البشرية نجد له تفسيراً في كثير من النظريات الفكرية، حيث تؤكد تأثيره على الإنتاجية و الولاء و الأداء العام للمؤسسة، فالمؤسسة تلجأ إليه لتوجيه جهود مواردها البشرية لتحقيق أهدافها المحددة، و تستعين بلوحة قيادة إجتماعية كمصدر للمعلومات عن المزايا الممنوحة للمستخدمين فيها بصفة خاصة، و أداة لقيادة تلك الجهود بصفة عامة في المؤسسة.

و في هذا الفصل من الدراسة، و من خلال تناول مباحثه بشيء من التفصيل نشير كلّما سنحت الفرصة إلى مختلف مُركبات منحة الذهاب للتقاعد و أثرها على تقييمها الإكتواري، و المباحث هي:

- ماهية إدارة الموارد البشرية.

- التحفيز في المؤسسة الاقتصادية.

- لوحة القيادة الإجتماعية مصدر للمعلومات عن المزايا الممنوحة للمستخدمين في المؤسسة الاقتصادية.

### المبحث الأول: ماهية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية

يمثل العنصر البشري أحد عناصر الإنتاج بالمؤسسات الاقتصادية و هو الذي يعمل على إستغلال الموارد الأخرى و يتأثر بمجموعة من المتغيرات البيئية، وقد ساهمت التطورات المختلفة والمتداخلة في بروز ضرورة تخصيص إدارة تتولى تسيير الطاقات البشرية بكفاءة وفعالية وتحقق زيادة آدائهم.

### المطلب الأول : الموارد البشرية و إدارتها في المؤسسة الاقتصادية

يمثل المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية عُنصرًا هامًا لنجاحها و إستمرارها، و تضطلع إدارة مختصة بشؤونه و توجيه جهوده لتحقيق أهدافها المرغوبة.

### الفرع الأول: تعريف الموارد البشرية

تعد الموارد البشرية من أهم الموارد التي تمتلكها المؤسسة وهي عنصر أساسي لنجاحها<sup>1</sup>. و تُعدُّ مواردًا ذلك لأنها تتضمن معارف و كفاءات و مهارات، يُؤدّي حُسن توجيهها و إستغلالها إلى تحقيق قيمة مضافة للمؤسسة. و حسب (Alain Meignant) فإن الموضوع الأساسي للموارد البشرية هو الحصول في الوقت المناسب على عدد كافي ودائم من العناصر الكفأة و المحفزة لأجل القيام بالأعمال الضرورية من خلال وضعهم في ظروف تسمح لهم بتطوير مهاراتهم لمستوى أعلى في الأداء ، وهذا ضمن مناخ اجتماعي أكثر ملائمة<sup>2</sup>. و تُعرف الموارد البشرية بأنها حجم القوى العاملة، أي مجموعة الأفراد و الجماعات التي تُكوّن المؤسسة في وقت معين، و يختلف هؤلاء الأفراد من حيث تكوينهم و خبراتهم و سلوكهم و إتجاهاتهم و طموحاتهم، كما يختلفون في وظائفهم و مستوياتهم الإدارية و في مساراتهم الوظيفية<sup>3</sup>.

فالإهتمام بالمورد البشري في أي مؤسسة إقتصادية يُعتبر أمرًا ضروريًا فرضته التطورات المتسارعة لمسايرة المنافسة الشديدة و لتنفيذ إستراتيجية المؤسسة و تحقيق أهدافها.

### الفرع الثاني: مفهوم إدارة الموارد البشرية

يُمثل المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية مصدرًا أساسيًا يُبنى عليه أمل تحقيق تفوق تنافسي، فلا ينبغي التركيز على الموارد المادية في العملية الإنتاجية و إهمال الموارد البشرية، فمهارة و فعالية المورد البشري تُمثل أساسًا

<sup>1</sup> راوية حسن، السلوك في المنظمات ، الدار الجامعية للنشر ، مصر، 2001 ، ص05.

<sup>2</sup> Christian Pillot, gestion des ressources humaines ,INSA de Lyon, France, 2004, p02.

<sup>3</sup> حمداوي وسيلة ، إدارة الموارد البشرية،مديرية النشر لجامعة قلمة ، الجزائر ، 2004 ، ص25.

لنجاح أي مشروع يراد إنجازه. ولقد اختلفت وجهات النظر في تحديد مفهوم إدارة الموارد البشرية وذلك لإختلاف بيئات و أزمنا الدراسات، فالنظرة التقليدية لإدارة الموارد البشرية ترى أن هذه الأخيرة هي نشاط روتيني يشمل على نواحي تنفيذية مثل حفظ الملفات و سجلات العاملين ومتابعة النواحي المتعلقة بهم كضبط أوقات حضورهم و إنصرافهم و إنجازاتهم، و إنعكس ذلك على الدور الذي يلعبه مدير إدارة الموارد البشرية، و كذلك على الوضع التنظيمي للجهاز الذي يقوم بأداء هذه الوظيفة في الهيكل التنظيمي العام للمؤسسة<sup>1</sup>. أما النظرة الحديثة لإدارة الموارد البشرية فهي ترى أن إدارة الأفراد تُعتبر إحدى الوظائف الأساسية في المؤسسة، و لها نفس أهمية الوظائف الأخرى (الانتاج ، التسويق ، التمويل..)، وذلك لأهمية العنصر الإنساني و تأثيره على الكفاية الإنتاجية للمؤسسة<sup>2</sup>.

- و تُعرّف إدارة الموارد البشرية بأنها النشاط الإداري المتعلق بتحديد إحتياجات المنظمة من القوى العاملة وتوفيرها بالأعداد والكفاءات المحددة و تنسيق الإستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة<sup>3</sup>. أما *sikula* فيُعرّف إدارة الموارد البشرية بأنها إستخدام القوى العاملة داخل المؤسسة، و يشمل ذلك عمليات تخطيط القوى العاملة فيها، الإختيار و التعيين، التدريب و التنمية، التعويض و الأجور و العلاقات الصناعية، تقديم الخدمات الإجتماعية و الصحية للعاملين و كذلك بحوث الأفراد<sup>4</sup>. كما تُعرّف كذلك بأنها مجموعة الأنشطة التي تُعد على مستوى المؤسسة لغرض توفير الموارد البشرية اللازمة في الوقت المناسب من أجل تحقيق الأهداف التي تمّ تسطيرها في ظل بيئة تتسم بعدم التأكد<sup>5</sup>.

و من التعاريف السابقة يمكن القول بأن إدارة الموارد البشرية هي إحدى الوظائف الأساسية في المؤسسات الاقتصادية الحديثة، التي تختص بتسيير شؤون المستخدمين وفقا لقوانين و إتفاقيات مُحددة فيما يتعلق بإستخدامهم و تمثيتهم و المحافظة عليهم و مكافأتهم حاضراً و تأمين حياتهم و تقاعدتهم مستقبلاً بما يتفق مع الأهداف المسطرة للمؤسسة.

<sup>1</sup> صلاح الدين عبد الباقي ، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، مصر، 2002، ص15.

<sup>2</sup> صلاح الدين عبد الباقي ، الجوانب العلمية و التطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات ، الدار الجامعية ، مصر، 2001، ص27.

<sup>3</sup> مصطفى نجيب شاوش ، إدارة الموارد البشرية - إدارة الافراد ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، الأردن ، 1996 ، ص 27 .

<sup>4</sup> صلاح الدين عبد الباقي و عبد الغفار حنفي ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، المكتبة الجامعية للطباعة و النشر ، مصر ، 1989، ص 04.

<sup>5</sup> Anne Dietrich et Frédérique Pigeyre, la GRH , la decouverte, France, 2005, p01.

### المطلب الثاني: مهام إدارة الموارد البشرية

تهتم إدارة الموارد البشرية في إطار وظائفها العامة ( التخطيط - التنظيم - التوجيه - التنسيق - التقييم - الرقابة) بتسيير الموارد البشرية التي تُعتبر أحد أهم العناصر الإستراتيجية للمؤسسة، حيث تقوم بإستقطاب و تنمية وصيانة الموارد البشرية و العمل على توفير عمالة منتجة و مستقرة و راضية<sup>1</sup>. أي أنّ إدارة الموارد البشرية تُؤكّل لها مجموعة من المهام لتلبية حاجيات المؤسسة من الموارد البشرية بالكمية و النوعية اللازمتين التي تسمح بتعظيم أداءها و تحقيق أهدافها<sup>2</sup>، و بالمقابل تحرص على تلبية إحتياجاتهم المالية و الإجتماعية. و تلخص أهم هذه الوظائف في.

### الفرع الأول: تخطيط و إستقطاب الموارد البشرية

تتطلب الأنشطة و المناصب المختلفة في المؤسسة أن تُؤلّى لعناصر بشرية تستجيب لمواصفات و شروط مُحددة من طرف إدارة الموارد البشرية وذلك حسب إحتياجات المؤسسة من المستخدمين.

#### 1-التخطيط

هو عملية تتضمن تحديد العدد الضروري من الأفراد اللازمين لشغل المناصب الشاغرة في الوقت المناسب و حسب الشروط المطلوبة. أي هو رصد لما تحتاجه المؤسسة من طاقات بشرية و توظيفها بما يتناسب مع أهدافها المسطرة البعيدة و القريبة.

#### 2- إستقطاب الموارد البشرية

بعد التخطيط لإحتياجات المؤسسة اللازمة من الموارد البشرية حسب المناصب و المصالح و الإنتهاء من عملية جردها، تشرع إدارة الموارد البشرية في البحث عن توفير الكم و النوع المطلوب من المورد البشري من خلال الإتصال بمصادر الإستقطاب الداخلية والخارجية، و تتوقف فعالية عملية الإستقطاب على<sup>3</sup>

-مدى جذب أكبر عدد من الأفراد ذوي الكفاءة المطلوبة.

<sup>1</sup> Bernard Martory et Daniel Grazer, gestion des ressources humaines, pilotage social et performance , 4<sup>ème</sup> édition, dunod, paris, 2001, p238.

<sup>2</sup> Lakhder sekiou et autres, gestion des ressources humaines, 2<sup>ème</sup> édition , deboech, Bruxelles, 2004, p10 .

<sup>3</sup> جمال الدين محمد المرسي ، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية ، الدار الجامعية ، مصر ، 2000 ، ص 36.

-مدى تزويد المرشحين للوظائف الشاغرة بالمعلومات اللازمة.

-مدى توفر مصدر الإستقطاب المستخدم على النوعية المرغوبة من الموارد البشرية.

### الفرع الثاني: تنمية و تحفيز المورد البشري

تُسطر إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية برامج خاصة بتنمية و تكوين أفرادها تستهدف رفع مهاراتهم حسب مستوياتهم و وظائفهم، الأمر الذي يزيد من آدائهم و ينعكس إيجابا على مزاياهم.

#### 1- تنمية المورد البشري

يتم ضمان عملية تنمية الموارد البشرية عن طريق برامج التكوين و التدريب التي تُسطرها المؤسسة من أجل تحسين قدراتها بصورة مستمرة على تطبيق أساليب العمل الحديثة و بالتالي مجاراة التحولات الحاصلة في بيئة المؤسسة، فهي إجراءات مُنظمة من شأنها أن تزيد من المعلومات و المهارات لتحقيق أهداف معينة<sup>1</sup>. فالتكوين على سبيل المثال أصبح ينظر إليه على أنه إستثمار مستقبلي و ليس تكلفة، و يمكن قياس مستواه في مؤسسة ما من خلال تحديد نسبة المبلغ الموجه للتكوين مقارنة إلى الكتلة الأجرية الكلية للمستخدمين. أما التدريب فله أثر على معدل دوران العمل فيخفضه، فأفراد المؤسسة الذين يتلقون تدريباً على إستعمال المعدات و الآلات و على أساليب الإنتاج الحديثة مثلاً تزيد عندهم قُدرات مزاولة أعمالهم و يشعرون بالإستقرار في وظائفهم و ترتفع رغبتهم في البقاء في المؤسسة. و بصفة عامة فإن تنمية الموارد البشرية بالتكوين والتدريب لها آثار إيجابية على مستوى الأداء الكلي و نتائج المؤسسة التي بدورها تنعكس إيجاباً على المزايا الممنوحة لهم سواء في صورة مردود جماعي أو فردي أو مشاركة في الأرباح، هذا بالإضافة إلى أثرها في الإقتصاد في النفقات و إستقرار المؤسسة.

#### 2- تحفيز المورد البشري

تمنح المؤسسات لمستخدميها مزايا معينة مثل المعاشات و التأمينات الخاصة بالمرض و العجز و البطالة، كما تهتم بتقديم خدمات لهم في شكل خدمات مالية و إجتماعية قد تمتد إلى الإسكان و المواصلات و غيرها<sup>2</sup>. و يُقرُّ العديد بأن للتحفيز المناسب أثر على ولاء المستخدمين لمؤسستهم و الإستمرار في العمل معها.

<sup>1</sup>مصطفى نجيب شاوش ، مرجع سبق ذكره ،ص232.

<sup>2</sup>احمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية، الإسكندرية ، مصر ، 2001 ، ص30.

### الفرع الثالث: سلامة المورد البشري و إدارة علاقاته النقابية

يحدث أن يتعرض العنصر البشري في المؤسسة الى إصابات قد تكون أحيانا خطيرة و تُحمّلها خسائر إضافية أخرى كالتأخر في إنتاج الكميات المخططة أو دفع تعويض عن الإصابات، ولتجنب حالات كهذه أو تقليل عددها تتبع إدارة الموارد البشرية إجراءات السلامة اللازمة حسب وحداتها المختلفة، كما تسهر على المحافظة على علاقات حسنة مع ممثلي مستخدميها من خلال توفير الظروف الملائمة لنشاطهم.

#### 1- سلامة الموارد البشرية

تُسطر إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية إجراءات و قواعد خاصة و أحيانا صارمة لحماية و سلامة مستخدميها جسديا و نفسيا، و مما لاشك فيه فإن حوادث العمل و الإصابات خاصة الخطيرة منها و الأمراض المهنية لها تأثير سلبي على مستوى الأداء العام للمؤسسة و على معدل دوران العمل زيادة على التكاليف التي تتحمّلها صناديق الضمان الإجتماعي التي تتولّى تغطية عطلهم المرضية أو عجزهم الدائم. كما يُمثل التدريب إحدى الإجراءات التي تُساهم في التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة، فالتدريب الجيد على الأسلوب المأمون لأداء العمل يؤدي بلا شك إلى تخفيض مُعدل تكرار الحوادث<sup>1</sup>.

#### 2- إدارة العلاقة مع النقابات (ممثلي العمال)

تعمل إدارة الموارد البشرية على تنظيم العلاقة مع المنظمات العمالية أو ممثليهم من خلال الحفاظ على مناخ العمل المناسب و دراسة شكاوى المستخدمين و نزاعاتهم و الإجراءات التأديبية... الخ، أمّا فيما يتعلق بالمزايا الممنوحة للمستخدمين فإنّ الكثير منها يتم إقرارها بالإتفاق مع ممثلي العمال عن طريق الإتفاقيات الجماعية، التي نذكر منها كمثال على ذلك لا الحصر تحديد الأجر المرجعي في حساب منحة الذهاب للتقاعد (التي تمثل الإشكالية الرئيسية لموضوع دراستنا) و فترتها المرجعية زيادة على ضبط المنح و العلاوات و كيفية الاستفادة منها .

وتمثل الحقوق المالية أهم الحقوق التي يتمتع بها العمال في التشريع الجزائري، كما وسع المشرع الجزائري من مضمون التفاوض الجماعي بخصوص أي موضوع غير منصوص عليه في الأحكام التشريعية و التنظيمية و له إرتباط بعلاقات و شروط العمل، و تُعتبر الإتفاقية الجماعية وسيلة للحدّ من نشوب المنازعات التي قد تصل إلى

<sup>1</sup> صلاح الدين عبد الباقي و عبد الغفار حنفي، مرجع سبق ذكره ، ص620.

حدّ الإضراب و تنجر عنها أضرارا إقتصادية للمؤسسة و ضياع مصالح العمال<sup>1</sup>. وفي مجال تدقيق الحسابات فان المراجع الخارجي مطلوب منه الإطلاع على مضمون الإتفاقيه الجماعية للمؤسسة للتأكد من صحة الحسابات و المبالغ التي حُصصت لمختلف المزايا.

### الفرع الرابع: مسك البطاقات الشخصية للمستخدمين

تمثل البطاقة الشخصية للمستخدم أداة أساسية للتسيير العادي للموارد البشرية، تُسجل عليها كل المعلومات المتعلقة بالمستخدم و الأحداث المتعلقة بمساره المهني<sup>2</sup>. و تُشير إلى أن مصادر معلومات هذه البطاقة مُستمدّة من الملف الشخصي للمستخدم ( الذي يُعتبر أداة تنظيمية و مسكه قانوني ) ، فالبطاقة أسهل في إستعمالها من الملف و تسمح بجمع البيانات اللازمة المرتبطة بالمستخدم وتُقدّم إجابة سريعة للأسئلة الآتية:

- من هو المستخدم X؟

- ما سببه؟

- في أي قسم و مصلحة يزاول عمله؟

- ما هي الفئة التي ينتمي إليها ( إدارات، تحكّم، تنفيذ ) ؟

- في أي تاريخ تم توظيفه بالمؤسسة ؟

- ما هي شهاداته (مؤهلاته العلمية ) ؟

- هل أستفاد من دورات في التكوين المتواصل؟... الخ.

و من خلال الإجابة على هذه الأسئلة التي تُخصّص التسيير العادي للأشخاص (الموارد البشرية) و متابعتها، تستطيع المؤسسة عن طريق إدارتها المكلفة بهذا الشأن أن تُستخرج و تُجمّع عناصر إحصائية ضرورية للتسيير، و يتم بالتالي التوصل إلى معرفة ما يلي:

<sup>1</sup> بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر و التوزيع، ط1، عمان، الاردن، 2011، ص ص 161-164.

<sup>2</sup> شنوفي نور الدين، انظمة وآلية تسيير الموارد البشرية في المؤسسات و الادارات العمومية، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية، الجزائر، 2011، ص 246 .

- عدد المستخدمين المنتمين لفئة معينة (تصنيف المستخدمين حسب الفئات).

- عدد المستخدمين حسب الجنس.

- عدد المستخدمين حسب الأقسام و الوحدات.

- عدد المستخدمين الذين سيصلون في تاريخ مُحدّد للتقاعد (توقُّع عدد المستخدمين المعيّنين بالتقاعد حسب السن القانونية).

- عدد المعنويون بالذهاب للتقاعد حسب الفئات و الأقسام و الوحدات... الخ، الأمر الذي يُسهّل من معرفة مُعدل دوران العمل الخاص فيها.

- حصر الأسباب الأساسية لخروج المستخدمين من المؤسسة: الخروج الإختياري، نهاية عقد العمل، التسريح لأسباب إقتصادية، التقاعد القانوني، الوفاة... الخ.

كما أنّ مجموعة كبيرة من المعلومات المدرجة في البطاقة الشخصية للمستخدم يُستند إليها في معرفة المزايا الممنوحة له من جهة (الأجر و التعويضات )، و من جهة أخرى تُمثل أساساً للتقييم الإكتواري لمنحة تقاعده (معرفة الأجر المرجعي للمستخدم ، الأقدمية الحالية ، الأقدمية القُصوى...)، و من المعلومات التي نُجدها في هذه البطاقة نذكر تاريخ التوظيف ، الصنف ، السُّلم ، الرقم الاستدلالي... الخ التي تُفيد في تحديد الأجر الأساسي للمستخدم.

### المطلب الثالث: التوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية

يتبوأ المورد البشري في الفكر الإداري الحديث مكانة أساسية، و يُؤكّد على أهميته الكبيرة في نجاح و تقدّم المؤسسات و توسّعها، و أصبح يُنظر إليه بكونه يُمثّل ما يلي:

#### الفرع الأول: المورد البشري مصدر للميزة التنافسية

يُعبّر مفهوم الميزة التنافسية على قدرة المؤسسة على صياغة و تطبيق إستراتيجيات تجعلها في مركز أفضل من المؤسسات الأخرى، عن طريق تميّز خدماتها ومنتجاتها مقارنة بالمنافسين، و إشباع حاجيات المتعاملين معها من

زبائن ومستثمرين وموردين... الخ<sup>1</sup>. و تعني الميزة التنافسية حسب بورتير (Porter) وصول المؤسسة إلى إكتشاف طرق جديدة أكثر فعالية مقارنة بتلك المستعملة من قبل المنافسين<sup>2</sup>. أي بمجرد إحداث المؤسسة لعملية الإبداع التي تُعتبر خاصية صرفة للمورد البشري، فجوهر التنافسية هو الإبداع، و أن الميزة التنافسية تنشأ من القيمة التي إستطاعت المؤسسة أن تخلقها لزبائنها، بحيث يُمكن أن تأخذ شكل أسعار أقل بالنسبة لأسعار المنافسين مع منافع متساوية، أو بتقديم منافع متفردة في المنتج تُعوّض بشكل واع الزيادة السعرية المفروضة<sup>3</sup>.

فالمؤسسات الاقتصادية الحديثة لا تستمد ميزاتها التنافسية من مواردها الطبيعية و المالية و التكنولوجية فحسب، بل لا بد من توافرها على قدرات وكفاءات بشرية تتميز بالإبداع و الابتكار، مما يجعل الخدمات و المنتجات المقدمة من قبل المؤسسة تحوز على الحصة الأكبر من الطلب مقارنة مع المنافسين، كما ان تحوّل العالم نحو عصر المعلومات و المعرفة جعل الموارد البشرية أهم العناصر التنظيمية التي تساعد على إستغلال الميزات و الفرص المتاحة و مواجهة التحديات التي تفرضها البيئة الحديثة<sup>4</sup>. فالمؤسسات التي تمتلك مورد بشري ذو مخزون معرفي ومعلوماتي هي الوحيدة التي تكون قادرة على الإستمرار والتوسع و بلوغها مستوى المنافسة في الأسواق العالمية.

### الفرع الثاني: المورد البشري مصدر للقيمة المضافة

إنّ مفهوم القيمة المضافة لمؤسسة ما يُعبّر عن الفرق بين مخرجاتها و مدخلاتها ، أي :

(  $VA=PF-PI$  ) ، حيث تُعبّر المخرجات على المبيعات أو الدخل أو الحصة السوقية بالإضافة إلى الجودة، أمّا المدخلات فتشتمل كل من الوقت المستغرق في العمل و تكاليف الإنتاج و تكاليف الآلات و المعدات . كما تعكس القيمة المضافة الوزن النسبي للمؤسسة في الناتج المحلي الداخلي (  $VA_i = P_i / PIB$  ) ، و كلّما كانت هذه النسبة كبيرة كلّما دلّ ذلك على مستوى أدائها الجيّد، و القيمة المضافة المتأتية من الموارد البشرية تعكس تخفيض التكاليف وزيادة الإيرادات و عدم تبذير للمواد الأولية. و لا شك في أنّ المؤسسة التي يتميز عنصرها

<sup>1</sup> مصطفى محمود ابو بكر، الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، مصر، 2004، ص ص 13-15.

<sup>2</sup> الداوي الشيخ، دور التسيير الفعال لموارد وكفاءات المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية، ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر العلمي الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، الجزائر ، يومي 09-10 مارس، 2004.

<sup>3</sup> Michel porter, l'avantage concurrentiel, paris, dunod, 2000, p08.

<sup>4</sup> جمال الدين محمد المرسي، مرجع سبق ذكره، ص23.

البشري بمستوى علمي و تكوين و تدريب يكون قادرا على أداء مهامه بأعلى جودة و بأقل تكلفة وبمستوى إنتاجية أحسن من المنافسين، و يُرشد إستغلال طاقاته و طاقة الموارد الأخرى التي تحت تصرّفه، ويتجلى هذا المستوى في الأداء من خلال بعض المؤشرات منها :

-إرتفاع إنتاجية الأفراد.

-إنخفاض عدد حوادث العمل و الإجراءات التأديبية.

-إنحسار التغيبية (التي يُقصد بها فقدان المواظبة عن العمل).

-تحسّن العلاقات الإجتماعية بين المستخدمين و أرباب العمل و الذي يُفسّر بقلّة الإضرابات و الإحتجاجات ، ويُعبّر من جهة أخرى على تحسّن الظروف العامة للعمل.

و تُفيد القيمة المضافة في مراقبة و تسيير إستراتيجية التنوع التي تُطبق في حالة النمو و الإرتفاع في الفوائض المالية، حيث تتعدد نشاطات المؤسسة ومنتجاتها فتتشكل بما يُعرف بسلسلة المنتجات أو محفظة الأنشطة، و حينها يُمكن إستخدام القيمة المضافة لمراقبة مكونات النشاط و الحكم على الأنشطة و المنتجات ذات الأفضلية في الإستمرار، فتتخلّى المؤسسة على المنتجات ذات القيمة المضافة الضعيفة وتستمر في الأنشطة ذات القيمة المضافة المرتفعة<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: المورد البشري شريك إستراتيجي

عَمّر الفكر الإداري الحديث من النظرة التقليدية التي كانت سائدة بُجاء الموارد البشرية، حيث أصبحت إدارة الموارد البشرية تحتلّ مكانة مُتقدمة في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، و أصبح مدير الموارد البشرية عضواً فَعّالاً في مجلس الإدارة<sup>2</sup>. كما تمّ إنشاء مصالح مُكلّفة بالبحث و التطوير خاصة في حالة المؤسسات كبيرة الحجم التي تُبرز درجة الأهمية الموجهة للتحديث و مواكبة التطوّر والتنوع و إرسال منتجات جديدة تُلبي حاجيات السوق محليا و دوليا، و سرعة التجديد و تحويل الابتكارات مقارنة مع المنافسين.

<sup>1</sup> الياس بن ساسي ويوسف قريشي ، التسيير المالي-الإدارة المالية ، دار وائل للنشر ، 2006 ، ص 175 .

<sup>2</sup> جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية ، ترجمة محمد سيد احمد عبد المتعال و عبد المحسن عبد المحسن جودة ، دار المريخ للنشر ، الرياض ، السعودية ، 2003، ص 56 .

فالتوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية رَجَّحت الإنشغال بالموارد البشري و صار يُعتبر قوة دافعة و مصدر للطاقة الفكرية و الإبداع خاصة أنّ بيئة الأعمال تشهد تغيّرات عنيفة تتمثل في المنافسة الشديدة و الاختراعات التكنولوجية المُتسارعة والمذهلة، التي لا يُمكن للمؤسسة الاقتصادية مسايرتها إلاّ من خلال التوجّه نحو تثمين مواردها البشرية و الإستثمار فيها بالتكوين والتدريب و الصيانة و تخصيص المزايا المناسبة لها .

### المطلب الرابع: أسباب زيادة الإهتمام بالموارد البشرية

يحظى موضوع الموارد البشرية و إدارتها في الوقت الحاضر بإهتمام متزايد من الباحثين و مسؤولي المؤسسات على عكس ما كان عليه الأمر سابقا، أين كانت النظرة إلى إدارة الموارد البشرية على أنّها وظيفة قليلة الأهمية و لا تأثير لها على كفاءة المؤسسة و إنتاجيتها<sup>1</sup>. و هناك أسباب كثيرة تُفسّر التطور الحاصل في النظر إلى مكانة إدارة الموارد البشرية في المؤسسة المعاصرة بإعتبارها وظيفة متخصصة لها مساهماتها في خلق القيمة (التي تعني تحقيق أرباح تفوق تكلفة الموارد المستخدمة، وتحقيق معدلات من الأرباح تفوق تكلفة رأس المال المستثمر) والتفوق على المنافسين. وأهم هذه الأسباب ما يلي<sup>2</sup>:

-إرتفاع مستويات التعليم و زيادة فُرص الثقافة العامة أمام مختلف فئات المستخدمين مما أَدَّى إلى تعيُّر خصائص القوى العاملة حيث أصبحت أكثر وعيا و أحسن مستوى تعليمي و ثقافي، و هذا الوضع تطلَّب وجود خبراء متخصصون في إدارة الموارد البشرية و وسائل حديثة أكثر تناسبا للتعامل مع مختلف فئات الأفراد.

-إرتفاع تكلفة العمل، حيث أن الأجرور تمثل نسبة عالية من تكاليف الإنتاج في المؤسسات، و حتّم عليها هذا الوضع زيادة الإهتمام بتكاليف العمل و إنتاجية الأفراد بالتوازي مع تسطير برامج مناسبة لتقييم الأداء.

-زيادة نطاق التدخل الحكومي في علاقات العمل بين العاملين و أرباب العمل عن طريق إصدار تشريعات و قوانين خاصة (قانون العمل)، و هذا ما جعل المؤسسات تُخصِّص إدارات تُكَلِّفها بالسهر على التطبيق السليم و الإلتزام بهذه القوانين التي تكون أحيانا مُعقدة و تجنبها الوقوع في الغرامات المالية أو المخالفات القانونية. و من أمثلة ذلك تحديد عدد ساعات العمل و فرض تعويض العطلة السنوية (I. C. A) و تشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة...ألخ.

<sup>1</sup>علي السلمي ، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية ، دار غريب للنشر، مصر ، 1985، ص 16.

<sup>2</sup>محمد الصالح الحناوي ومحمد سعيد سلطان، السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 1997، ص 239.

- بروز النقابات و المنظمات العمالية و زيادة دورها في الدفاع على حقوق فئات المستخدمين و رعاية مصالحهم و تحسين ظروف العمل و المطالبة بالإمتيازات المالية و الإجتماعية، و في حالات أخرى كثيرة اللجوء إلى الإضرابات و الإحتجاجات، و للحدّ من هذه الوضعية، فإنّه يكون ضروري وجود إدارة موارد بشرية تتولى إدارة علاقات العمل مع جموع المستخدمين و إعتبارهم كشريك إستراتيجي، و خلق جو للتعاون بين الإدارة و ممثلي المستخدمين. و يرى علي السلمي أن أهم الأسباب لتطوّر إدارة الموارد البشرية و زيادة الإهتمام بها يعود إلى عاملين أساسيين هما<sup>1</sup>:

- إكتشاف أداء العنصر البشري كمُحدّد أساسي للإنتاجية، و هذا يعني أن الفرد بما يملكه من معرفة و مهارات و قدرات و ما يتمتع به من دوافع هو العنصر الأساسي في تحسين الإنتاجية و أن الأصول الأخرى المادية و المالية هي عناصر مساعدة.

- إكتشاف أهمية إدارة الموارد البشرية في توجيه الأداء البشري و التأثير عليه بما يحقق زيادة الإنتاجية، و هذا يعني أنّ فعالية إدارة الموارد البشرية من خلال توفير عناصر بشرية كفأة و مؤهلة يُحقق للمؤسسة قدرة أعلى في الإنتاجية.

### المبحث الثاني: تحفيز الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية

تشير نتائج كثير من الدراسات إلى أن سبب ضعف إنتاجية المورد البشري في الدول النامية و من ثمّ ضعف إقتصادياتها إلى تدني مستويات التحفيز في مؤسساتها الاقتصادية بإتجاه عنصرها البشري .

#### المطلب الأول: تحفيز الموارد البشرية و أهميته

يتمكّن التحفيز من التأثير على جهود المورد البشري مما يجعل المؤسسة تستفيد من كسب و فاءه و رفع أداءه.

#### الفرع الأول: مفهوم تحفيز الموارد البشرية

يُتصد بالتحفيز تشجيع الأفراد و إستنهاض همّهم حتى ينشطوا في أعمالهم من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، و تبدأ العملية بالتأثير الخارجي على الأفراد، كأن يُعرض عليهم أجرًا أعلى من أجل القيام بعمل أكبر، لكن نجاحها

<sup>1</sup> علي السلمي، مرجع سبق ذكره ، ص 18 .

يتوقف على عوامل داخلية تتصل بوضعية الفرد النفسية<sup>1</sup>. كما تُعبّر الحوافز عن كل الأساليب المستخدمة لحثّ المستخدمين على العمل المثمر، وهي كل الوسائل و العوامل التي يكون من شأنها حثّ المستخدمين على أداء واجباتهم بجد و إخلاص و تشجيعهم على بذل أكبر جهد و عناية في أداءها، و مكافأتهم على ما يبذلونه فعلا من جهد زائد عن المعدل في مجال الإنتاج و الخدمات<sup>2</sup>. وعليه، فإن الحوافز هي مجموعة الطرق و الوسائل و العوامل التي تدفع الفرد إلى إتباع التصرف المناسب<sup>3</sup>، و يتم من خلالها منح المستخدمين المزايا المادية و المعنوية لغرض إشباع حاجاتهم و حثّهم على بذل جهد أكبر لزيادة مردوديتهم و تحقيق أهداف المؤسسة المسطّرة. فالتحفيز هو المقابل للأداء المتميز<sup>4</sup>.

### الفرع الثاني: أهمية تحفيز الموارد البشرية

يأخذ التحفيز أهميته من أهمية المورد البشري كمحور أساسي لإستخدام الأصول و الموارد الأخرى المتاحة للمؤسسة بكفاءة و فعالية حتى تتمكن من بلوغ الأهداف الخاصة بها و تحقيق تنمية إقتصادية و إجتماعية، فالتحفيز يمثل قوة دفع للعنصر البشري لإبراز قُدراته و كل مؤهلاته لتحقيق أحسن النتائج.

وتتلخص أهمية التحفيز عموماً في النقاط التالية:

- يُؤدّي إلى زيادة الإنتاج و تسريعه لمواجهة مواقف معينة كتوجيه كميات للتصدير أو تطبيق خُطة خاصة، و من خلالها زيادة أرباح المؤسسة.

- يُعزّز إستقرار العاملين و يرفع شعورهم بالولاء للمؤسسة و يُقلّص بالتالي مُعدل الإنسحاب منها.

- يمثلُ طريقاً لرفع دخول المستخدمين ( التحفيز الإيجابي ) .

- يسمح بتقليل مشاكل العمل كالغياب، و يُقلل من حِدّة الصراعات داخل المؤسسة، و بالتالي يُساعد على إستغلال الوقت.

<sup>1</sup> صالح مفتاح ، إدارة الموارد البشرية و تسيير المعارف في خدمة الكفاءات ، ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر العلمي الدولي حول التنمية البشرية و فرص الاندماج في اقتصاد المعرفة و الكفاءات البشرية ، جامعة ورقلة ، الجزائر ، يومي 09-10 مارس ، 2004. متاح على الموقع [www.sacombite.com](http://www.sacombite.com)

<sup>2</sup> الموسوي سنان ، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها ، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2003 ، ص 229 .

<sup>3</sup> Alain Meignant, ressources humaines-déployer la stratégie, édition liaisons, SA, paris, 2000, p226.

<sup>4</sup> أحمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، ط5، مصر ، 2007 ، ص 338.

- يُشجّع التحفيز على الابتكار والإختراع لدى الأفراد مما يَسْمَحُ برفع الإنتاج و تقليل تكاليفه و تحسين جودة الإنتاج .

- يقود التحفيز إلى تطوير السلوك المرغوب في العمل و إستقرار قِيَمِ العمل.

- يُنمّي التحفيز (الجماعي ) روح التعاون بين المستخدمين، و يحقق مبدأ العدل و يدفع إلى بذل المزيد من الجهود.

وحتى تكون الحوافز فعّالة وتؤدي إلى النتائج المرغوبة، ينبغي لنظام التحفيز ان يُلبّي مجموعة من الشروط منها:

- أن ترتبط الحوافز بأهداف المؤسسة و المستخدمين معًا، وأن تُمنَحَ في الوقت المناسب خاصة المادية منها.

- أن يتصنّف نظام التحفيز بالإستمرارية، و ذلك لإقناع و طمأنة المستخدمين بأن العملية غير ظرفية.

- أن تتصنّف عملية التحفيز بالعدالة و الإنصاف.

- أن تكون الحوافز متناسبة مع الجهود المبذولة من طرف المستخدمين ودوافعهم لتتمكن من تشجيعهم و تلبية حاجاتهم.

- أن تكون تُضاهي أو تفوق مُستوى حوافز المؤسسات المنافسة الأخرى.

و بصفة عامة، تلجأ المؤسسات إلى عمليات التحفيز بالإضافة إلى تنمية العنصر البشري لأجل سدّ رغباته و تطوير مهاراته و مؤهلاته، ممّا يُسهّل عليها الإحتفاظ به و تقلّل مُعدلات إنسحابه و عدم لجوءه إلى مؤسسات أخرى تُطبّق نظام تحفيز أكثر إغراءً<sup>1</sup>، وبالتالي الإستجابة بقدر الإمكان من المؤسسات لمتطلبات المنافسة و الإستمرارية. و هناك من يرى أن أهمية التحفيز تكمن في الأهداف التي تسعى المؤسسة الإقتصادية إلى تحقيقها من وراء إستخدامها لعملية التحفيز، فالهدف الأساسي هو زيادة الإنجاز، أي رفع الكفاءة الإنتاجية للأفراد الذي يمكن تحديده بمستوى التفاعل بين القُدرة و التحفيز و التعبير عليه بالصيغة الآتية<sup>2</sup>:

$$\text{الإنجاز} = \text{القُدرة (قدرة الفرد)} \times \text{التحفيز.}$$

<sup>1</sup> يوسف حجيم الطائي و اخرون ، إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي متكامل، الوراق للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2006، ص414 .

<sup>2</sup> زيد منير عبوي ، الإدارة و اتجاهاتها المعاصرة (وظائف المدير ) ، دار دجلة ، الأردن ، 2007 ، ص 87 .

### المطلب الثاني: أنواع حوافز الموارد البشرية

تُصنف الحوافز التي تُخصّص للعنصر البشري بالمؤسسة الاقتصادية بناءً على مجموعة من المعايير، و ذلك حسب حجم المؤسسة و إمكانياتها و إستراتيجيتها في تحريك جهود المستخدمين نحو تحقيق أهداف معينة، و نجد فيها ما يأتي:

#### الفرع الأول: الحوافز حسب طبيعتها

و نميز حسب هذا المعيار نوعين من الحوافز هي<sup>1</sup>:

- 1- حوافز مادية:** وهي تُعبّر عن الأموال و المزايا المادية التي تأخذ صوراً مختلفة، كالمكافآت المالية، المشاركة في الأرباح، مختلف أنواع الإستفادة من التقاعد، التأمين و كذا العُطل مدفوعة الأجر... الخ .
- 2- حوافز معنوية:** وهي تُعبّر عن الحوافز المعنوية إنطلاقاً من المشاركة في التسيير، إتخاذ القرارات بطرق مختلفة كالمساهمة في إعداد الخطط والبرامج، تقديم فرص التعليم و التكوين، كما قد يكون إعتراف، تقدير، ثناء، وهي أكثر الطرق التي تلجأ إليها المؤسسات في وقتنا الراهن و يكون الغرض منها هو ضمان إنضمام المستخدمين للأهداف العامة للمؤسسة.

#### الفرع الثاني: الحوافز حسب أثرها

و نجد وفق هذا المعيار كل من:

- 1- الحوافز الإيجابية:** وهي الحوافز التي تترك أثراً حسناً في نفسية المستخدم، مثل منح شهادات تقدير، الترقية ، العلاوات... الخ. فهي تُعبّر عن مقابل مادي أو معنوي يُمنح للمستخدمين إعترافاً لهم بكفاءاتهم في العمل، و تشجيعاً لهم على إتباع السلوك المرغوب فيه.
- 2- الحوافز السلبية:** و تُعبّر عن مقابل مادي أو معنوي تُؤخذ ضد المستخدمين المقصرين أو المهملين في أعمالهم، و غرضها تأديبي لمنع السلوك السيئ غير المرغوب، و من أمثلتها الخصم من الأجر، التنزيل في الدرجة أو التحويل القسري... الخ.

<sup>1</sup> أمين بن سعيد و يونس الاغواطي ، اشكالية حساب مزايا الذهاب الى التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي ، ورقة بحثية مقدمة للملتقى الوطني حول واقع و افاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، جامعة الوادي يومي 4-5 ماي 2013 ، ص 07.

### الفرع الثالث: الحوافز حسب أطرافها

و هي تُعبّر عن الأشخاص المستفيدين منها، وتميز وفقاً لهذا المعيار كل من:

**1- الحوافز فردية:** و هي تُمنح للفرد الواحد مكافأة له على مجهوده أو سلوكه الجيد في إنجاز عمل معين مكلف به (مثل منحة المردودية الفردية (P R I)).

**2- الحوافز جماعية:** وهي تُقدم إلى كافة المستخدمين مجازة لهم على إنجازهم لحجم معين من الإنتاج مثل منحة المردودية الجماعية (PRC)، و يهدف هذا النوع من التحفيز إلى زيادة الإنتاجية و رفع مستوى كفاءة المستخدمين وتحقيق توافق جماعي بينهم.

كما يمكن أن تُصنف الحوافز وفقاً لمعيار الزمن، و فيها تميز بين الحوافز التي تتضمن مزايا قصيرة الأجل و الحوافز التي تتضمن مزايا طويلة الأجل، و التي سيتم التطرق إليها بتفصيل أكبر في الفصل الثالث.

و تجدر الإشارة في هذا الصدد أنّ الأجور و المكافآت و المشاركة في الأرباح تمثل أكبر صور التحفيز التي تلجأ إليها المؤسسات الاقتصادية الحديثة، فهي عوامل لها أثر في جلب المستخدمين و إستبقائهم فيها بالإضافة إلى أثرها في رفع أدائهم. و في الفصول اللاحقة سيتم تناول هذه العناصر بشيء من التفصيل تفادياً للتكرار.

### المبحث الثالث: التحفيز و مزايا المستخدمين في النظريات الاقتصادية

تناولت مدارس فكرية مختلفة موضوع التحفيز و دوره في توجيه سلوك المستخدمين لتحقيق أهداف المؤسسة، و بما أنّ بيئة المؤسسة في الوقت الحاضر تتميز بمنافسة حادة التي تولدت معها إحتياجات جديدة، فإنّ نظام التحفيز الناجح هو الذي يُلبّي بقدرٍ مقبول إحتياجات المستخدمين و ينال رضاهم و يدفع بهم إلى أعلى مستوى في الأداء.

و في هذا الصدد، نتناول بعض النظريات التي تُعتبر أكثر تداولاً في تفسير التحفيز و تبين أثر ذلك على بعض العناصر كالإنتاجية، دوران العمال، العوائد، التقاعد... الخ.

### المطلب الأول: التحفيز في نظرية الإدارة العلمية لتايلور (F. Taylor)

تُعتبر نظرية الإدارة العلمية إحدى النظريات التقليدية التي إعتبرت أنّ المؤسسة وحدة اقتصادية مثالية لا علاقة لها بالبيئة الخارجية، وأنّ الهدف الأساسي من نشاطها هو تحقيق الربح و تعظيمه، و أعتبرت الفرد كأداة للإنتاج و هو جزء من الآلة التي يتولى تشغيلها، و محور هذه النظرية هو الإنتاجية وزيادتها عن طريق ما يُعرف بالإدارة العلمية، فهذه النظرية ترى أن الأجر يمثل أسلوبًا لتحفيز العاملين على زيادة الجهد والجدية في العمل و تم تطبيق أسلوب الأجر بالقطعة من طرف الإدارة، و تقوم فرضية تايلور في هذا الأسلوب على أن الانسان العامل هو رجل إقتصادي بطبعه و يسعى جاهدا لزيادة أجره، و تمّ ربط الأجر بإنتاجية العامل، بمعنى أنّه كلّما زاد الإنسان العامل في إنتاجه زاد أجره<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: التحفيز في نظرية تدرُّج الحاجات لماسلو (Maslow)

يقوم الافتراض الرئيسي لهذه النظرية على أن الإنسان الذي ينشأ في بيئة لا تُشبع حاجياته يكون أقل قدرة على التكيف و غير صحيح وظيفيا، و افترض ماسلو وجود سُلّم للحاجات الإنسانية الأساسية التي يجب أن تكون مشبعة قبل أي حاجة أخرى ذات مستوى أعلى<sup>2</sup>. و ترى هذه النظرية ان للأفراد مجموعة مُعقدة من الحاجات يُمكن ترتيبها بشكل هرمي و يُمكن للمؤسسة إيجاد المقابل لها، و تقوم نظرية ماسلو على ثلاثة فروض أساسية هي:

- أن الحاجات غير المشبعة تُؤدّ تأثيرا في سلوك الأفراد، أمّا الحاجات المشبعة فلا تُعتبر دافعا.

- أن حاجات الأفراد تُرتب حسب أهميتها و درجة إشباعها، إنطلاقا من الحاجات الأساسية (الفيزيولوجية كالطعام و الشراب...) إلى الحاجة إلى تحقيق الذات.

- يتم الانتقال من مستوى إلى آخر (من المشبّع إلى غير المشبّع) حسب الترتيب المُقدّم من طرف ماسلو .

و تتلخّص أبعاد نظرية ماسلو على التحفيز في النقاط التالية<sup>3</sup>:

<sup>1</sup> نادر احمد ابو شيخة ، السلوك التنظيمي، دا وائل للنشر و التوزيع، ط2، الأردن، 2002، ص206.

<sup>2</sup> Raymond-Alain Thietart, la dynamique de l'homme au travail, les éditions organisation, paris, 1998, p38 .

<sup>3</sup> سعاد نائف برونوطي، إدارة الموارد البشرية ( إدارة الافراد )، دار وائل للنشر و التوزيع، ط3، الاردن، 2007، ص ص361-362.

- أن الإنسان يسعى إلى إشباع عدد من الحاجات و ليس الحصول على الأجر فقط، كالإنتماء إلى جماعة و تحقيق مكانة إجتماعية و الحصول على التقدير و الإبداع و الإنجاز...و غير ذلك من دوافع تحقيق الذات، فالأجر على رغم أهميته لا يُمثل الحافز الوحيد على العمل، لهذا فنظام الحوافز الفعّال يجب أن يشمل مختلف عناصر التحفيز لإشباع الحاجات المختلفة و ليست المادية فقط.

- أن الأفراد يختلفون في حاجاتهم، فقد تكون الحاجات المادية نشطة عند مجموعة من الأفراد و حاجات الإنتماء نشطة عند مجموعة أخرى، كما أنّها تتغيّر عند الفرد الواحد، كأن تكون الحاجات الفيزيولوجية و المالية مهمة لفرد معين في تاريخ معين و مع مرور الوقت تتغير أهمية تلك الحاجة لديه و تنقص قيمتها، و لهذا فإن نظام الحوافز يجب أن يكون يتسم بالمرونة و يستجيب لمختلف حاجات الأفراد.

و تجتمع في سُلّم ماسلو الحاجات الآتية:

### -الحاجات الفيزيولوجية

و تشتمل على الحاجات الضرورية لبقاء الفرد، منها الطعام و النوم... و على مستوى المؤسسات تُقابل هذه الحاجات بكل من الأجور و الوجبات الغذائية و أوقات الإستراحة...الخ.

### -حاجات الأمان و السلامة

وتمثل في حاجة الفرد إلى الأمان و حماية نفسه من كل الأخطار التي تُهدّد وضعه المالي و الصحي في الحاضر و المستقبل، و على مستوى المؤسسات تُقابل هذه الحاجات بإجراءات الوقاية من حوادث العمل و الحماية من الأمراض المهنية و الإصابات بالإضافة إلى الحصول على مكافئة لائقة في نهاية الخدمة .

### -الحاجات الإجتماعية

و تتضمن الحاجات اللازمة لتحقيق تفاعل إجتماعي، و تُعرف أيضا بالحاجة إلى الإنتماء، و على مستوى المؤسسات تُقابل هذه الحاجات بالإنتماء إلى جماعات عمل و ربط علاقات صداقة و تعاون مع الزملاء و المرؤوسين.

### - الحاجة للإحترام

تعبّر هذه الحاجة عن شعور الفرد بالتقدير و الإعتراف من قبل الآخرين، و على مستوى المؤسسات تقابل هذه الحاجات بتعيين الفرد في المنصب الذي يُناسب مؤهلاته و الذي يتيح له الفرصة لإنجاز مهام و أعمال مُميّزة تُشعره بالرضى و تحمّل المسؤولية.

### - الحاجة إلى تحقيق الذات

و هي قَمّة الحاجات في سُلّم ماسلو و أصعبها، و تُعبّر هذه الحاجة عن رغبة الفرد في تطوير قُدراته ومهاراته، و في المؤسسات تُقابل هذه الحاجات بتوفير فُرص الإبداع و الابتكار و التنمية الذاتية و تأسيس مخابر للبحوث العلمية.

### المطلب الثالث: التحفيز في نظرية عدالة العائد لأدامز (S. Adams)

تعود هذه النظرية لستاسي أدامز، و تُسمى كذلك بنظرية الإنصاف، و تقوم الفكرة الأساسية للنظرية على أن العدالة و الإنصاف في المعاملة بين أفراد المؤسسة هي أساس قيامهم بأعمالهم، حيث يميل الأفراد في المؤسسة إلى مقارنة العوائد التي يحصلون عليها بالعوائد التي يُحصّل عليها الآخرون<sup>1</sup>. فالفرد يقارن بين ما يعطيه للمؤسسة من كفاءة و مهارة و جُهد وخبرة وما يتلقاه منها من راتب و حوافز أخرى مادية ومعنوية، و يقارنها من جهة ثانية مع الأفراد الآخرين العاملين معه في المؤسسة، أي يقوم بمقارنة مدخلاته بمدخلات الآخرين و مخرجاته بمخرجات الآخرين، فإذا أحسّ بالإنصاف حافظ على أداءه المرغوب، و إذا شعر بغير ذلك لجأ إلى إنقاص الجُهد و خفض الأداء. و هكذا يترتب على المؤسسة وفقا لهذه النظرية منح المزايا و التحفيزات بصورة مُنصفة و عادلة و الحرص على تطبيقها لتحقيق أهدافها، فإدراك الأفراد لعدم الإنصاف في المعاملة بالنسبة للآخرين سيؤدي إلى إنخفاض الإنتاجية، إرتفاع معدل الغياب، إرتفاع معدل ترك العمل و غيرها من السلوكيات التي لا تُخدم مصلحة المؤسسة<sup>2</sup>. و تجدر الإشارة إلى أن العدالة لا تعني إطلاقا المساواة، فمعاملة الجميع بالتساوي على الرغم من اختلاف مؤهلاتهم و مجهوداتهم هي إحدى صُور عدم الإنصاف. كما أنّ هذه النظرية تُميّز بين نوعين من العدالة

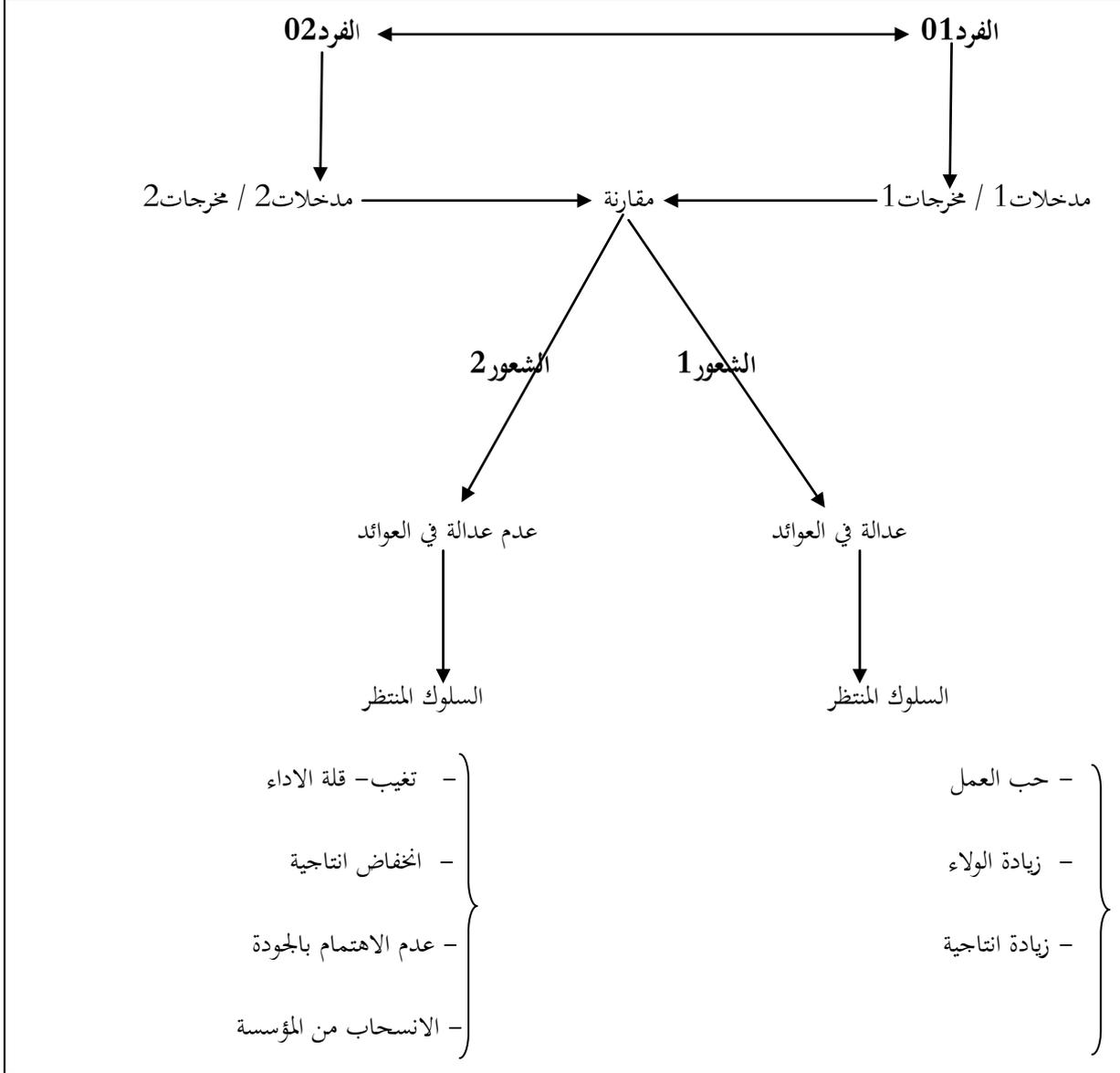
<sup>1</sup> عبد الباري درة و الصباغ زهير نعيم، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين - منحنى نُظمي، دار وائل للنشر و التوزيع، الاردن، 2008، ص402.

<sup>2</sup> محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، ط 4، الاردن، 2008، ص30.

## مدخل عام لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية

(الإنصاف)، النوع الأول منها يتعلق بالعدالة في التوزيع، و النوع الثاني يرتبط بالعدالة في الإجراءات التي تخص الترقيات والعقوبات و التقييم... الخ. و يمكن أن نُلخّص مضمون هذه النظرية في الشكل الآتي.

شكل 01 : فكرة نظرية عدالة العائد لآدامز.



المصدر : من إعداد الباحث بناءً على ما سبق.

و يتبين من الشكل أن العدالة في توزيع المزايا على مستخدمي المؤسسة تكون لها آثارًا إيجابية على أداء هؤلاء، و تترك في أنفسهم إنطباعًا حسنًا لدوام العمل بها.

#### المطلب الرابع: التحفيز في نظرية القيمة للوك (E. Locke)

تقوم فكرة هذه النظرية لصاحبها (E. Locke) على أن الوظيفة التي تُوفّر عوائد ذات قيمة ومنفعة للفرد في المؤسسة هي أساس رضاه الوظيفي<sup>1</sup>. أي أنه كلما إستطاعت المؤسسة أن تُوفّر عوائد للفرد كلما كان راضيا عن العمل فيها و زاد ولاؤه لها، كما أن رغبات الأفراد من العوائد ليست بالضرورة أن تكون متطابقة، فقد يشكل عنصرٌ ما رضًا و أولوية عند فرد و يكون ثانويا عند فرد آخر، فعلى سبيل المثال قد تكون الترقية أولوية عند فرد ما إذا كان توظيفه حديثا في المؤسسة، و لا تكون كذلك عند فرد آخر بلغ سنواته الأخيرة من التوظيف، أي أن كل عنصر له وزنه وأهميته الخاصة عند الفرد المستخدم. كما ترى هذه النظرية أن ان الرضا الوظيفي الكلي

(ر. و.ك) هو مجموع لرضا جزئي (ر.ج)، ووفقا لذلك فقد تمّ إعطاء صيغة كمية للتعبير عن الرضا الكلي كما يلي<sup>2</sup>:

$$OJS=(S_1)p_1+(S_2)p_2+ \dots \dots \dots +(S_n)P_n .$$

حيث OJS تُعبّر عن الرضا الكلي و  $(S_i) P_i$  تُعبّر عن الرضا الجزئي من العنصر<sup>1</sup>. أو نكتب:

(ر و ك) = (ر ع 1) هـ + (ر ع 2) هـ + ..... + (ر ع ن) هـ . حيث تُعبّر كل من (ر و ك) و (ر ع ن) هـ على الرضا الوظيفي الكلي و الرضا الوظيفي الجزئي لكل عنصر على الترتيب .

#### المطلب الخامس: التحفيز في نظرية التوقع ل فروم (V. vroom)

هذه النظرية هي كذلك واحدة من النظريات المهمة المُفسّرة للتحفيز و تقديم الإمتيازات للأفراد، فحسبها أن إختيار الفرد لسلوك معين دون غيره يتحدد من إعتقاده بأن له القدرة على القيام به و يَنْتَظِرُ و يتوقّع منه نتيجة ذات أهمية. ويرى فروم أن الدافعية هي نتاج لرغبة الإنسان في شئ ما و تقديره لإحتمال أن إنجازه سيُحقّق له ما يُريد<sup>3</sup>. وبيّن فروم في هذه النظرية مجموعة من العلاقات بين كل من:

-العلاقة بين الجهد و الأداء = و هو توقّع أنّ الجهد المبذول سيؤدي إلى إنجاز المطلوب.

<sup>1</sup> محمد سعيد انور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2003، ص201.

<sup>2</sup> ناصر محمد العديلي، السلوك الانساني و التنظيمي، معهد الإدارة العامة، السعودية، 1995، ص292.

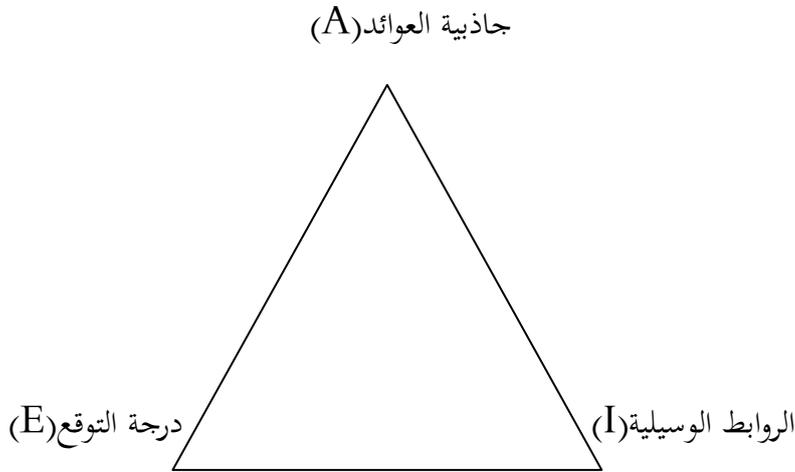
<sup>3</sup> Dimitri weiss, les ressources humaines, edition d'organisation, 2<sup>eme</sup> tirage, 2000, p340.

-العلاقة بين الأداء و المكافأة = و هو توقع الفرد بأن الأداء المطلوب هو الوسيلة للحصول على العائد المرغوب .

- العلاقة بين المكافأة و الأهداف الشخصية = و تعكس قوة جاذبية العائد بالنسبة للفرد و إشباع حاجته منه و بالتالي يحقق له هدفه.

و يُمكن التعبير على هذه العلاقات بالشكل الموالي:

**شكل 02:** عناصر نظرية التوقع ل فروم.



المصدر : Nicole Aubert, diriger et motiver, art et pratique du management, édition d'organisation, 2<sup>eme</sup> édition, paris, 2003,p38.

و يتضح من الشكل أن كل من جاذبية العوائد و درجة التوقع و الروابط الوسيلىة هي متغيّرات تؤثر في دالة جهود الأفراد، و نستنتج كذلك أن الفرد لن يُقدّم على أداء عمل يتوقع أن تكون نتيجته منخفضة و لا يُحقق له مكافأة (عائد) تُشبع حاجته<sup>1</sup>.

و ما يمكن قوله عن منحة الذهاب إلى التقاعد (I.D.R) بإعتبارها من مزايا المستخدمين بالإسقاط على النظريات السالفة الذكر أنّها:

-تُعتبر صورة من صور الأمن المالى المستقبلي المعبر عنه بالحاجة إلى الأمن في نظرية ماسلو بالنسبة للمقبلين على التقاعد فضلا عن أنّها وسيلة لسدّ حاجيات أساسية (فيزيولوجية) بالنسبة لمن نالوا منحة تقاعدهم خلال السنة الجارية أو في السنوات السابقة.

<sup>1</sup> سامر جلدّة، السلوك التنظيمي والنظريات الادارية الحديثة، دار اسامة للنشر والتوزيع، الاردن، 2009، ص 115.

- تُمنح لمستخدمي المؤسسة الاقتصادية وفقاً لمجموعة من العناصر و الخصائص المتعلقة بكل مستخدم (المنصب، الأقدمية الحالية، الأقدمية القصوى، السن...) والتي تُعتبر متفاوتة من شخص إلى آخر، و هي تعكس نظرية عدالة العائد لأدامز.

- نظراً لكون كل مستخدم في المؤسسة ينتظر الحصول على هذه المنحة عند تقاعده، ويقدر بأنها نتيجة مرضية عن الأداء الذي قدمه أثناء حياته العملية فهي تستجيب لأساس نظرية التوقع لفكتور فروم.

-منحة الذهاب إلى التقاعد لها أهميتها و وزنها عند كثير من المستخدمين، وتُعتبر بلا شك مصدر رضا وظيفي عند غالبيتهم، أي أن الرضا الجزئي المتعلق بهذا العنصر يكون في حده الأقصى عندهم، وبالتالي يؤثر إيجاباً على الرضا الكلي لهم، ومن هذا الأساس فهي تتفق مع نظرية القيمة للوك.

### المبحث الرابع: لوحة القيادة الاجتماعية كمصدر للمعلومات عن مزايا المستخدمين في المؤسسة

تستعين إدارة المؤسسة في معرفة و متابعة المزايا الممنوحة لمستخدميها بأداة تسيير و متابعة و إعلام تتمثل في لوحة القيادة الاجتماعية.

### المطلب الأول: لوحة القيادة الاجتماعية و أهم معلوماتها عن مزايا المستخدمين

يُعتبر جمع البيانات عن الموارد البشرية نقطة الإنطلاق للتشخيص الكمي لها، و لوحة القيادة الاجتماعية تلعب دوراً في جمع هذه البيانات و متابعة تغيراتها، كما أن هذه البيانات المُجمعة تساعد في إتخاذ القرارات المتعلقة بشأن المورد البشري للمؤسسة، و تُعتبر قاعدة للتنبؤ بأوضاعه المستقبلية، فلوحة القيادة الاجتماعية هي أداة لقيادة الموارد البشرية تسمح بما يلي:

- متابعة مختلف المتغيرات الاجتماعية التي تكوّن المورد البشري للمؤسسة ( فئات، جنس، سن، أقدمية، جنسية...).

- التعرف على التطورات الاجتماعية البارزة ( أجور، ساعات إضافية، منح، خدمات...).

- التنبؤ بوضعيات مستقبلية للهيكल البشري في المؤسسة.

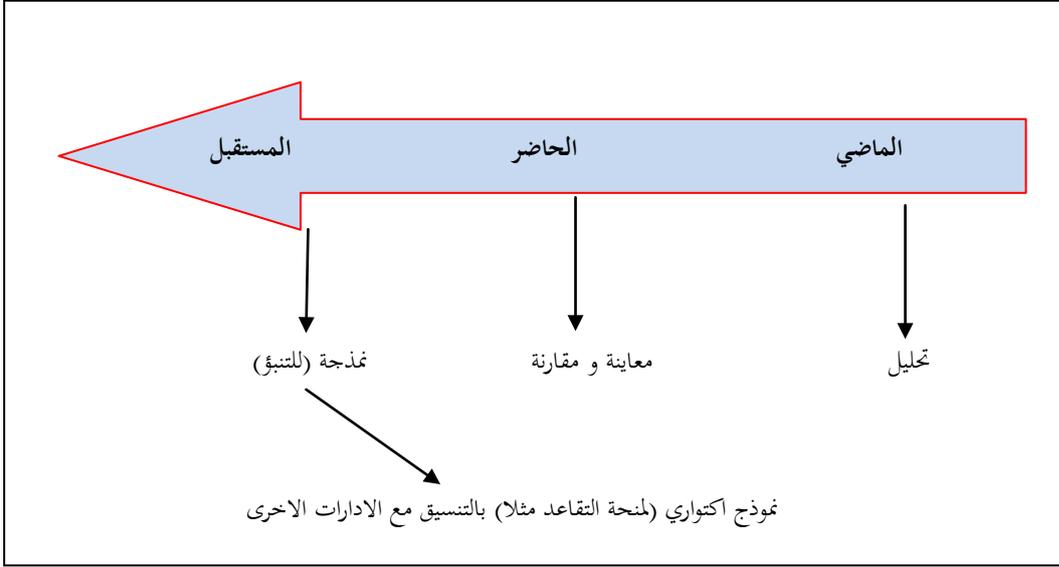
-تسمح بإبراز سلسلة من البيانات الإستراتيجية (مؤشرات إستراتيجية).

## مدخل عام لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية

-تُقدّم فكرة عن تطبيق المؤسسة لقوانين العمل (توظيف ذوي الحاجات الخاصة مثلا).

-تسمح بالقيام بتحليل المراحل الماضية و معاينة الحاضر و النمذجة للمستقبل (كما في الشكل الموالي).

الشكل 03: لوحة القيادة الاجتماعية مصدر للمقارنة و التنبؤ.



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على: fiche technique :elaborer des tableaux de bord

ressources humaines, متاح على الموقع: [www.haute-normandie.competences.fr](http://www.haute-normandie.competences.fr)

و تتميز لوحة القيادة الاجتماعية بأنها إختيارية غير اجبارية، يتم إعدادها حسب إحتياجات المؤسسة للمعلومات المراد الوصول إليها ومعرفتها، والتي تعكسها مجموعة من المؤشرات .

### الفرع الأول: تعريف لوحة القيادة الاجتماعية

أُعطيَت عدّة تعاريف للوحة القيادة الاجتماعية، نُقدّم البعض منها فيما يلي .

-لوحة القيادة الاجتماعية هي أداة للقيادة و إتخاذ القرار في خدمة المسؤولين، تُبيّن بوضوح الفوارق بين وضعية منتظرة و وضعية حقيقية، و من هذه الفوارق تُطرح الحلول المناسبة من قبل المسؤولين، و تتضمن لوحة القيادة الاجتماعية بيانات إستراتيجية، كما تسمح بقياس أثر الإجراءات المطبقة و إستخراج التطورات المحتملة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Karine fontaine-Gavino et Adrien Zambeau, bilan social et tableau de bord-des outils de pilotage au service des ressources humaines, collection les diagnostics de l'emploi territorial, France, SAE, p16.

## مدخل عام لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية

-وقد عُرِّفت على أنّها جدول مُلخص يُعرض دوريا سلسلة من المؤشرات الأساسية من أجل متابعة التسيير العام للمؤسسة أو التسيير المحلي لمركز مسؤولية<sup>1</sup>.

-و عرّفها J.P Taieb على أنّها مجموعة معطيات إجتماعية تسمح بمتابعة تطورات العمالة، مراقبة زيادة الكتلة الأجرية، قياس إنتاجية المأجورين و فحص جودة الجو الاجتماعي<sup>2</sup>. أي أنّها تمثيل لمعلومات ضرورية من أجل مراقبة تنفيذ برنامج مُعين مُرتبط بالموارد البشرية يُخَصّ الإدارة العليا أو المراكز الفرعية فيها و توجيهه في حالة إنحرافه عن الأهداف المخططة، كما تسمح هذه المعلومات بقياس النتائج الواقعية للسياسة الإجتماعية المتبعة في المؤسسة .

و في مجال مزايا المستخدمين و التقييم الإكتواري لمنحة التقاعد، تسمح المؤشرات التي تتضمنها لوحة القيادة الإجتماعية بمراقبة التطورات المتعلقة بالكتلة الأجرية، أعباء التسيير الإجتماعي، خدمات إجتماعية (حج، قروض و سلفات، منح إجتماعية، رحلات...)، مصاريف التكوين، التوظيف، التقاعد بالإضافة إلى تطبيق القيود التشريعية<sup>3</sup>. وبصفة عامة تتلخّص أهم البيانات المتضمنة في لوحة القيادة الإجتماعية وفق المحاور الآتية.

**الجدول 01 : أهم محاور و بيانات لوحة القيادة الإجتماعية في المؤسسة الاقتصادية.**

المحور	البيانات
المحور الديموغرافي	مؤشرات متعلقة بالفئات المهنية: السن ، الجنس ، الأقدمية، مستخدم أول الفترة، مستخدم نهائي نهاية الفترة، عدد الداخلين، عدد الخارجين...
المحور التشريعي	العقود: CDI, CDD، الكتلة الأجرية المخصصة للتكوين، حوادث العمل، أمراض مهنية، توظيف ذوي الحاجات الخاصة...
المحور الاقتصادي	الأعباء الإجتماعية/عدد المستخدمين، تطور الكتلة الأجرية، تكلفة التكوين/عدد المستخدمين، أعباء المستخدمين، الإنتاجية... الخ
محور الجو الاجتماعي	ساعات الغياب/الساعات المدفوعة ، دوران العمل ، ساعات الإضراب/العدد النظري لساعات العمل ، عدد الشكاوي المرفوعة لمفتشية العمل... الخ

المصدر : Joëlle Imbert, les tableaux de bord RH : construire, mettre en œuvre et évaluer le système de pilotage, groupe eyrolles, édition d'organisation, France, 2007, p53.

<sup>1</sup> De Ronger Y et Cerrada K, contrôle de gestion, édition pearson, paris, 2009, p252 .

<sup>2</sup> J.P Taieb, les tableaux de bord de la gestion sociale, édition Dunod, paris, 2000, p04.

<sup>3</sup> Joëlle Imbert, les tableaux de bord RH : construire, mettre en œuvre et évaluer le système de pilotage, groupe eyrolles, édition d'organisation, France, 2007, p53.

و في إدارة الموارد البشرية كما في المجالات الأخرى فإن جودة القرارات تعتمد على نوعية المعلومات لبناء سياسة فعّالة و ديناميكية للموارد البشرية، و لوحة القيادة الاجتماعية تسمح بإستخراج معلومات كمية مختلفة ( إحصائية و معطيات رقمية ) يمكن الإستناد إليها في إتخاذ القرار لمواجهة وضيعات محتملة.

### الفرع الثاني: أهم المعلومات عن مزايا المستخدمين في لوحة القيادة الاجتماعية

تتضمن لوحة القيادة الاجتماعية جملة من المؤشرات التي لها دلالة إما مباشرة أو غير مباشرة عن المزايا الممنوحة للمستخدمين و على التحفيز بصفة عامة، فبالإضافة إلى الأجور نجد مؤشرات تُحلّل الجو العام للعمل وأخرى للسلامة والأمن والتأمين... الخ. فعرض هذه المعلومات يكون حسب أهميتها و حاجة المسؤولين والمستخدمين لها.

#### 1- معلومات عن الأجور

تحتل الأجور في المؤسسات الإنتاجية مرتبة مهمة، فهي تمثل تكلفة العمل وقد تصل من 30% إلى 40% من تكلفة الإنتاج<sup>1</sup>، و بالمقابل فهي مزايا للمستخدمين مقابل جهودهم المبذولة لتحقيق الإنتاج المطلوب، و نجد في لوحة القيادة الاجتماعية معلومات عن الكتلة الأجرية في المؤسسة و تطورها خلال فترات مختلفة، و تعكس هذه المعلومات في مجملها سياسة الأجور في المؤسسة مقارنة بمثيلاتها في النشاط، و من المؤشرات التي نجدتها في لوحة القيادة الاجتماعية و المتعلقة بالأجور أو بما يؤثر فيه بالزيادة أو النقصان نذكر على سبيل المثال ما يلي<sup>2</sup>:

- متوسط الأجر الفردي: و هو يُعبّر عن متوسط الأجر الذي تمنحه المؤسسة للعامل الواحد خلال فترة زمنية معينة، و يكون مفيد هذا المؤشر لمتابعة تطور الكتلة الأجرية في المؤسسة من جهة و مقارنته مع المنافسين من جهة أخرى، و يُحسب هذا المؤشر بالعلاقة الآتية: متوسط الأجر الفردي = مجموع الأجور / عدد المستخدمين.

- نسبة المنح من الأجور: وتبين هذه النسبة وزن المنح في هيكل الأجور في المؤسسة، كما تُقدم معلومة عن مدى نجاح سياسة التحفيز المبنية على المنح في المؤسسة. و يحسب هذا المؤشر بالعلاقة الآتية:

نسبة المنح من الأجور = مجموع المنح / مجموع الأجور.

<sup>1</sup> اسماعيل يحي التكريتي، محاسبة التكاليف في المنشآت الصناعية بين النظرية و التطبيق، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2010، ص81.

<sup>2</sup> يحيى إلهام، دور الجودة في تحسين أداء المؤسسات الصناعية، دراسة ميدانية لمؤسسات الإسمنت الجزائرية، أطروحة دكتوراة، غير منشورة، تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، جامعة سطيف، 2006، ص ص 353-354.

-نسبة تكاليف الحوافز إلى الأجور: و يبين هذا المؤشر وزن الحوافز بالنسبة إلى إجمالي الأجور، و يُحسب هذا المؤشر بالعلاقة التالية:

$$\% \text{ تكاليف الحوافز إلى الأجور} = (\text{تكاليف الحوافز} / \text{إجمالي الأجور}) \times 100.$$

-نسبة الأجور إلى التكاليف: و يُبين هذا المؤشر نصيب الأجور الممنوحة للمستخدمين من مجموع التكاليف التي تتحملها المؤسسة، و يحسب بالعلاقة الآتية:

$$\% \text{ الأجور} / \text{التكاليف} = (\text{مجموع الأجور} / \text{إجمالي تكاليف المؤسسة}) \times 100.$$

-نسبة تغطية الخدمات الاجتماعية: تُشير هذه النسبة إلى حجم مصاريف الخدمات الاجتماعية إلى إجمالي مبلغها، و تُعطى بالعلاقة الآتية:

$$\text{نسبة تغطية الخدمات الاجتماعية} = \text{مصاريف الخدمات الاجتماعية} / \text{مبلغ الخدمات الاجتماعية}.$$

و يُمكن أن تُفصّل أكثر لمعرفة توجيه هذه المبالغ مثل: مبالغ الحجج والعمرة-إزدياد مواليد- الختان... الخ.

بالإضافة إلى هذه المؤشرات، توجد مؤشرات أخرى لها علاقة بالأجور في المؤسسة يمكن أن تظهر في لوحة القيادة منها :

نسبة التكوين إلى إجمالي الأجور، إنتاجية ساعة عمل فعلية (دلالة على التحكم في الوقت)، نسب الساعات الإضافية إلى الأجور. كما يمكن عرض الأجور بعلاقتها مع المؤهل العلمي، الأقدمية (الخبرة المهنية) و السن... الخ.

أما لتقييم عدالة الأجور في المؤسسة فانه يمكن اللجوء إلى الأساليب الإحصائية و ذلك بحساب كل من متوسط الأجر، التباين و الانحراف المعياري، حيث تكون سياسة الأجور أكثر عدالة كلما كان الانحراف المعياري في حده الأدنى. كما أن هناك من يُقدّم العبارة الآتية للحكم على عدالة الأجور<sup>1</sup> : أجور 10% الأكثر إرتفاعا / أجور 10% الأقل انخفاضاً .

<sup>1</sup> Karine fontaine-Gavino et Adrien zambeau ,op.cit. , p25.

### 2- المشاركة في الأرباح

من المعلومات التي تتضمنها لوحة القيادة الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية نجد ما يُعرف بإسم المشاركة في الأرباح أو الإنتفاع، و هي معلومة تُعبّر عن قيمة ما خصصته المؤسسة من أرباح لصالح مستخدميها بصفة مُطلقة أو كنسبة منها لكل مستخدم خلال فترة معينة، ومن إسمها يتضح بأنّها عبارة عن برامج أو حُطط ينبثق عنها توزيع قسط من نتائج المؤسسة على المستخدمين لديها بغرض تحقيق مايلي<sup>1</sup>:

-زيادة الإنتاجية وتحسين أداء المنظمة ككل.

-المساعدة في أعمال جذب العاملين وإستبقاءهم في المؤسسة.

-تحسين جودة المنتج أو الخدمة.

-رفع معنويات العاملين.

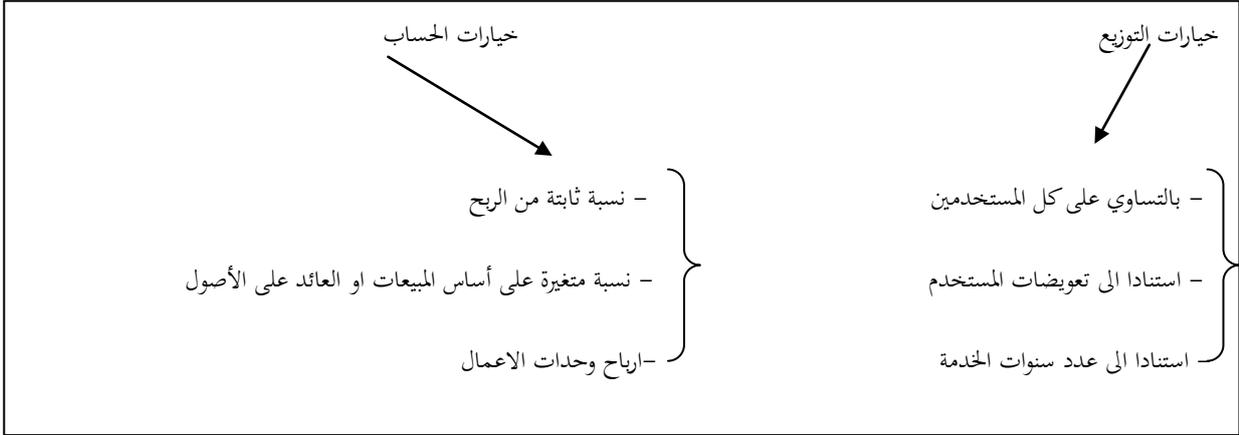
وتتحدد نسبة حصة العاملين في الأرباح في نهاية السنة قبل توزيع الأرباح، وفي بعض المنظمات تُدفع حصصهم على شكل مبالغ نقدية، كما تقوم منظمات أخرى بالإحتفاظ بهذا الجزء من الأرباح في صناديق خاصة وتتاح للمستخدم عند خروجه للتقاعد أو عند مغادرته للمؤسسة. و هناك من يعتبر أن منحة الإنتفاع هي حصيلة إدخار أرباح السنوات السابقة في صناديق خاصة<sup>2</sup>.

و تتحدد خيارات توزيع الأرباح بالتشاور مع ممثلي العمال، وتكون وفقا لإحدى الطرق المبينة في الشكل الآتي:

<sup>1</sup> جون جاكسون وروبرت ماتيس، ترجمة محمود فتوح ، إدارة الموارد البشرية، دار شعاع للنشر والعلوم، سوريا، ط558، 2009، 1.

<sup>2</sup> Comment mettre en place et negocier l'interressement des salaries, disponible sur le site : [www.soxia.com](http://www.soxia.com) , consulté le 15/06/2017.

الشكل 04: خيارات توزيع الأرباح في المؤسسات الاقتصادية



المصدر: بالاعتماد على جون جاكسون وروبرت ماتيس، ترجمة محمود فتوح ، إدارة الموارد البشرية، دار شعاع للنشر والعلوم، سوريا، ط558، 2009، 1.

و يُعتبر خيار التوزيع بالتساوي على المستخدمين هو ما تتبعه أغلب المؤسسات الاقتصادية.

### 3-معلومات عن ظروف العمل

يتم تحليل ظروف العمل العامة بالمؤسسة و الحكم على مدى مناسبتها للمستخدمين من خلال مجموعة من المؤشرات مبينة في لوحة القيادة الإجتماعية، التي نجد منها:

-نسبة ترك العمل: و تُعبّر عن نسبة مغادرة المؤسسة من طرف المستخدمين خلال فترة معينة، و يُقابلها العدد الكلي لتاركي العمل، و تحسب بالعلاقة الآتية:

$$\% \text{ ترك العمل} = \text{عدد الخارجين من المؤسسة خلال فترة معينة} / \text{العدد الكلي للأفراد.}$$

و يتفرع عن هذه النسبة مؤشرات أخرى التي تبين بتفصيل أكثر أسباب الذهاب من المؤسسة مثل:

-عدد الإستقالات.

-عدد المُشَرَّحين لأسباب إقتصادية.

- عدد حالات التقاعد القانوني.

-عدد حالات التقاعد المسبق.

- حالات ترك العمل لأسباب الوفاة أو العجز عن العمل.

و يُمكن للمؤسسة ان تُحدّد هذا المعدل بحسب الفئات (إطارات ، تحكّم ، تنفيذ) أو الجنس أو الأقدمية... الخ<sup>1</sup>.

-نسبة التغيب: و تُعبّر هذه النسبة على مدى رضا المستخدمين عن ظروف العمل السائدة في مؤسستهم، و قلة المشاكل التي يعاني منها المستخدمين، وعلى مدى نجاح إدارة المؤسسة في القيادة و إنضباط المستخدمين بإحترام قوانين العمل في المؤسسة. و تُعطى بالعلاقة التالية: نسبة التغيب = عدد ساعات التغيب / إجمالي ساعات العمل.

-متوسط الصراعات في اليوم: و تشير إلى تَوَثُر في العلاقات ما بين مختلف الأفراد و الفئات، و على كل أشكال الالتفاهم كالتّي تكون بين الإدارة و المستخدمين<sup>2</sup>، و تنعكس آثار الصراعات العمالية على مؤشرات أخرى تتجسد في إنخفاض الإنتاج، خسارة الزبائن لعدم إحترام آجال التسليم و إرتفاع تكاليف و فترة التخزين بالنسبة لبعض المواد وتلفها في حالات أخرى، و تُعطى بالعلاقة التالية:

متوسط الصراعات في اليوم = عدد الصراعات / عدد أيام العمل.

وما يُلاحظ على مؤشر التغيب أن إرتفاعه يؤدي إلى إنخفاض الإنتاجية (الفردية والجماعية) مما يؤدي إلى إنخفاض أجور المستخدمين. أما مؤشري الوفاة وترك العمل فيفيضان إدارة المؤسسة في إستخراج معدلات الوفاة (إذا كانت تعتمد على معطياتها الخاصة و لا تعتمد على معدل الوفاة المحصل من هيئات أخرى كصندوق الضمان الإجتماعي أو المركز الوطني للإحصاء ) و معدل البقاء و دوران العمل التي يُستند إليها في التقييم الإكتواري لمنحة التقاعد.

#### 4- معلومات عن السلامة و الأمن في المؤسسة

يُقيّم نظام السلامة و الأمن في المؤسسة الاقتصادية بمجموعة خاصة من المؤشرات التي تظهر في لوحة القيادة الإجتماعية، و التي بدورها تنعكس على معدلات أخرى في المؤسسة كمعدل دوران العمل (turnover) و معدل الوفاة، و تخص هذه المؤشرات حوادث العمل و الأمراض المهنية، فإرتفاع هذه المؤشرات يؤدي إلى إنخفاض الإنتاجية و يزيد من حجم الأعباء الإضافية التي تتحملها المؤسسة، و في هذا الشأن نجد المؤشرات الآتية:

<sup>1</sup> صراح حمدي ، لوحة القيادة الاجتماعية اساس اتخاذ القرار لإدارة الموارد البشرية ، ورقة بحثية مقدمة للملتقى الدولي حول صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، يومي 14-15 افريل ، 2009، ص11.

<sup>2</sup> B Martory et Crozet D, gestion des ressources humaines, édition Dunod, paris, 2003, p201.

- عدد الحوادث مع توقف العمل.

- معدل تكرار حوادث العمل.

- معدل خطورة حوادث العمل.

- عدد حالات العجز الدائم (أو الجزئي) الناتجة عن الحوادث.

- عدد حوادث الطريق الموقفة للعمل.

و تُذكر بأن معدل حوادث العمل يختلف من قطاع لآخر، و يُعتبر أكثر إرتفاعا في قطاع البناء و الأشغال العمومية (حسب التصريحات المقدمة إلى صناديق الضمان الإجتماعي).

أما الأمراض المهنية فنجد لها المؤشرات الآتية:

- عدد الأمراض المهنية المصرح بها.

- عدد العمال المصرح بهم غير مؤهلين للعمل من طرف طبيب العمل.

- عدد الأفراد المكونين في النظام و الأمن.

- مبلغ تكلفة التكوين في النظام و الأمن بالنسبة إلى ميزانية التكوين.

و على هذا الأساس يمكن القول أن لوحة القيادة الإجتماعية تتيح لمستخدمها قائمة مختلفة من المؤشرات على شكل كميات، نسب، وقت أو تكاليف لها دلالة مباشرة عن المزايا أو التحفيز في المؤسسة، كما أنّ كثيرا من المعدلات التي يُستند إليها في تقييم منحة التقاعد إكتواريا يتم إستخراجها بناءً على معطيات مقدمة في لوحة القيادة الإجتماعية. كما نشير إلى أن عرض هذه المؤشرات في لوحة القيادة الإجتماعية لا يكون وفقاً لنموذج مُوحدٍ، و إنما كل مؤسسة لها الحرية في إختيار النموذج الذي تراه يفي بإحتياجاتها.

### المطلب الثالث: إستخدامات لوحة القيادة الاجتماعية

تُستخدم لوحة القيادة الاجتماعية لأغراض متعددة منها جمع البيانات، المقارنة، التنبؤ، التشخيص، الإعلام، المراقبة و إتخاذ القرار<sup>1</sup>.

#### الفرع الأول: أداة لجمع البيانات و الإعلام

تتيح لوحة القيادة الاجتماعية لمسيرى المؤسسة بيانات مختلفة عن مورها البشري في مختلف الأقسام و المصالح مما يجعلها تمثل بحق وسيلة لإعلامهم عن وضعيته و متابعة تطوراته من فترة لأخرى.

#### 1-أداة لجمع البيانات

تعتبر لوحة القيادة الاجتماعية بمثابة حامل لبيانات مختلفة في المؤسسة، ففيها بيانات تتعلق بهيكل العمالة، الكتلة الأجرية، الإنتاجية، ظروف العمل و الأمن و السلامة، فهي بناء متكامل من المعطيات الضرورية للتحليل و الإستخدام حسب الحاجة.

#### 2- أداة للإعلام

كثير من المعلومات التي تتعلق بالتركيبة الاجتماعية و خصائصها في المؤسسة الاقتصادية يتم عرضها في لوحة القيادة الاجتماعية بطرق مختلفة كالجداول و النسب و توصيلها للجهات التي تحتاجه .

#### الفرع الثاني: أداة للمقارنة و التشخيص

تسمح مقارنة بيانات لوحة القيادة الاجتماعية من فهم توجه تطورات مؤشرات إجتماعية معينة و بالتالي طرح الحلول المناسبة لتعديل انحرافاتهما.

<sup>1</sup> بوحديد ليلي، دور لوحة القيادة الاجتماعية في تقييم اداء الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية – دراسة ميدانية لشركة الاسمنت عين التوتة بياتنة ، اطروحة دكتوراة في علوم التسيير ، تخصص تسيير المنظمات ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، 2014، ص121.

### 1- أداة للمقارنة

تسمح لوحة القيادة الاجتماعية من خلال المعلومات التي تحتويها بإجراء مقارنات فيما يتعلق بمتغيرات محددة فيما بين المصالح، الأقسام و الوحدات، أو فيما بين المؤسسات المنتمية إلى نفس قطاع النشاط أو إجراء مقارنات بين فترات زمنية مختلفة.

### 2- أداة للتشخيص

تُعين لوحة القيادة الاجتماعية مسؤولي المؤسسة على تحديد المجالات التي تعاني حلاً مُعيناً ذو صلة بالموارد البشري، بالمطابقة بين الأهداف المتوقعة والأهداف الفعلية و بالتنسيق بين مختلف الأقسام يتم إكتشاف و معرفة أسباب الإختلالات. فالتشخيص هو الوقوف على نقاط الضعف في نشاط الموارد البشرية من خلال تقدير الإنحرافات عن الأهداف المحددة، ثم إقتراح الحل الأمثل لها و تدليل كل الصعاب للوصول إلى الأهداف.

### الفرع الثالث: أداة للتنبؤ و إتخاذ القرار

يعتبر التنبؤ توقعاً لوضعية مستقبلية بناءً على توجه مؤشراتنا حالياً، و هو ما يمكّن المؤسسة من إتخاذ الموقف المناسب قبل وقوعها في الوضعية غير اللائقة لها.

### 1- أداة للتنبؤ

في ظل بيئة تتميز بالتغيّر و عدم التأكد، فإنّ لوحة القيادة الاجتماعية تمثل وسيلة للتنبؤ بوضعية مستقبلية، فمن خلال التركيز على معطيات الماضي ودراسة الحاضر و متابعة علاقة تأثير العناصر على بعضها البعض يتم إعداد نماذج تنبؤ خاصة تُمثل أساساً لإتخاذ القرار.

### 2- أداة لإتخاذ القرار

تُوظف لوحة القيادة الاجتماعية كأداة لإتخاذ القرار، و ذلك لتضمّنها على معلومات كثيرة ترتبط بعدة مجالات بالإضافة إلى الاستعانة بالمقارنة و التشخيص، كل هذه النقاط تُساعد المسيرين على إتخاذ القرارات المناسبة لتصحيح الإنحرافات المتعلقة بمجالات متعددة كالتوظيف، التكوين، الأجور... الخ.

### الفرع الرابع: أداة للمراقبة

تُساعد لوحة القيادة الإجتماعية بإعتبارها نظام معلومات للموارد البشرية على تنفيذ السياسات المسطرة بشكل عام و تنفيذ القرارات المتخذة بشأن عناصر خاصة و توجيهها نحو تحقيق الأهداف المخططة، و تكون عملية المراقبة أكثر فعالية في المؤسسة كُلمًا تَقَلَّصت فجوة الفروقات بين ما هو مُتوقع و ما تم تحقيقه فعلاً.

### خلاصة

تمثل الموارد البشرية عنصراً أساسياً للمؤسسة الاقتصادية، وهي تُعبر عن حجم العمالة التي تكون متوفرة لدى المؤسسة الاقتصادية خلال فترة زمنية معينة وفق المواصفات المطلوبة، و لأجل إستغلالها بكفاءة و فعالية تتولى إدارة مستقلة تسيير شؤونها و تتكفل بمهام عدة كالتوظيف، التكوين، التحفيز و دعم ولاء المورد البشري لمؤسسته، إدارة العلاقة مع ممثلي العمال، ضمان شروط الأمن و السلامة للوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية بالإضافة إلى السهر على تطبيق قوانين العمل و إحترامها. و كثير من هذه العناصر لها تأثير على مركبات القيمة الإكتوارية لمنحة التقاعد التي منها الأجر المرجعي و الفترة المرجعية (عدد الأشهر) الممنوحة ( التي يتم التفاوض عليها مع ممثلي العمال)، معدل دوران العمل (الذي يتأثر بحوادث العمل و يختلف من قطاع نشاط إلى آخر) ، نسبة الوفيات و السن القانوني للتقاعد ( للجنسين و لذوي الحقوق)...الخ.

و في مجال التحفيز، و لغرض إستنهاض همم المستخدمين و رفع مستوى أدائهم، تنتهج المؤسسة الاقتصادية أساليب مختلفة يمكن ان تُميز بينها وفقاً لعدة معايير، فحسب معيار الطبيعة نميز التحفيزات المادية كالأجور و المعنوية كشهادات التقدير، و حسب معيار المستفيدين من التحفيز نميز التحفيزات الفردية كمنحة المردودية الفردية و الجماعية كمنحة المردودية الجماعية، أمّا حسب معيار الأثر فنميز التحفيز الإيجابي كالترقية و التحفيز السلبي كالخصم من الأجر. و قد بلغ مجال التحفيز الإهتمام بالمستقبل المالي للمستخدمين (و فق معيار الزمن ) من خلال تخصيص منحة للذهاب إلى التقاعد و التي بدورها لها تأثير كبير على ولاء المستخدمين لمؤسستهم ، و لإعتبارها من المزايا الممنوحة للمستخدمين بالمؤسسة الاقتصادية، فإن إدارة الموارد البشرية تلجأ إلى مسك بطاقة شخصية لكل مستخدم تُدوّن عليها بياناته (سنه ، تاريخ توظيفه ، اقدميته...) لغرض استغلالها أثناء التقييم الإكتواري لها و بالتنسيق مع الادارات الأخرى. و تُفسّر نظريات إقتصادية عديدة أهمية التحفيز و تقديم المزايا بالنسبة للمستخدمين و هو الشيء الذي تتضمنه على سبيل المثال لا الحصر نظريات الإدارة العلمية لتايلور، نظرية سُلّم الحاجات لماسلو ، نظرية عدالة العائد لادامز، نظرية التوقع لفكتور فروم و نظرية القيمة للوك . و نلخص علاقة هذه المنحة بمضامين النظريات الفكرية السابقة في النقاط الآتية:

-منحة الذهاب للتقاعد تُقدّر على أساس عناصر عدّة كالأجر المرجعي للمستخدم (الذي يوافق أجره المنصب في كثير من المؤسسات)، و نظراً لكون أجره المنصب تتضمن المنح المحصّلة كمنحة المردودية الفردية التي تزداد بزيادة

الإنتاج، فعليه تكون كل زيادة في المردودية الفردية تُفضي إلى زيادة في منحة الذهاب للتقاعد، و على هذا الأساس فهي توافق نظرية الإدارة العلمية لتاييلور.

-منحة الذهاب للتقاعد تُعتبر دخل مالي مستقبلي بالنسبة للمستخدمين المقبلين على التقاعد في سنوات لاحقة، وتمثل دخل مالي جاري بالنسبة لمن نالوا تقاعدهم خلال السنة الجارية، فهي تقابل الحاجة إلى الأمن و الحاجات الفيزيولوجية على الترتيب في نظرية ماسلو.

-منحة الذهاب للتقاعد لا تُحصّل بقيمة ثابتة بالنسبة لكل المستخدمين، و إنما تُقدّر حسب خصوصيات كل مستخدم من أقدمية، سن و أجر مرجعي... الخ، و على هذا فهي تتوافق مع نظرية عدالة العائد لآدامز.

-منحة الذهاب للتقاعد تمثل دخل يُتوقع تحصيله من قبل المستخدمين و لها جاذبيتها عند الكثيرين منهم، لذلك فهم يقومون بإنجاز أعمالهم الموكلة إليهم و يحافظون على ولاءهم لمؤسستهم و يسعون لبلوغ أعلى المناصب الممكنة حتى يُحصّلون ما يتوقعونه، فهي بالتالي تتوافق مع نظرية التوقع لفكتور فروم .

-منحة الذهاب للتقاعد لها أهميتها عند العديد من المستخدمين، كما أن درجة رضاهم عنها لها وزنها، فقيمة المنحة تُحدّد مستوى الرضا الجزئي عند المستخدم على هذا العنصر (منحة التقاعد)، فإن كان الرضا الجزئي عن منحة التقاعد عالٍ ساهم ذلك في رفع الرضا الكلي عند المستخدم، و بهذا فان منحة الذهاب للتقاعد تتوافق مع نظرية القيمة للوك .

و تؤكد الدراسات من جهة أخرى أن الإهتمام بالموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية هو نتاج قناعة إدارة الموارد البشرية بكون هذا العنصر يمثل ميزة تنافسية للمؤسسة لما له من معارف و قدرات و إبداع ، و أنه مصدر للقيمة المضافة يستغل بعقلانية الموارد الأخرى المتاحة التي تحت تصرفه إضافة إلى كونه شريك إستراتيجي مستقبلي من مستقبل مؤسسته يُشارك في صناعة القرارات المناسبة بتقديم الحلول المطلوبة.

## الفصل الثاني

العلوم الإكتوارية

و

القيمة الإكتوارية

مفاهيمها و تطبيقاتها-

### تمهيد

تعمل كثير من الهيئات العامة و المؤسسات الخاصة في أنشطة تتميز بعدم التأكد من أوضاعها المالية المستقبلية، و أمام هذه الظروف لا بد لها من أدوات و تقنيات تسمح لها بإجراء تقديرات لإيراداتها و تكاليفها المستقبلية المتولدة من معاملاتها مع الغير، و هو ما تُوفّره العلوم الإكتوارية التي تُعتبر حديثة نوعا ما، من خلال توظيف مفاهيم العلوم الأساسية الأخرى كالإحصاء و الرياضيات و الاحتمالات و القانون و المالية. و قد أولت الدول المتقدمة أهمية لهذا الفرع من العلوم بإنشاء معاهد متخصصة لتدريسها و تأسيس جمعيات مهنية تعنى بترقيتها و وضع و تطوير معايير ممارستها، فضلا عن تمثيل المهنة الإكتوارية أمام الهيئات الدولية و الإقليمية الأخرى على غرار منظمة التعاون و التنمية الإقتصادية ( OCDE ) و مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB)، إضافة إلى توسيع تطبيق أسسها في مختلف المجالات الأخرى كالتأمينات و البنوك و المحاسبة.

و في هذا الفصل، يتم تناول مفاهيم العلوم الإكتوارية و القيمة الإكتوارية و عرض واقعها العالمي و الوطني مرورا بنشأتها و مبادئها، و خصائص الشخص الإكتواري المتخصص في ممارستها إضافة إلى بعض تطبيقاتها في مجال التأمينات الإجتماعية كتقدير ضم السنوات السابقة لحسابها في التقاعد بطريقتي الإشتراكات المحددة و المنافع المحددة.

### المبحث الأول: ماهية العلوم (الدراسات) الاكتوارية

إن تقييم أوضاع مستقبلية غير مؤكدة يجعل المؤسسات الاقتصادية بحسب قطاعات نشاطها على غرار مؤسسات التأمينات و صناديق التقاعد تستعين بما يُعرف بالعلوم الاكتوارية لتحقيق ذلك.

### المطلب الأول: مفهوم العلوم الاكتوارية و مبادئها

إن إهتمام المؤسسات بالمستقبل فرض عليها الإستناد إلى علوم تمكنها من تقدير كثير من الأوضاع كالتالي تتعلق بالتدفقات النقدية المستقبلية أو الإختيار ما بين الفرص الإستثمارية المتاحة، و هذا ما تقدمه العلوم الاكتوارية.

### الفرع الاول: مفهوم العلوم الاكتوارية

يعتبر كثير من المهتمين أن العلوم الاكتوارية هي علم للتنبؤ بأوضاع مستقبلية تتضمن مزجا بين مفاهيم علوم أساسية أخرى كالرياضيات والمالية وغيرها و تركز على مجموعة من المبادئ كالمخاطرة و التحيين و التحفظ و التعامل مع المتغيرات العشوائية.

و قد وردت تعاريف مختلفة تتعلق بالعلوم (الدراسات) الاكتوارية (l'actuariat)، فحسب المنجد (le petit robert)، فإن الأكتواريا هي تقنية تُطبق الطرق الإحصائية و نظريات الإحتمالات في العمليات المالية و في مسائل التأمين و الإحتياط<sup>1</sup>. و هي علم تخمين المستقبل و المخاطر، و تستخدم الطرق الحسابية و الإحصائية لتقدير حجم المخاطر في قطاع التأمين والصناعات المالية، و الإكتواريون هم الأشخاص المؤهلون من حيث التعليم و الخبرة في هذا المجال<sup>2</sup>. و يُطلق عليها إسم علم المستقبليات الذي يستخدم الطرق الحسابية و الإحصائية لتقدير حجم المخاطر في قطاع التأمين و الصناعة المالية من خلال تحليل إحصائي و إحتمالي، حيث يسمح التحليل الإكتواري بتقليل درجة عدم اليقين و إمكانية التنبؤ بالأحداث في المستقبل، و تستخدم الدراسات الإكتوارية في شركات التأمين و البنوك و الهيئات الحكومية لأغراض تصميم سياسات تأمين أمثل، و إعداد خطط تقاعد و معاشات مناسبة و تحليل مخاطر الاستثمار<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> www.act.ulaval.ca/definition de l'actuaire, consulté le 16-09-2016.

<sup>2</sup> www.wikipedia.org, consulté le 20-08-2016.

<sup>3</sup> العلوم الاكتوارية أو علم المستقبليات و إعداد الخبراء الإكتواريين، نشر بتاريخ 13-01-2014، بالموقع: www.insurance 4 arab.com/2014/01blog-post\_4357.html، اطلع عليه يوم 2016/09/09.

و نظرا لإرتباط العلوم الاكتوارية بقطاع التأمينات، فهناك من يُعطيها تعريفا يرتبط بدور الاكتواريين في هذا القطاع، و يرى بأنها حساب مخاطر التأمين و تقديم الإستشارة لشركات التأمين و تحديد الأقساط التأمينية<sup>1</sup>.

و عليه، يمكن تعريفها على أنها علوم تبحث في كيفية إستخدام الإحصاء والإحتمالات و المالية و القانون في مجالات إقتصادية مختلفة و تقييم المخاطر و إدارتها، وإيجاد حلول للمشاكل المستجدة في النواحي الإجتماعية و التمويلية و الإدارية التي تواجهها القطاعات و المؤسسات للتحكم في الأوضاع المستقبلية التي تتسم بعدم التأكد.

### الفرع الثاني: مبادئ العلوم الاكتوارية

تجدر الإشارة في بداية الأمر إلى القول أن هناك فرقا بين مبادئ العلوم الاكتوارية و معايير و قواعد ممارسة المهنة الاكتوارية، فالمبادئ تُعتبر ثابتة و تستند إلى مفاهيم علمية و علوم أساسية كالإحصاء و الإحتمالات و الديموغرافيا... الخ، أما معايير ممارسة المهنة فهي أمور قابلة للتغير تبعاً لتطور المهنة و العلوم الأخرى التي لها إرتباط بها، كما في حال المهن الأخرى كالمحاسبة و المراجعة و غيرها. و تلتخص أهم مبادئ العلوم الاكتوارية في الآتي<sup>2</sup>:

#### 1- مبدأ الحماية المالية

إن وجود مخاطر متعددة تُهدد نشاط مختلف الأعوان الإقتصاديين و تُحيدهم عن أهدافهم، فرض ضرورة إنشاء أنظمة حماية مالية، و ذلك لتجنب المخاطر أو تخفيف خسائرها إن حدثت، التي تكون بفعل أحداث غير مؤكدة و غير مرغوبة (مثل حدث فقدان القدرة على الكسب أو حريق أو وفاة...)، فالإكتواري يستطيع بما له من مدارك علمية و خبرة أن يفهم هذه المواضيع و يحلل مختلف العلاقات الرابطة بينها و يُسّط من تعقيدها، و يُسهّم في إيجاد و وضع نظام مناسب لحمايتها المالية. و تُمثل صناديق التقاعد و التأمينات الإجتماعية في حدّ ذاتها أنظمة للحماية المالية ضد مخاطر كثيرة منها خطر المرض و العجز الصحي، الحوادث المهنية، خطر الوفاة... الخ.

#### 2- مبدأ التعامل مع المتغيرات العشوائية

تقوم العلوم الاكتوارية على مبدأ التعامل مع المتغيرات العشوائية، و التي تُعتبر ضرورية لدراسة الظواهر الإقتصادية و تحليلها و التنبؤ بالأوضاع في المستقبل للتقليل من حالة عدم التأكد، فالتعامل مع مختلف المتغيرات

<sup>1</sup> [www.act.ulaval.ca/definition de l'actuaire](http://www.act.ulaval.ca/definition%20de%20l%27actuinaire), consulté le 16-09-2016.

<sup>2</sup> م. محمد السرطاوي، البرنامج التدريبي في الدراسات الاكتوارية، صندوق الضمان الاجتماعي، 2013، متاح على الموقع: [www.udemy.com/actuarial-intro](http://www.udemy.com/actuarial-intro)، اطلع عليه يوم 27-10-2016.

العشوائية وتقييم درجة تأثيرها على الأوضاع المالية المستقبلية يُساعد المجتمع في طرح الحلول المناسبة للحفاظ على توازن مختلف مؤسساته وحمائتها ماليًا، كصناديق التقاعد و التأمينات الإجتماعية، فمن خلال توظيف العلوم الإحصائية و الإحتمالات يتم مثلا تقديم نماذج لتوازن صناديق التأمينات الإجتماعية مبنية على متغيرات عشوائية منها فترة التقاعد، معدل الوفيات، عدد تكرار حالات التقاعد، قيمة التقاعد و معدل الإشتراك... الخ.

### 3- مبدأ القيمة الزمنية للنقود

تتأثر المؤسسات بالجوانب المالية وبعامل التضخم مع مرور الزمن، و يهتم الإكتاريون بهذا المبدأ لإيجاد القيمة الحالية بإستعمال المتغيرات العشوائية، و تحديد المقابل المالي لها في زمن معين، ممّا يُساعد على إجراء تحليل و حُكم ملائمين على مدى كفاية الأموال المستثمرة و معدلات إستثمارها في الوقت الحالي لمواجهة مطلوبات الفترات اللاحقة. فمبدأ القيمة الزمنية للنقود يتضمن إعطاء أفضلية للزمن و إنتاجية رأس المال في ظل ظروف غير مؤكدة.

### 4- مبدأ النمذجة

يستعين الإكتاريون ببناء نماذج فردية وجماعية، فالنماذج الإكتوارية الفردية تُخصُ الإصابات مثلا (العجز) و الدفعات السنوية، و تُعتبرُ هذه النماذج مهمة في تأمينات الأشخاص، أمّا النماذج الجماعية فتربط بين الأفراد المشتركين والمستفيدين الآخرين، و تطبق لضمان الحماية المالية لصناديق التقاعد بصفة خاصة و لبقية المؤسسات الأخرى بشكل عام .

### 5- مبدأ التصنيف و الإختيار

إن الأخطار تختلف بطبيعتها و في حجمها، و يُمثلُ إدراجها في فروع متجانسة خطوة أساسية، فتصنيف الأخطار يتم وفق عدة معايير كالتصنيف على أساس المنطقة أو على أساس المبالغ المالية أو على أساس الفئات المستهدفة بخدمة التأمين. و يُعتبرُ ركيزة مهمة للعلوم الإكتوارية. وعلى أساس هذا المبدأ صُنّفت التأمينات الإجتماعية إلى تأمين على الأمراض، تأمين على حوادث العمل، تأمين أمومة... الخ، و منه ظهرت فروع تأمين جديدة كتأمين الحياة للأفراد و تأمين الممتلكات، منافع الموظفين... الخ.

## 6- مبدأ التحفظ

و يعني العمل على أساس فرضيات تتوافق مع توجه الأحداث و تطورها في المستقبل، و القيام بتعديلات ممكنة مبنية على الخبرة لتقليل نسبة عدم التأكد. فعنصر التحفظ يُميّز عمل الاكتواريين، و يعلّب على حساباتهم و تقديراتهم، لأن الغرض من دراساتهم هو طرح حلول و تقديم نماذج تصلح لحالات العجز و الأزمات للأنظمة و للمؤسسات، أمّا عندما تكون أوضاع هذه الأخيرة تتميز بالرخاء و قُدّرات مالية جيّدة، فيصبح الغرض من الدراسة الاكتوارية هو تعزيز وتدعيم السياسات التمويلية و الاستثمارية المنتهجة من طرفها، فإعتماد فرضيات متحفظة فيما يتعلق بالنمو السكاني و معدلات الإستثمار و أسعار الفائدة... الخ هو دليل على التحفظ الذي يميز الدراسات الاكتوارية.

### المطلب الثاني: التطور التاريخي للعلوم الاكتوارية و هيئاتها الدولية

تُعتبر العلوم الاكتوارية ذات نشأة حديثة ساعدت على ظهورها التغيرات المتسارعة التي تُميّز المعاملات بين مختلف الأعوان الاقتصاديين.

### الفرع الأول: نشأة العلوم الاكتوارية

تتميز العلوم الاكتوارية بأنها ذات نشأة تاريخية حديثة مقارنة بعلوم أخرى، و أنّها في إنتشار متزايد نتيجة لجهود هيئات دولية عالمية و محلية تعمل على توسيع تطبيقها و تمثيلها أمام المنظمات الدولية المهنية الأخرى.

تعود كلمة إكتواري لأصلها اللاتيني (actuarius)، الذي يُقصد به شخص مكلف بتسيير شؤون مجلس الأمة في روما القديمة، و تم إطلاق الكلمة لأول مرة سنة 1775 على أحد ممارسي الرياضيات في شركة تأمين بلندن خلال القرن 18. و مع مرور الوقت تمكن هؤلاء من لعب دور مهم في التأمينات العامة (مثل الحرائق، الحوادث و الأخطار المختلفة IARD...) و إدارة المحافظ المالية، الصحة، الحماية الإجتماعية بالإضافة إلى التطبيقات المتعلقة بالبنوك. و كانت نشأت أول جمعية مهنية للإكتواريين في لندن سنة 1848، و إرتفع عدد هذه الجمعيات مع نهاية القرن لتصل إلى عشر جمعيات. و إنتشرت في كثير من الدول الأوروبية و الأمريكية و الآسيوية على السواء. و نلخص في الجدول الموالي أهم الجمعيات الاكتوارية التي أسست في السنوات الأولى من ظهورها و البلدان التي تنتمي إليها.

الجدول 02: تواريخ نشأة بعض الجمعيات الإكتوارية و الدول التابعة لها في العالم.

البلد	سنة التأسيس	إسم الجمعية الإكتوارية
-أمريكا	1848	- institute of actuaries.
-ألمانيا	1888	- The association of mathematical advisers in deuch life insurance companies.
-أمريكا	1889	-actuarial society of America .
-فرنسا	1890	-institut des actuaires francais .
-بلجيكا	1895	-association royale des actuaires belges .
-إيطاليا	1897	-Italian association for the growth of the actuarial science.
-اسكتلندا	1856	-faculty of actuaries in Scotland.
-أستراليا	1897	-actuarial society of new south Wales.
-اليابان	1899	-institute of actuaries of Japan.
-الدانمارك	1901	-Danish society of actuaries.
-ألمانيا	1903	-German society for insurance mathematics.
-بين النمسا و المجر	1904	-insurance science association.
-السويد	1904	-Swedish society of actuaries.
-النرويج	1904	-norvégian actuarial society.
-سويسرا	1905	-association suisse des actuaires.
-كندا	1907	-club des actuaires du canada.
-أمريكا	1914	-causality of actuarial society.
-جمهورية التشيك	1919	-society of Czech insurance technicians.
-بولونيا	1912	-polish actuarial Institute.

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على الموقع [www.actuaries.org](http://www.actuaries.org)

أمًا في القارة الإفريقية، فإن الجمعيات الإكتوارية تأسست فقط في كل من غانا(1996)، زيمبابوي (1997)، مصر(1999) وجنوب إفريقيا. و تلتزم كل جمعية محلية عضو في الجمعية الإكتوارية الدولية بدليل

أخلاقيات يستجيب لمتطلبات ممارسة المهنة الاكتوارية. كما توجد تجمعات إكتوارية على المستوى الإقليمي و الجهوي مثل التجمع الإستشاري الإكتواري الأوروبي (groupe consultatif actuariel européen)، الذي أسس في سنة 1978 و أوكلت له مهمة تمثيل مهنة الأكتواريا لدى اللجنة الأوربية (CE) و البرلمان الأوربي (PE) وهيئات أوربية أخرى، و يتضمن هذا التجمع 21 جمعية إكتوارية تنتمي لدول أعضاء في الإتحاد الأوربي وذات عضوية رسمية في الجمعية الإكتوارية الدولية.

أمّا عن نشاط الجمعية الإكتوارية الدولية (AAI)، فقد عقد أعضاؤها ما يزيد عن 30 لقاءً عالميًا، تمّ خلالها مناقشة مواضيع علمية بعلاقة مع ممارسة المهنة الإكتوارية إضافة إلى توسيع علاقاتهم مع الجمعيات المحلية للدول الأخرى. و قد أنشأت الجمعية الدولية شعبًا متخصصة لتطوير البحث في العلوم الإكتوارية، يمكن لكل عضو منفرد أو جمعية الإنخراط فيها، و من هذه الشعب نذكر شعبة ASTIN التي تمّ إنشائها في 1957 لترقية البحث الإكتواري في مجال التأمينات العامة (الحريق، الحوادث و الأخطار المختلفة (IARD) و إعادة التأمين. و شعبة AFIR التي أنشئت سنة 1988 لدفع البحوث الإكتوارية في مجال المخاطر المالية في شركات التأمين و صناديق التقاعد. و شعبة AIAC التي أنشأت في 1968 لغرض تشجيع تبادل الآراء عالميا ما بين الإكتواريين المستشارين. و شعبة SSAAI التي أنشأت في 2003 لبحث أفاق تطبيق العلوم الإكتوارية في ميادين الصحة، التأمين الصحي الحكومي و الخاص و المواضيع المرتبطة بالسياسة الصحية، بالإضافة إلى الشعبة الخاصة بالمعاشات و الضمان الإجتماعي و المزايا الإجتماعية و شعبة أخرى حول التأمين على الحياة. و تنظم كل شعبة ملتقيات لعرض أهم أعمالها النظرية و التطبيقية. و أمضت الجمعية الإكتوارية الدولية إتفاقيات تعاون مع عدة منظمات دولية منها منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية (OCDE) في 2012، و الهيئة الدولية لمعايير الإبلاغ المالي (ifrs f) في 2012، الجمعية الدولية للضمان الإجتماعي (AISS) في 2011 و المنظمة الدولية للمعاشات المهنية (OIPP) في 2011 .

### الفرع الثاني: الهيئات الدولية للعلوم الاكتوارية

أسست هيئات دولية مختلفة لغرض الإهتمام بالعلوم الإكتوارية و ترقيتها، منها الجمعية الإكتوارية الدولية التي تضم منحرفين في شكل جمعيات أخرى عالمية مهنية أو إكتواريين أفراد، تأسست سنة 1895، و تسعى إلى

دعم و نشر مهنة الأكتواريا بإعتبار المنضمين إليها يتميزون بكفاءات تقنية ودقة لازمة لخدمة المصلحة العامة، و تتلخص أهدافها الأساسية في <sup>1</sup>:

-ترقية وتحسين دور وسمعة المهنة.

-تمثيل المهنة لدى الهيئات الدولية.

-تقديم معايير مهنية عالية الجودة لبلوغ خدمة أفضل للجمهور.

-العمل على تطوير المعارف في العلوم الاكتوارية.

-تشجيع و تطوير المهنيين الإكتواريين.

-تشجيع و توسيع التعاون بين الأعضاء المنضمين للهيئة و للمهنة.

-إيجاد منبر للنقاش ما بين الجمعيات و الأفراد الإكتواريين حول المسائل المستجدة.

وكانت الجمعية الإكتوارية الدولية حتى بداية جوان 2003 ضُمَّت أكثر من 50 جمعية مهنية كأعضاء رسميين، و 24 جمعية أعضاء مشاركين من أكثر من 70 دولة، و هي تضم أكثر من 35 ألف إكتواري مؤهل، يعملون في أكثر من 70 بلد.

ونظرا لخاصيتها العالمية، فالجمعية الإكتوارية الدولية تعمل على مساعدة الجمعيات الأعضاء وكل من يريد إنشاء جمعية جديدة في هذا المجال بدعمهم ببرامج التعليم و التكوين، و يمكن للجمعيات و الأفراد حديثي النشأة ان يلتحقوا بصفة أعضاء رسميين بإستجابتهم لشروط مطلوبة، أو بصفة أعضاء متعاونين، و يُضمن لهم هذا الدعم من طرف هيئة الإستشارة و المساعدة عن طريق الصندوق الدولي للترقية والتطوير (FIPF) الذي تُساهم فيه الجمعيات الإكتوارية الأعضاء وفروع الجمعية الدولية ومكاتب الأكتواريا و الإكتواريون الأفراد بصفة إرادية. و يمنح الصندوق كذلك منحا للدراسة لطلبة العلوم الإكتوارية لتطوير التخصص، و تشجيع المشاركة في الأحداث الدولية المهمة المرتبطة بموضوع الأكتواريا.

<sup>1</sup> www.actuaries.org ,consulté le 20-09-2016.

و تُعتبر الجمعية الاكتوارية الدولية هيئة لا تهدف للربح، غير سياسية وليست تابعة للحكومات، و هي منشورة في قائمة المجلس الإقتصادي والإجتماعي لمنظمة الأمم المتحدة وعلى القائمة الخاصة للمكتب الدولي (BIT)، و عقدت الجمعية الدولية إتفاقيات متبادلة مع هيئات دولية مثل الجمعية الدولية للحماية الإجتماعية (AISS)، اللجنة الدولية للمعايير المحاسبية الدولية و الجمعية الدولية لمراقبي التأمينات (AICA) .

### المبحث الثاني: المختص الاكتواري كمورد بشري للمؤسسة الإقتصادية

يوصف الشخص الاكتواري أنه متخصص مُتعدد المواصفات و يُكَلَّف بالقيام بمهام تكون مساهمة لطبيعة نشاط كل مؤسسة بما يجعلها قادرة على تجنب المخاطر المختلفة المحتملة التي تهدد إستمرارها.

### المطلب الأول: تعريف المختص الاكتواري و مهامه

يشكل الإكتواريون المورد البشري الرئيسي لقطاع التأمين<sup>1</sup>، فعملهم إقترن بهذا القطاع بصورة تقليدية، نظرًا لتركيزهم على توفير حلول ومنتجات تساعد الأفراد و الشركات في إدارة المخاطر التي يتعرضون لها، و قد تَوَسَّع تواجدهم و الطلب عليهم في مؤسسات من قطاعات أخرى مختلفة للإستفادة من خبراتهم و أعمالهم.

### الفرع الاول: تعريف المختص الاكتواري

عُرِّفَ الإكتواري من طرف بعض المنظمات المتخصصة كالمعهد الكندي للإكتواريين (ICA)، فحسب هذا الأخير فإن الإكتواري هو شخص مختص في عالم الأعمال الذي بفضل معارفه في الرياضيات و المالية و الإحصاء و نظرية المخاطر يستطيع حل المسائل التي تعني شركات التأمين ( حياة و أخطار مختلفة) و أنظمة التقاعد و الهيئات التنظيمية و البرامج الإجتماعية<sup>2</sup>.

و حسب (causality actuarial society) فإن الإكتواري هو خبير يُقدِّر إحتمال الأحداث المستقبلية، و يُصمِّم بطريقة ملائمة إجراءات التقليل من الحوادث غير المرغوبة، و يُخفف من آثارها، و هو المعني الأول بتسيير المخاطر<sup>3</sup>. و هو الذي يُطبق معارفه في الرياضيات و الإحصاء و المسائل المالية من أجل إعداد و تسيير أنظمة

<sup>1</sup> ديو اجابي، الخبراء الاكتواريون في منطقة الخليج، 2013، متاح على

الموقع: [www.insurance4arab.com/blog\\_post354.html](http://www.insurance4arab.com/blog_post354.html)، اطلع عليه يوم 13-09-2016.

<sup>2</sup> [www.actuaries.ca](http://www.actuaries.ca) , consulté le 19-09-2016.

<sup>3</sup> [www.casact.org](http://www.casact.org) , consulté le 19-09-2016 .

التقاعد، و أنظمة التأمين (التأمين على الحياة، التأمين الصحي، التأمين على الحوادث)<sup>1</sup>، و يُقدّمه آخرون على أنّه المهني المختص الذي يُسيّر الآثار (الإنعكاسات) المالية غير المؤكدة. و هو الذي يستعمل تقنيات الرياضيات و الإحصاء لحل المشاكل المرتبطة بتقييم و تسيير المخاطر، خاصة فيما يتعلق بالأدوات المالية و تسيير الهيئات المالية، كمؤسسات التأمين و أنظمة التقاعد، أو خدمات أخرى أو برامج حماية إجتماعية<sup>2</sup>. و هو شخص يَتميّز بتكوين علمي في التقنيات الإحصائية القائمة على الرياضيات و الإحتمالات و تقنيات المعلوماتية بالإضافة إلى معرفته بالمظاهر القانونية و المحاسبية و الجبائية و التجارية و التأمينات التي تُخضع دائرة تدخله<sup>3</sup>.

و على ضوء هذه التعاريف، يمكن أن نُعرفَ الإكتواري بأنه شخص مُحترف له إطلاع بعالم الأعمال و علوم أساسية أخرى كالرياضيات و الإحصاء و المالية و القانون و التأمينات و تقنيات المعلوماتية، يهتم بالتحليل و النمذجة و تسيير المخاطر و الآثار المالية المترتبة عن الأحداث غير المرغوبة.

### الفرع الثاني: مهام المختص الإكتواري

يُكلّف المختص الإكتواري بأداء مجموعة من الأدوار تختلف حسب طبيعة القطاعات و المؤسسات المعنية بخدماته، و يمكن أن نلخص أهمها في الآتي:

- يُقيّم إحتمالات وقوع أحداث مستقبلية.
- يُصمم طُرقاً و نماذجاً مناسبة لتقليص وقوع الأحداث غير المرغوبة.
- يساعد على التحليل العلمي و تكميم الأخطار.
- يحدد الأقساط و يقدر المؤونات التقنية و مستوى رأس المال المناسب و تشكيلته.
- يُقيّم أنظمة السلامة المالية للهيئات العمومية و الخاصة.
- يُقيّم خصوم (إلتزامات) أنظمة التقاعد.

<sup>1</sup> www.actuaries.org , consulté le 20-09-2016.

<sup>2</sup> www.actuaries.org ,consulté le 20-09-2016.

<sup>3</sup> D.salama et autres, actuariat et assurance : environnement et méthodologie de travail de l'actuaire, 1<sup>iere</sup> journée d'actuariat, UAR-USTHB ,Alger,15-04-206,p14,sur le site :www.cna.dz, consulté le 17-11-2016.

-يحدّد مستوى الإشتراكات المطلوبة لتمويل معاشات ومنح التقاعد و العلاجات الطبية و برامج الحماية الإجتماعية.

### المطلب الثاني: الجهات الطالبة على خدمات المختص الإكتواري

من خلال المهام السابقة التي يضطلع بها الإكتواريين، فإنّ هناك جهات و أطراف عديدة تطلب خدماتهم وتستفيد من معارفهم و خبراتهم، فأنظمة التقاعد و التأمينات تمثل المصدر الأكثر طلبا على خدمات الإكتواريين، و ذلك لتمتعهم بقدرات على إثبات السلامة المالية لهذه الأنظمة أو على إدارتها باحترافية لضمان مزيد من المنخرطين المنتسبين فيها، و يشكل الإكتواريون ركيزة أساسية لإدارة المخاطر في هذه الأنظمة. كما أن الشركات المدرجة في الأسواق المالية زادت حاجتها إلى خدمات الإكتواريين لتطبيق الممارسات المحاسبية المقبولة عموما، و لإعداد تحليلات و تقارير مالية خاصة بأوضاع الشركات في تلك الأسواق و تقييمها لأغراض الدمج و الاستحواذ. كما أن إعداد أنظمة ضريبية للحكومات (تحديد المعدلات الضريبية و أوعيتها و الفئات المستهدفة منها) جعلها تستعين بخدمات الإكتواريين لتكون أكثر كفاءة و فعالية مما يسمح بتعظيم إيرادات الدولة مقابل إعطاء مزايا ضريبية للأفراد و الشركات في أحيان أخرى. و بصفة عامة فإن الجهات التي تطلب خدمات الإكتواريين هي :

-الهيئات الحكومية و الوزارات (مثل الصحة و السكن و المالية) و الهيئات الإستشارية و الرقابية (مثل المجلس الوطني للمحاسبة).

-شركات التأمين التجاري ( فرع التأمين على الحياة و تأمين الحسائر).

-البنوك.

- مكاتب الإستشارات و الخدمات.

-الجامعات لغرض تدريس العلوم الإكتوارية و البحث فيها.

### المطلب الثالث: واقع المهنة الإكتوارية في العالم و في الجزائر

يتباين واقع المهنة الإكتوارية في العالم من بيئة إلى أخرى و من دولة إلى أخرى، ففي الوقت الذي نجد دولا تُحصى عددا معتبرا من المؤهلين في العلوم الإكتوارية في شكل جمعيات أو أفراد و وجود معاهد متخصصة

لتدريسها كما في أوروبا و أمريكا، نجد بالمقابل دولاً لا تُحصى إلا عددا قليلا جدا من الاكتواريين مثل دول الخليج، و أخرى لا يزال أفراد مجتمعها لم يتعرفوا بعد على مهنة الاكتواري و مجالات عمله.

### الفرع الاول: واقع المهنة الاكتوارية في العالم

تميز المهنة الاكتوارية في الوقت الراهن بتزايد منتظم لعدد ممارسيها عبر العالم، فقد إنتقل عددهم منذ تأسيس أول جمعية إكتوارية سنة 1889 حتى سنة 1995 إلى ما يقارب 20000، و فيما يلي بعض الأرقام و النسب التي تبين مكانة المهنة الإكتوارية في بعض الدول والقطاعات<sup>1</sup>.

- في فرنسا، قارب عددهم 2000 إكتواري في سنة 2000، و يعمل أغلبهم في قطاع التأمينات بنسبة 60%، في صناديق الإيداع و التقاعد بنسبة 13%، في الإستشارة بنسبة 12%، في الإدارة بنسبة 8% و في البنوك بنسبة 6%.

- في الدول الأنقلوسكسونية، فقد قُدر عددهم بضعف ما في فرنسا، و يتوزعون بشكل مختلف عنها، فهم يمثلون نسبة 37,4% في تأمين الحياة، و 46,5% في الإستشارة، 5,1% في (IARD)، 3,1% في إعادة التأمين، 04% في القطاع الحكومي، 01% لكل من الصناعة و التعليم و قطاعات أخرى ب 02%.

- في أمريكا، سُجّلت زيادة نمو بمعدل 06% خلال نصف القرن الأخير للمنخرطين في المهنة الإكتوارية. و قد تم إختيارها حسب دراسة بواسطة موقع job search في سنة 2010 كمهنة أولى يُفضل ممارستها و دراستها في أمريكا، و ذلك بناءً على معايير بيئة العمل، الدخل، توقعات التوظيف، المتطلبات البدنية و الإجهاد. و في الصين تُعتبر خامس وظيفة مُفضلة، و هي في إنتشار متزايد خاصة مع توجه شركات التأمين العالمية نحو السوق الصينية وتوسعها<sup>2</sup>.

- في دول الخليج، تختلف مكانة المهنة الإكتوارية من دولة إلى أخرى في الخليج من حيث عدد الممارسين للمهنة و من حيث الصلاحيات الممنوحة لهم، فعلى غرار أغلب دول العالم، يُشترط على شركات التأمين و صناديق التقاعد تقريراً دورياً مُصادق عليه من طرف خبير إكتواري حول وضعها المالي الحالي و المستقبلي و قُدرتها على تلبية إحتياجاتها المستقبلية و جدوى حدود الإحتفاظ بنسب معينة من مبالغ تأمين المخاطر و تسعير منتجات

<sup>1</sup>Eric messaoudi ,les metiers de l'actuariat et des etudes statistiques,L'Observatoire de l'evolution des metiers de l'assurance, France, fevrier 2000,p09,disponible sur le site :www.metiers-assurance.org, consulté le :02-03-2017.

<sup>2</sup> www.beanactuary.org, consulté le 09-12-2016.

التأمين ومراجعة السياسة الإستثمارية للشركة. و فيما يتعلق بتوزيعهم في دول الخليج، فإن أكبر عدد من الاكتواريين يتواجد في دولة الإمارات العربية المتحدة، و يعود السبب في ذلك إلى التواجد المعترف للشركات الأجنبية و الشركات متعددة الجنسيات في قطاعات مختلفة التي تطلب خدمات الاكتواريين، بالإضافة إلى جاذبية بيئة الأعمال فيها مقارنة بالدول الأخرى، و تتبعها دولة البحرين التي يمثل قطاع التأمين فيها مجال النشاط الأساسي للاكتواريين. ومع عدم توفر معلومات عن عددهم في دولة قطر، فإن المتبعين يعتبرون هذا العدد قليل جدا في الخليج و يتطلب من الدول المعنية تكوين جيل من المتخصصين المقيمين لتجنب مشكل إقامتهم مستقبلا<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: واقع المهنة الاكتوارية في الجزائر

إنّ تاريخ العلوم الاكتوارية في الجزائر يُعتبر حديثا جدا، حيث تخرجت أول دفعة مُكونة في تخصص الأكتواريا سنة 1998 من خلال مشروع مشترك بين الاتحاد الجزائري للمؤمنين و معيدي التأمين (UAR)، و قد لعب هذا الأخير دورا مهما في هذه العملية بالتعاون مع جامعة الجزائر للعلوم و التكنولوجيا بباب الزوار، و قد وُظف جميع خريجي الدفعة في ميدان التأمينات في سنة 2000، ثم تَبعتها دفعة ثانية تَكُونت من سنة 2005 إلى 2007، ودفعة ثالثة في سنة 2011. و من جانب تشريعي، فقد منَح المشرع الجزائري تعريفا للاكتواري و نظاما خاصا به (statut) من خلال القانون رقم 04-06 الصادر في 20 فيفري 2006 المتعلق بالتأمينات، و إعتبره خبيراً في مجاله، و يمكنه ممارسة مهنته لحسابه الخاص<sup>2</sup>. و مع مرور الوقت تَغَيَّر واقع المهنة اليوم و شهد تحسنا على الرغم من قِلّة الإهتمام إعلاميا بأهمية المهنة و التخصص فيها، ممّا أثار سلبا على عدم وصول الموضوع إلى عدد كبير من أفراد المجتمع. و من وجهة نظر تنظيمية أصبحت تُصنّف كإدارات في الهيكل التنظيمي لبعض مؤسسات التأمينات، وهو إعتراف مُستحق ومُهم، و أصبح تُسند للاكتواريين مسؤوليات و صلاحيات أكبر في مؤسساتهم، و البعض الآخر منهم يعملون لحسابهم الخاص في مكاتب خبرة.

### المبحث الثالث: القيمة الاكتوارية و بعض تقنياتها في المؤسسات

يُطلق إسم القيمة الاكتوارية على كل تدفق نقدي مستقبلي مرجح بإحتمال حدوثه، و يُستعمل هذا المصطلح بصفة واسعة في مجال التأمينات و التقاعد. و تتطلب تقنيات مختلفة لتحديدتها.

<sup>1</sup> ديو اجابي، الخبراء الاكتواريون في منطقة الخليج، 2013، متاح على الموقع

[www.insurance4arab.com/blog\\_post354.html](http://www.insurance4arab.com/blog_post354.html)، اطلع عليه يوم 13-09-2016.

<sup>2</sup> Barkat Med elamine, l'actuariat en algerie : radioscopie d'un metier prometteur, disponible sur le site : [www.cnas.dz](http://www.cnas.dz), consulté le 04-09-2016.

### المطلب الأول: مفهوم القيمة الاكتوارية و المصطلحات الأخرى المرتبطة بها

يتميز مصطلح القيمة الاكتوارية بأنه غير مألوف لدى الكثيرين، و يُقصد به تعديل قيمة تدفق نقدي معين بإحتمال حدوثه مع تحيينه في تاريخ تقديره، و تعتمد عليها العديد من الهيئات و تخص عدّة مجالات.

### الفرع الأول: مفهوم القيمة الاكتوارية

القيمة الاكتوارية هي قيمة رياضية، تُستخدم عادة لتقدير وضعية مالية لنظام تقاعد، تتضمن حساب القيمة النقدية الحالية للمنافع المستحقة للمشاركين، والقيمة النقدية الحالية لإشتراكات أصحاب الأعمال و مستخدميهم (أجراءهم)، مع أخذ بعين الاعتبار لإحتمالات الوفاة لدى المتقاعدين و النشطين حسب شرائحهم العمرية ومعدلات العجز و الإنسحاب من العمل ومستوى الأجور و الفوائد<sup>1</sup>. فالقيمة الاكتوارية لتدفق نقدي معين تُعبّر عن قيمة هذا التدفق مُرجحاً بإحتمال تحقّقه و مُحيّناً في تاريخ حسابه.

فمثلاً، إذا كان لدينا رأس مال C، قابل للدفع فقط في حالة البقاء على قيد الحياة في سن 60 سنة لشخص عمره الحالي 40 سنة، بمعدل خصم 2%، فإن القيمة الاكتوارية لهذا المبلغ هي<sup>2</sup>:

$$\text{Valeur actuarielle} = C \times \text{probabilité de survie} \times (1+0.02)^{(60-40)} .$$

و تستخرج احتمالية البقاء من جداول الحياة (الجدول الاكتوارية)، و يُعبّر عنها بالعلاقة:  $P_S = L_{x+n} / L_x$ ، و في هذا المثال تُعطى بنسبة عدد الأحياء في سن 60 / عدد الأحياء في سن 40.

### الفرع الثاني: المصطلحات ذات العلاقة بالقيمة الاكتوارية

يرتبط بالقيمة الاكتوارية مجموعة من المصطلحات كالجداول الاكتوارية و الخبرة الاكتوارية و الفائض الاكتواري و العجز الاكتواري و الخطر الاكتواري و غيرها، و التي تُوضّحها في الآتي<sup>3</sup>.

### 1- الجداول الاكتوارية

هي جداول إحصائية مُنظمة في سطور و أعمدة تُبين أمل (توقع) الحياة لشرائح مختلفة من الأعمار، و ذلك على أساس أعمارهم الحالية، وسوابقهم العائلية. و تُعدّ هذه الجداول الاكتوارية من واقع التجربة، كما يتّيم في

<sup>1</sup> [http:// definition.uselegal.com/a/actuarial value](http://definition.uselegal.com/a/actuarial%20value) ,consulté le 17-09-2016.

<sup>2</sup> [www.spac-actuaries.fr/ valeur actuarielle](http://www.spac-actuaries.fr/valeur%20actuarielle). consulté le 15-09-2016.

<sup>3</sup> [www.uselegal.com](http://www.uselegal.com) , اطلع عليه بتاريخ 2016-09-09

## العلوم الاكتوارية و القيمة الاكتوارية- مفاهيمها و تطبيقاتها

غالب دول العالم إعدادها وفقاً لخصوصيات كل جنس، بالإعتماد على بيانات الإحصاءات العامة للسكان أو بالإعتماد على البيانات المستخرجة من سجلات شركات التأمين<sup>1</sup>، و لها مُرادفات أخرى كجداول الحياة، جداول الوفاة... الخ. و تأخذ الجداول الاكتوارية شكل مصفوفة، و تتضمن البيانات الآتية:

**الجدول 03:** شكل و محتوى جدول الحياة (جزء).

X: العمر	$l_x$ : الأحياء عند العمر x	$d_x$ : المتوفين في العمر x	$q_x$ : احتمال الوفاة ( $q_x/l_x$ )	$p_x$ : احتمال البقاء ( $1-q_x$ )	$e_x$ : التوقع الرياضي
10	100000	408	0.00408	0.99592	50.257
11	99592	369	0.00370	0.99630	59.460
12	99223	346	0.00347	0.99653	48.643

**المصدر:** ابراهيم محمد مهدي، التأمين و رياضياته-الخطر و التأمين، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2010، ص 235.

و على أساس الجدول السابق، يتم استخراج الرموز الحسابية بمعدل خصم معين (معدل خصم حيوي) المتعلقة بدفعات المعاشات على اختلاف أنواعها.

### 2- الخبرة الاكتوارية

تقوم الخبرة الاكتوارية على إستغلال البيانات التاريخية المتعلقة بموضوع ما، و تتطلب معرفة جيدة بأسس الرياضيات و الإحصاء و التسيير و المالية و القانون،

### 3- الفائض (و العجز) الاكتواري (excédent actuariel)

يُعبّر الفائض الاكتواري عن الوضعية التي تكون فيها أصول نظام (تقاعد مثلاً) و عوائد تتجاوز إلتزاماته الحالية و المستقبلية المنتظرة خلال فترة مالية مُقدرة (تكون عموماً طويلة)، أي عندما يكون الخصم الاكتواري أصغر من القيمة الاكتوارية لأصل النظام. وعكسه تُسمى حالة عجز إكتواري.

<sup>1</sup> ابراهيم محمد مهدي، التأمين و رياضياته-الخطر و التأمين، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2010، ص 235.

## 4-الخطر الاكتواري

ينشأ الخطر الاكتواري عندما يتم الإستناد من طرف الإكتواريين على فرضيات غير صحيحة في تقدير إيرادات أو نفقات مستقبلية، مثل أن يُقلَّل من مُعدل تكرار عدد الحوادث، فيزيد تحمل شركات التأمين لنفقات غير مُتوقعة، أو نتيجة إقرار رفع في المزايا التقاعدية دونما تُقابلها عوائد إستثمار مناسبة لتغطيتها.

### المطلب الثاني: بعض تطبيقات العلوم الاكتوارية في المؤسسات

تُطبق تقنيات العلوم الاكتوارية في ميادين إقتصادية و إجتماعية مختلفة، ونجدها بشكل خاص في المجالات الآتية<sup>1</sup>: التقاعد، الإِدخار و الصحة، التقنيات الاكتوارية المحضة كالإحصاء. كما تُطبَّق ذات التقنيات الاكتوارية من قبل البنوك، مؤسسات التأمينات، بالإضافة إلى خدمات الإستشارة لمكاتب الخبرة المحاسبية و محافظي الحسابات و مكاتب المحاماة المتخصصة في القانون الإجتماعي و قانون العمل. و تتضح تطبيقات تقنيات هذه العلوم في بعض المجالات كما يلي.

### الفرع الأول: في مجال التأمينات

إقترن عمل الخبراء الإكتواريين بقطاع التأمين بشكل وثيق، فهو يسمح بتصميم و عرض منتجات تُساعد الأفراد و الشركات في إدارة المخاطر التي يواجهونها، فالعلوم الاكتوارية يُعتمد عليها في تسعير و تقدير إيرادات مختلف الخدمات و المنتوجات التأمينية، و تحليل ربحيتها و مردوديتها، ففي فرع التأمين على الحياة مثلا، تتداخل المفاهيم التي تعني مبادئ العلوم الاكتوارية كالقيمة الزمنية للنقود و الأحداث العشوائية بالإضافة إلى التحفظ و الإلتزام باللوائح و الإجراءات القانونية و التنظيمية. و لكون الخدمات التأمينية تُعتبر في غالبيتها عقود فإنه يجب أن يُؤخذ عنصر التنبؤ في الحسبان، و ذلك من خلال إعداد و إتباع نماذج و صيغ رياضية و إحصائية تستجيب لذلك. فتقدير إيرادات عقد تأمين معين على الحياة يتطلب من شركة التأمين إعتداد معدل تخيين و مُعدل وفيات و فرضيات أخرى مناسبة للتمكّن من تحديد قيمته الحالية المحتملة (أي قيمته الاكتوارية) إضافة إلى تحديد الأمل الرياضي لنتيجة العقد ( توقعها الرياضي  $E$  ) و تقدير إنحرافها المعياري ( $\delta$ ) الذي يُفيد في الحكم على سلامة العقود.

<sup>1</sup> www.spac-actuaries.fr/ valeur actuarielle, Consulté le 15-09-2016.

و يُمكن أن يتضح ذلك بإفتراض أن شركة تأمين على الحياة تبيع عدد ( $n_a$ ) من العقود بسعر (قسط صافي)  $\emptyset$  مقابل أن تدفع مَبْلَغًا مَالِيًا قدره  $C$  لكل من بقي على الحياة في السنة  $K$ . وعليه فنتيجتها الصافية  $R$  في نهاية فترة العقود تكون<sup>1</sup>:

$$R_{na} = n_a \times \emptyset \times (1+i)^k - C \times N_v$$

حيث  $i$  معدل الفائدة ، و  $N_v$  يمثل عدد المؤمنين الباقين على الحياة في السنة  $k$  و هو حدث عشوائي.

لكن عند السنة  $k$  فإن احتمال البقاء هو ( $p = N_v / n_a$ ) ، أي : ( $N_v = p \times n_a$ ) ، بإفتراض أن كل المؤمنين لهم نفس الاحتمال أن يكونوا أحياء في السنة ( $t=k$ )، و أن هذه الاحتمالات تكون مستقلة، و منه يكون قسط التأمين الصافي  $\emptyset$  الواجبُ دَفْعُهُ من طرف المؤمن له عند الإكتتاب هو الذي يجعل النتيجة الصافية للعقد معدومة و تتساوى عنده إلتزامات شركة التأمين مع إلتزامات المؤمن له في نهاية فترة العقد، أي يكون  $R_{na}$  معدوم ، أي:

$$n_a \times \emptyset \times (1+i)^k - C \times N_v = 0 .$$

أي أن :

$$n_a \times \emptyset \times (1+i)^k = C \times N_v .$$

و بتعويض  $p$  بقيمته ، نجد قيمة القسط الصافي مُعطاة بالعبارة الآتية:

$$\emptyset = C \times N_v / (n_a \times (1+i)^k) = C \times P \times (1+i)^{-k} .$$

إنَّ مُعدلات الحياة في الواقع تختلف من فئة عمرية إلى أخرى و هي تُؤخَذ من الجداول الإكتوارية الخاصة بهذا الغرض، و تُطبق بصفة نظامية، أي مفروضة من هيئات الرقابة على شركات التأمين، فتسعر عقد تأمين على الحياة الذي يترتب عليه إلتزام شركة التأمين بدفع مبلغ مالي في المستقبل هو عمل تنبؤي (تقديري) إذا بقي الشخص المكتتب في التأمين على قيد الحياة حتى نهاية العقد، و هي القيمة الإكتوارية لمبلغ التأمين، كما أنَّ

<sup>1</sup> Renaud Bourlés, introduction à l'actuariat, pp 08-16, disponible sur le site: renaud.bourlés.perso.centrale-marseille.fr/cours/actuarial\_science, visité le 25-02-2017.

الفرق بين القسط التجاري و القيمة الإكتوارية يمثل ما يُعرف بالمؤونات الرياضية (provisions mathématiques). حيث أنّ القسط التجاري هو مجموع القسط الصافي و التحويلات (chargements). و من جهة أخرى تكون تكلفة التأمين المحتتمل دفعها من طرف شركة التأمين للمؤمن له مُعرّفة بدالة كثافة احتمالية كما يلي:

$$X_I = \begin{cases} C (1+i)^{-k} & \text{pour } p = (I_{x+n} / I_x). \\ 0 & \text{pour } (1-p) = (1 - (I_x / I_{x+n})). \end{cases}$$

و يكون الأمل الرياضي  $E(x_i)$  هو:

$$E(x_i) = \sum_{i=1}^{i=n} p_i x_i = C \times (1+i)^{-k} \times p + 0 \times (1-p) = C \times (1+i)^{-k} \times p.$$

أي أنّ الأمل الرياضي لتكلفة التأمين تساوي القسط نفسه  $\emptyset$ . و هذا ما يتطابق مع قانون الإعداد الكبيرة، و تتأثر تكلفة التأمين بمعدل الفائدة المطبق من قبل شركة التأمين، و بإحتمال البقاء على قيد الحياة بعدد  $k$  من السنوات عن سنة الإكتتاب في العقد للفئة العمرية المعنية.

ويكون الإنحراف المعياري  $\delta(x)$  لعقد واحد للتأمين على الحياة هو جذر التباين  $V(x)$ ، الذي بدوره يُحدد بالعلاقة الرياضية الآتية:

$$V(x) = E(x_i^2) - (E(x))^2.$$

و بتبسيط هذه الصيغ، نجد الإنحراف المعياري لعقد تأمين واحد هو:

$$\delta(x_i) = C \times (1+i)^{-k} \times \sqrt{P(1-p)}$$

و من أجل  $n$  عقد تأمين متماثلة و مستقلة، يكون الأمل الرياضي للعقود التأمينية  $E(x)$  هو:

$$E(x) = n \emptyset = n \times C \times (1+i)^{-k} \times p.$$

وأن إنحرافها المعياري يكون مُعطى بالعلاقة:

$$\delta(x) = C \times (1+i)^{-k} \times \sqrt{n P (1-p)}$$

حيث أنه كُلمًا كان الإنحراف المعياري للنتيجة صغيرا، كُلمًا دَلَّ ذلك على تسعير جيّد للأقساط، و منه نجاح عملية التأمين .

كما يبين مجال الثقة (IC) من جهة أخرى مخاطر التسعير، إذ كُلمًا كان صغيرا كُلمًا دَلَّ ذلك على قلة مخاطر التسعيرة و كُلمًا كَبُرَ المجال كُلمًا إزدادت مخاطر التسعير. و يُعطى هذا الأخير عند نسبة 95% مثلا بالعبرة:

$$IC_{95\%} = [ E(x)-2\delta (x), E(x)+2\delta (x) ].$$

و يمكن توضيح فكرة تطبيق هذه المفاهيم الإحصائية و الرياضية في التأمينات على الحياة كمجال للعلوم الإكتوارية بالمثال التالي، نفرض أن شخصا عُمره الحالي 40 سنة من بين 10000 آخرين، إكتتب لدى شركة تأمين على الحياة ليَتحصّل على مبلغ مالي قدره (C=100000)، إن هو بقي على الحياة لفترة (k=8) سنوات أخرى ، و مُعدل الفائدة هو (i=3,5%) . ومن الجداول الإكتوارية وُجِدَ أنّ ( )  $p = 1_{x+k} / 1_x = 1_{48} / 1_{40} = 0,9865$ .

ومنه فالقيمة الحالية المحتملة لمبلغ التأمين (قيمة الإكتوارية) تكون تمثل قيمة القسط الواجب أن يدفعه طالب التأمين اليوم، و هو:

$$\emptyset = C p (1+i)^{-k} = 100000 (1,035)^{-8} (0,9865) = 74915,95.$$

- و الأمل الرياضي لنتيجة العقود هو:

$$E(X) = n \emptyset = 10000 \times 74915,95 = 74915950.$$

و الإنحراف المعياري لتكلفة العقود هو:

$$\delta (x) = C \times (1+i)^{-k} \times \sqrt{n P (1 - p)}.$$

$$= 100000 (1,035)^{-8} \times \sqrt{10000 \times 0,9865 (1 - 0,9865)}.$$

$$= 876380,34.$$

و يكون مجال الثقة للتكلفة الكلية للعقود التأمينية عند 95% (IC<sub>95%</sub>) محصوراً في المجال الآتي:

$$IC_{95\%} = [ E(x) - 2\delta (x), E(x) + 2\delta (x) ].$$

$$= [ 749159500 - 2(876380,34), 749159500 + 2(876380,34) ].$$

$$= [ 747406739,32 ; 750912260,68 ].$$

و مجال الثقة الصغير يُعبّر عن قِلّة مخاطر التسعير بالنسبة لشركة التأمينات، أي أن الأقساط مُقيمة بشكل سليم.

و بصفة عامة يساهم الإكتواري في مجال التأمينات في:

-تصميم منتجات (خدمات تأمينية) و تسعيرها، تقدير مُعدلاتها، حساب المؤونات الإجتماعية و التقنية و تقديم توصيات فيما يتعلق بإستراتيجية التمويل و السيولة و التوظيف (المحفظة) و تحضير التقارير المالية، و إجراء تحليل مالية ديناميكية لها.

### الفرع الثاني: في مجال مالية المؤسسة

يُسهم المختص الإكتواري في دعم قرار إدارة مؤسسته في المفاضلة بين المشاريع الإستثمارية التي تُطرح أمامها في ظل بيئة غير مؤكدة، و ذلك من خلال إبراز المؤشرات الدّالة على أفضلية مشروع مُعين أو خطورته بناءً على تحديد الأمل الرياضي لتدفقاته النقدية المُتحملة وكذلك تباينها، كما يُسهم الإكتواري في تسيير أصول و خصوم مؤسسته بتقدير فترة الأسترداد و تحليل الحساسية و إدارة المخاطر المالية.

### الفرع الثالث: في تقييم الاستثمارات في بيئة عدم التاكّد

تمثل التدفقات النقدية المستقبلية للإستثمارات في بيئة غير مؤكدة متغيرا عشوائيا، وهو ما يجعل متخذي القرار في حاجة ماسة لأدوات تمكّنهم من تقدير الإستثمار الأنسب ذو الإيراد الأكبر و الخطورة الأقل لإختياره، و لأجل هذا تستعين المؤسسات الإقتصادية في إختيار استثماراتها في بيئة عدم التأكّد على تقنيات إكتوارية و تحليل تقوم على مبادئ إحصائية و رياضية مع إدراج عامل التحيين. و من بين ما يعتمد عليه متخذي القرار في هذا الأمر نجد معيار الأمل الرياضي للقيمة الحالية الصافية  $E(VAN)$  و تباينها  $V(VAN)$ ، حيث يُفيد الأول في الحُكم على مردودية المشروع المفضل في بيئة إحصائية غير مؤكدة، و يُفيد الثاني في تقدير المخاطر المتعلقة بالمشروع المراد تنفيذه. فإستمرار المؤسسات في أنشطتها في المستقبل شكّل صُلب إهتمام العلوم الإكتوارية من خلال العمل على تطوير أدوات و طرق تعمل على تقليل المخاطر التي تواجهها المؤسسات.

و يُمكن تبسيط فكرة استخدام العلوم الإكتوارية في مجال تقييم و إختيار الإستثمارات في بيئة عدم التأكد من خلال تقدير التدفقات النقدية المستقبلية المحتملة و تحليلها كمتغير عشوائي بعرض المثال التوضيحي الآتي<sup>1</sup>:  
 بفرض لدينا المشروعين الإستثماريين  $I_1$  و  $I_2$  الذين لهما نفس مبلغ الإستثمار الأولي  $I_0$  مُقدرا ب100ون و بمعدل فائدة 10% ، و المعرفين بالتدفقات المالية و احتمالات حدوثها المبينة في الجدول الموالي.

المشروع		الإستثمار $I_1$				الإستثمار $I_2$			
السنوات	السنة الأولى		السنة الثانية		السنة الأولى		السنة الثانية		
	المبالغ	إحتمال	المبالغ	إحتمال	المبالغ	إحتمال	المبالغ	إحتمال	
	$C_i$	$p(C_i)$	$C_i$	$p(C_i)$	$C_i$	$p(C_i)$	$C_i$	$p(C_i)$	
	30	0.3	50	0.4	60	0.3	50	0.4	
	62	0.5	80	0.4	70	0.4	60	0.3	
	90	0.2	100	0.2	80	0.3	70	0.3	

و لتقييم المشروعين من حيث المردودية و الخطر، و من بعد ذلك إختيار الأفضل للمؤسسة و الأنسب لها في ظل إحتمال حدوث التدفقات المستقبلية المبينة سابقا التي تُعتبر متغير عشوائي مرتبط بإحتمال تدفق المبالغ  $C_i$ ، فإن المؤسسة تحتاج إلى حساب كل من الأمل الرياضي و الإنحراف المعياري للمشروعين المقترزين ، و نجد:  
 -بالنسبة للمشروع الأول:

$$E(VAN_1) = E(C_1) (1.1)^{-1} + E(C_2) (1.1)^{-2} - I_0 \dots \dots \dots (1)$$

مع العلم أن :

$$E(C_i) = \sum_{i=1}^n P_i C_i$$

و أن :

$$V(VAN_1) = v(C_1)(1.1)^{-1})^2 + (v(C_2)(1.1)^{-2})^2 \dots \dots \dots (2)$$

$$= v(C_1)(1.1)^{-2} + v(C_2)(1.1)^{-4} .$$

و نبسّط حسابات الصيغ السابقة و نلخص نتائج المشروع الأول  $I_1$  كما هو موضح في الجدول الآتي.

<sup>1</sup> الياس بن ساسي و يوسف قريشي ، التسيير المالي-الإدارة المالية، دار وائل للنشر، الاردن ، 2006 ، ص332.

العلوم الإكتوارية و القيمة الإكتوارية- مفاهيمها و تطبيقاتها

	$C_1$	$P(c_1)$	$C_1 p(c_1)$	$C_1^2$	$C_1^2 p(c_1)$
$C_1$	60	0.3	18	3600	1080
	70	0.4	28	4900	1960
	80	0.3	24	6400	1920
	/	/	$E(C_1)=70$	/	$\sum C_1^2 p(c_1)=4960$
	$C_2$	$P(c_2)$	$C_2 p(c_2)$	$C_2^2$	$C_2^2 p(c_2)$
$C_2$	50	0.4	20	2500	1000
	60	0.3	18	3600	1090
	70	0.3	21	4900	1470
	/	/	$E(C_2)=59$	/	$\sum C_2^2 p(c_2)=3550$

لدينا من الجدول  $E(C_1)=70$  ، و منه يكون التباين  $V(C_1)$  هو:

$$V(C_1) = 4960 - (70)^2 = 60.$$

وكذلك لدينا  $E(C_2)=59$  ، و منه يكون التباين  $V(C_2)$  هو:

$$V(C_2) = 3550 - (59)^2 = 69.$$

و عليه يكون الأمل الرياضي للقيمة الصافية الحالية  $E(VAN_1)$  للمشروع الأول  $I_1$  وتباينه  $V(VAN_1)$

وكذلك إنحرافها المعياري  $\delta(VAN_1)$  طبقاً للعلاقتين (1) و (2) هما على الترتيب:

$$E(VAN_1) = 70(1.1)^{-1} + 59(1.1)^{-2} - 100 = 12.40.$$

$$V(VAN_1) = 60(1.1)^{-2} + 69(1.1)^{-4} = 96.71.$$

و يكون الإنحراف المعياري  $\delta(VAN_1)$  هو:

$$\delta(VAN_1) = \sqrt{V(VAN_1)} = \sqrt{96.71} = 9.83.$$

و يتابع نفس الطريقة و إجراء نفس العمليات بالنسبة للمشروع الثاني  $I_2$ ، نجد النتائج ملخصة في الجدول الموالي:

	$C_1$	$P(c_1)$	$C_1 p(c_1)$	$C_1^2$	$C_1^2 p(c_1)$
$C_1$	30	0.3	09	900	270
	62	0.5	31	3844	1922
	90	0.2	18	8100	1620
	/	/	$E(C_1)=58$	/	$\sum C_1^2 p(c_1)=3812$
	$C_2$	$P(c_2)$	$C_2 p(c_2)$	$C_2^2$	$C_2^2 p(c_2)$
$C_2$	50	0.4	20	2500	1000
	80	0.4	32	6400	2560
	100	0.2	20	10000	2000
	/	/	$E(C_2)=72$	/	$\sum C_2^2 p(c_2)=5560$

لدينا من الجدول  $E(C_1)=58$  ، و منه يكون التباين  $V(C_1)=3812-58^2=448$ .

وكذلك لدينا  $E(C_2)=72$ ، و منه يكون التباين  $V(C_2)=5560-72^2=376$ .

و منه يكون الأمل الرياضي للقيمة الصافية الحالية  $E(VAN_2)$  للمشروع الثاني  $I_2$  وتباينه  $V(VAN_2)$  وكذلك إنحرافها المعياري  $\delta(VAN_2)$  طبقاً للعلاقتين (1) و (2) هما على الترتيب:

$$E(VAN_2) = 58(1.1)^{-1} + 72(1.1)^{-2} - 100 = 12.23.$$

$$V(VAN_2) = 448(1.1)^{-2} + 376(1.1)^{-4} = 627.06.$$

و يكون الإنحراف المعياري للمشروع الثاني هو  $\delta(VAN_2)$ ، حيث:

$$\delta(VAN_2) = \sqrt{V(VAN_2)} = 25.04$$

و منه يمكن القول أن العلوم الإكتوارية تُتيح للمؤسسات إمكانية تقييم المشاريع من حيث المخاطرة و التدفقات المستقبلية و المفاضلة بينها في بيئة عدم التأكد، و ذلك بتوظيف المفاهيم الإحصائية كالأمل الرياضي والإنحراف المعياري و الإحتمالات، و في مثالنا هذا، و بناءً على نتائج الجداول السابقة، نجد الأمل الرياضي للتدفقات

النقدية المستقبلية للمشروعين متقاربتين جداً، إلا أن الانحراف المعياري (تباين) للمشروع الثاني  $I_2$  المعبر عنه بـ  $(\delta(VAN_2))$  أكبر من الانحراف المعياري للتدفقات النقدية للمشروع الأول، و هذا يدل على أن المشروع الثاني ذو مخاطر عالية، و بالتالي يكون من الأفضل للمؤسسة أن تختار المشروع الأول ( $I_1$ ) لتحقيق إيرادات مالية صافية مماثلة لتلك المتخلى عنها من المشروع الثاني و لتجنب مخاطره العالية من جهة أخرى.

#### الفرع الرابع: في تسيير الاصول و الخصوم (GAP/ALM)

إن تسيير الأصول و الخصوم في المؤسسات (كشركات تأمين الحياة) يُعبر على مجموعة التقنيات و الإجراءات التي تسمح للمؤسسة بالتنبؤ و مراقبة وتعديل أصولها وخصومها بالشكل المناسب الذي يُعظم ثروة المؤسسة ويُقلل من مخاطر معدلات التوظيف، و التي تسمح لها بالتكيف المستمر مع ظروف السوق و سلوكيات المؤمنین لديها. فشرركات تأمين الحياة تسعى إلى تحديد تشكيلة أصولها المثلى (ذات مردودية و قليلة المخاطرة)، التي تسمح لها بمواجهة آجال إستحقاقات المؤمنین لديها التي تتميز بعنصر العشوائية (إحتمال البقاء على الحياة و إحتمال الوفاة) و تجنبها مشكلة السيولة، و تتمكن من تقدير حالة الفائض الاكتواري أو العجز الاكتواري في فترة معينة من حياة النظام، فالفائض الاكتواري يُعبر عن الحالة التي تكون فيها أصول نظام التأمين (أو التقاعد) تتجاوز بقيمة مالية مُحددة إلتزاماته الحالية و المستقبلية، أي تتجاوز الدفعات المستقبلية للمنافع<sup>1</sup>، و لتتمكن هذه الشركات من تسيير أصولها و خصومها تتبع مؤشرات مختلفة منها فترة الإسترداد (D) و الحساسية (la) (sensibilité S)، التي تُعتبر جميعها مفاهيم مالية بعلاقة بالقيمة الحالية للتدفقات النقدية، و صيغها الرياضية تُعطى على الترتيب كما يلي<sup>2</sup>:

-فترة الإسترداد:

$$D = ( \sum k (F_k / (1+i)^{-K}) / VA_{(i)} ) \dots \dots \dots (1).$$

حيث k هو الفترة ، و  $F_k$  هو التدفق النقدي في الفترة k، و  $VA_{(i)}$  هي القيمة الحالية للتدفقات النقدية للأصل i في الأزمنة  $k_1, k_2, \dots, k_n$ . فباعتبار أن شركات التأمين على الحياة تتعامل في العقود طويلة الأجل، فهي تواجه مخاطر معدلات التوظيف باللجوء إلى زيادة فترة الإسترداد، و منع حق إعادة الشراء إلا بعد مرور فترة معينة.

<sup>1</sup> www.uslegal.com, consulté le :22-09-2016.

<sup>2</sup> Emmanuelle scheid, theorie de l'assurance-vie, gestion actif-passif, 8<sup>ème</sup> partie, disponible sur le site : assuranceviedauphine/cours, consulté le 04-01-2017.

## العلوم الإكتوارية و القيمة الإكتوارية- مفاهيمها و تطبيقاتها

-الحساسية و هي تُعبّر عن التغير في التدفقات النقدية نتيجة للتغير في فرضيات حسابها، كالتغير في معدل الفائدة، الذي قد يكون ثابت أو متغير، و تُعطى بإحدى العلاقتين الآتيتين:

$$S = \frac{1}{VA(i)} \times (\delta VA(i) / \delta(i)) \text{ في حالة تَغْيُرُ مُعْدَلِ الْفَائِدَةِ.}$$

$$\text{أو } S = (\sum -k (F_k / (1+i)^{-(K+1)}) / VA_{(i)}) \text{ في حالة ثبات معدل الفائدة.....(2)}$$

والعلاقتين (1) و (2) ينتج عنهما أن  $D = -S(1+i)$ .

كما تُذكَرُ بأن القيمة الحالية لسلسلة تدفقات نقدية  $F_k$  لأصل  $i$  تُعطى بالصيغة الرياضية الآتية:

$$VA_{(i)} = \sum_{k=1}^k (F_K / (1+i_k)^k) \text{.....(3)}$$

و يمكن توضيح كيفية تطبيق هذه المؤشرات في تسيير الأصول و الخصوم بإعطاء المثال الآتي:

لنفترض أن سَنَدًا ما (i) يُحقق التدفقات النقدية وفق الجدول المبين التالي:

السنة k	1	2	3	4	5	6	7	8
التدفق $F_K$	5,125	5,125	5,125	5,125	5,125	5,125	5,125	105,125

و أن مُعْدَلِ السُّوقِ هو 5,21%.

و نجد أنه لحساب كل من فترة الإسترداد  $D$  و الحساسية  $S$  نحتاج إلى حساب  $VA_{(i)}$ . و بتطبيق العلاقة رقم (3) نجد:

$$VA_{(i)} = \sum_{k=1}^k (F_K / (1+i_k)^k) = \sum (5,125 / 1,0521^1 + \dots + 5,125 / 1,0521^8) = 99,46.$$

ونستعين بالجدول الموالي لإستخراج كل من فترة الاسترداد  $D$  و الحساسية  $S$ :

السنة k	1	2	3	4	5	6	7	8
$VA_{ik}$	4,871	4,630	4,401	4,183	3,976	3,779	3,592	70,024
$k \times VA_{ik}$	4,871	9,260	13,203	16,732	19,880	22,674	25,144	560,192

و منه نجد:

$$D = (\sum k (F_k / (1+i)^{-K}) / VA_{(i)}) = \sum (K \times VA_K) / VA_{(i)}.$$

$$= (671,956 / 99,46) = 6,756$$

و تكون الحساسية  $S$  وفقا للعلاقتين السابقتين هي:

$$S = (-D / (1+i)) = (-6,756 / 1,0521) = -6,422.$$

و تستخدم مؤسسات التأمين على الحياة من توظيف هذه العلاقات الرياضية و الإحصائية لتوقع ومواجهة مختلف السيناريوهات التي لها تأثير على التدفقات النقدية المحتملة، فتغطية الأصول للخصوم تكون تامة إذا كانت القيمة الحالية للتدفقات النقدية للأصول أكبر من القيمة الحالية للتدفقات النقدية للخصوم، أي تكون  $VA_a > VA_p$ ، أما إذا حدث العكس فتكون مؤسسة التأمين في وضعية غير ملائمة.

إن تناول فكرة الحساسية في هذا الجزء من الموضوع و أهميتها في تسيير الأصول و الخصوم للمؤسسات كان بغرض توضيح نقطة مهمة يوجب المعيار المحاسبي الدولي 19 الإفصاح عنها، و هي الإفصاح عن حساسية التغير في التزام نظام منافع محددة نتيجة التغير في الفرضيات الاكتوارية التي تمّ الإعتماد عليها لتقييم الإلتزام.

### الفرع الخامس: في تسيير المخاطر المالية

تعرض الأنشطة الإقتصادية للمؤسسات إلى مخاطر متعددة تؤثر سلبا على نتائج إستغلالها المتوقعة التي تؤدي إلى نقص مردوديتها، و في حالات أخرى تتسبب في إفلاسها، فإيرادات المؤسسة تتأثر بالمعاملات التي تجريها هذه الأخيرة مع مورديها و زبائنها، و التي تظهر في التغيرات التي تحدث في رقم أعمالها في مختلف الفترات. فرقم الأعمال يمثل في هذه الحالة متغيرا عشوائيا لا يمكن التحكم فيه يتغير بحجم المعاملات التي تجرى مع مختلف الأطراف الأخرى.

ففكرة التعامل مع المتغيرات العشوائية التي تُعتبر إحدى مبادئ العلوم الإكتوارية تسمح للمؤسسة المعنية بتحديد مجال الثقة التي ستقع فيه نتيجة الإستغلال التي تتأثر بالتغير في التكاليف الثابتة و المتغيرة و بالتالي تقدير رقم الأعمال المتوقع خلال فترة معينة، و تنفيذ الفكرة متخذي القرار في المؤسسة من معرفة حجم مخاطر الإستغلال المعرّ عنه بتشتت نتيجة الإستغلال، حيث يمكنها حساب الإنحراف المعياري لنتيجة الإستغلال من خلال تباينها (V) كما يلي:

نعرّف أن نتيجة الإستغلال هي الفرق بين الإيرادات و النفقات، و تُعطى صيغتها بالعلاقة التالية:

$$RE = \alpha X - cf_e \quad \dots\dots\dots(1).$$

حيث أنّ RE هي نتيجة الإستغلال، و  $\alpha$  هي هامش التغير في التكاليف المتغيرة، و يمثل X رقم الأعمال و  $cf_e$  هي التكاليف الثابتة.

ومن العلاقة (1) يمكن إستخراج تباين نتيجة الإستغلال  $V(RE)$  كما يلي:

$$V(RE) = V(\alpha X - cf_e) .$$

$$= V(\alpha X) - V(cf_e) = \alpha^2 V(X) - 0 = \alpha^2 V(X) .$$

و منه فالإنحراف المعياري لنتيجة الإستغلال  $\delta (RE)$  الذي هو جذر التباين  $V(RE)$  يكون يُساوي

(  $\alpha \delta (X)$  ). أي أنه كُلمًا كُبر الهامش على التكلفة المتغيرة كُلمًا كان تشتت نتيجة الإستغلال المُعَبَّرُ عنه بالإنحراف المعياري لنتيجة الإستغلال كبيرًا. و هذا يسمح لمتخذي القرار في المؤسسات الإقتصادية بمعرفة و تحديد مجال ثقة نتيجة الإستغلال بتطبيق قوانين التوزيع الطبيعي للإحتمالات، و يكون لديها:

-نسبة 68% بأن تكون نتيجة الإستغلال تتراوح في المجال  $[E(RE) - \delta(RE), E(RE) + \delta(RE)]$ .

-و نسبة 95% أن تكون نتيجة الإستغلال تقع في المجال  $[E(RE) - 2\delta(RE), E(RE) + 2\delta(RE)]$ .

### الفرع السادس: في مجال المحاسبة و التدقيق

تتحلى التقنيات الإكتوارية التي يطبقها الشخص الإكتواري في مساهمته في بناء النماذج المناسبة لتقدير بعض بنود القوائم المالية للمؤسسة كمؤونات التقاعد و المؤونات التقنية في شركات التأمين، و دعم مصلحة المراجعة الداخلية (و الخارجية بالنسبة لمكاتب الدراسات الإكتوارية) في التأكد من موضوعية فرضيات الحساب و صحتها.

### 1- في المحاسبة

تتضمن القوائم المالية لكثير من المؤسسات بنود مختلفة مُقيمة بطريقة إكتوارية لإرتباطها بإحتمال حدوث تدفقات نقدية مستقبلية، مثل ما يتعلق الأمر بمؤونات التقاعد والمزايا المشابهة وتقدير المؤونات التقنية في شركات التأمينات، و لكل ذلك تأثير على النتائج الختامية للمؤسسات المعنية، كما يعني اللجوء إلى طرق أخرى للتقييم عن عجز طريقة التقييم بالتكلفة التاريخية لهذه البنود. فالتكلفة التاريخية و على الرغم من تميزها بسهولة تقييد العمليات و الأحداث الإقتصادية الخاصة بالمؤسسة من طرف المهنيين، و إقترانها بوثائق ومستندات تثبتها، و خلوها من التحيز الشخصي في تقدير البنود المحاسبية، إلا أن الخبراء و المختصين يرون قصورا و محدودية في هذه الطريقة في مجال التنبؤ وفي ظل التغير العام في مستوى الأسعار، فإهمال ظاهرة التضخم يؤدي إلى تشويه عرض

بنود القوائم المالية، كما يُعاب عليها أنها تُعرض معلومات ماضية و ليست مستقبلية تمم المستثمرين. فهذه النقائص في طريقة التقييم بالتكلفة التاريخية مهَّدت لظهور بدائل تقييم أخرى أكثر ملائمة كالتقييم بالقيمة الإكتوارية التي تتميز بخاصية تنبؤية عالية من جهة، و تُوفّر معلومات تتعلق بالمستقبل الذي يُهمُّ المستثمرين من جهة أخرى، مما يجعلها تلي حاجياتهم و تساعدهم في إتخاذ قراراتهم بصورة سليمة، و تمكنهم من إجراء التحليلات المالية اللازمة للحكم على نتائج الأعمال المستقبلية و التدفقات المالية المحتملة و بالتالي إختيار الاستثمارات الأنفع لتعظيم ثروتهم. و في الوقت الحاضر نجد مجلس معايير المحاسبة الدولية أقر بإعتماد طريقة التقييم الإكتواري لبعض بنود القوائم المالية كمؤونات التقاعد و المزايا المماثلة في المؤسسات الإقتصادية في إطار المعيار المحاسبي الدولي 19، و ذلك بالإعتماد على فرضيات ضمنية داخلية و خارجية ومالية و ديموغرافية و بتوظيف مفاهيم علوم أساسية أخرى كالرياضيات و الإحصاء و القانون. فمؤونات التقاعد تُكوّن لتغطية الأعباء المتولدة من إكتساب المستخدمين لحقوقهم في التقاعد نتيجة لوجود إلتزام من المؤسسة بدفع هذه الأداءات لهم بعد تقاعدهم، غير أن مبالغ هذه المؤونات تُعتبر غير مؤكدة و ذلك لعدة عوامل، الأمر الذي يستوجب تقديرها وفقاً لأسلوب قائم على الإحتمالات كإحتمال تواجد المستخدم في تاريخ تقاعده و إحتمال الوفاة و معدل ارتفاع الأجور... و غيرها<sup>1</sup>. فإستعمال الطرق الإكتوارية في القياس المحاسبي فرضتها ضرورة المحافظة على رأس مال الشركة<sup>2</sup>، فمثلاً، يتم تحديد القسط الواجب حجزه من الأرباح المحققة لإعادة استثماره أو لتجديد أصول المؤسسة بناءً على التدفقات النقدية المستقبلية المحتمل حدوثها، و التي تقوم على فرضيات إكتوارية معينة، بما يساهم في زيادة ثروة المساهمين ويُقلّل من المخاطر التي تواجهها مؤسستهم.

### 2- في التدقيق

تتم المحاسبة بتلخيص نشاط أي مشروع إقتصادي من خلال تجميع بياناته المتعلقة بإيراداته و نفقاته خلال فترة مالية معينة، غير أن محدوديتها تظهر وتتأكد لما نرغب في تمديدها على فترات طويلة مستقبلية-غير مؤكدة، و تتعقّد معها عملية مراجعة هذه البيانات في ظل غياب وثائق تثبتها، فإجراء عملية تدقيق لأعمال شركات التأمين (تأمين الأشخاص أو تأمين الممتلكات) يتطلب من الموارد البشرية المكلفة بمهام المراجعة الداخلية و الخارجية على حدّ سواء معرفة طرق التقييم المحاسبية المختلفة بما فيها التقييم الإكتواري لمختلف بنود القوائم المالية

<sup>1</sup> Charlotte Disle et autres, introduction à la comptabilité, manuel et applications, édition dunod, paris, 2016, p354.

<sup>2</sup> Henniche Wahiba, présentation de la valeur financière de l'entreprise -du cout historique à la valeur actuarielle, p01, disponible sur le site : dspace.univ-km.dz, consulté le 11-02-2017.

لهذه الشركات (المؤونات التقنية، مؤونات التقاعد...) للتأكد من موضوعية فرضيات حسابها و صحة و صدق مبالغها المالية وذلك وفقا لمعايير أداء التدقيق المتضمنة للكفاءة و الفعالية. و في مثل هذه الحالات تتيح الرياضيات المالية و الاكتوارية حلولا لتقييم مختلف العناصر المعنية و الإيرادات و النفقات المستقبلية مع الأخذ بعين الإعتبار لقيمة الزمن و المخاطرة<sup>1</sup>، أي إدخال مفاهيم التحيين و الإحتمالات.

### المبحث الرابع: تطبيق الدراسة الاكتوارية في مجال التأمينات الإجتماعية

من أجل ضمان إستمرارها و توسيع نشاطها، تعتمد صناديق التأمينات الإجتماعية على العلوم الاكتوارية، فعلى أساسها يتم معرفة كثير من المعطيات كتحليل الهيكل الديموغرافي لمشركي الصندوق، تحديد معدل الإشتراك و تصنيف الخدمات التأمينية و تقدير التكاليف أو الإيرادات المترتبة عنها.

### المطلب الأول: أهمية و أهداف الدراسة الاكتوارية في التأمينات الإجتماعية

تعتبر صناديق التأمينات الإجتماعية من بين أهم الهيئات التي تعتمد في تقدير أوضاعها المالية المستقبلية على العلوم الاكتوارية، و التي يستعان بها أيضاً في التنبؤ في الآجال الطويلة بالتركيبة البشرية لمشركيها أو للمستفيدين من خدماتها وفقاً لمبدأ التصنيف المتبع في ذلك.

### الفرع الأول: أهمية الدراسة الاكتوارية في التأمينات الإجتماعية

تعتمد صناديق التأمينات الإجتماعية في عديد من الدول خاصة المتقدمة منها على دراسة إكتوارية بصفة دورية، و ذلك لأهميتها في تحديد التوقعات الطويلة الأجل المتعلقة بما يلي<sup>2</sup>:

- الهيكل الديموغرافي لصندوق التأمينات الإجتماعية من حيث عدد المشتركين و عدد المستفيدين.

- موارد صندوق التأمينات الإجتماعية المتأتية من الإشتراكات و عوائد إستثمارها.

- نفقات صندوق التأمينات الإجتماعية من أداءات و أعباء و مزايا مختلفة.

<sup>1</sup> Gérard Nouberg, mathématiques financières et actuarielles, Dunod, paris, 2012, p05.

<sup>2</sup> رحيم سعيد و شيخي بلال، اعتماد الدراسة الاكتوارية في التأمينات الإجتماعية-دراسة حالة تأمين الأمومة في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للأجراء وحالة ضم سنوات سابقة في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الأجراء، مجلة معارف، جامعة البويرة، العدد22، ص362، جوان2017،.

-مستوى إحتياطات الصندوق و ملاءته المالية .

و تُقدِّمُ المنظمة العربية للتنمية أهمية الدراسة الإكتوارية لأنظمة التأمينات الإجتماعية من خلال النقاط الآتية<sup>1</sup>:

-ضمان جدوى و إستمرارية للضمان الإجتماعي.

-الحد و التقليل من المخاطر المالية المستقبلية.

-ضمان أعلى عائد على الإستثمارات.

-تحقيق سلامة و متانة للأنظمة المالية للصناديق.

-زيادة قدرة الأطراف ذات العلاقة بالحكم السليم على أداء الأنظمة أو المؤسسات من خلال المعلومات المتضمنة في التقارير.

-دعم و تحسين قدرة الأنظمة أو المؤسسات على مواجهة المنافسة.

### الفرع الثاني: أهداف الدراسة الإكتوارية في التأمينات الإجتماعية

تهدف الدراسة الإكتوارية إلى تطوير نماذج عمل مالية تحدد السيناريوهات المستقبلية المحتملة و المخاطر التي تنطوي عليها، بما يضمن تقييم و إدارة المخاطر المستقبلية المرتبطة ببرامج الضمان الإجتماعي و أنشطة الاستثمار و الائتمان، و التشغيل و التأمينات<sup>2</sup>. و يمكن أن نوجز الأهداف الرئيسية للدراسة الإكتوارية في نطاق التأمينات الإجتماعية فيما يأتي:

-إجراء دراسات جدوى إنشاء أنظمة التأمينات الإجتماعية و صناديق التقاعد و الإدخار.

-تقدير مكافآت نهاية الخدمة.

-تأسيس و تطوير أنظمة التأمينات الإجتماعية و تطوير الخدمات التأمينية و الأداءات.

-إجراء المراجعة الإكتوارية للصناديق التي تم تأسيسها سابقا.

<sup>1</sup> المنظمة العربية للتنمية الإدارية، متاح على الموقع: [www.arado.org](http://www.arado.org)، أُطلِع عليه يوم 01-12-2016.

<sup>2</sup> المنظمة العربية للتنمية الإدارية، متاح على الموقع: [www.arado.org](http://www.arado.org)، أُطلِع عليه يوم 01-12-2016.

و تتجلى أهمية تطبيق الدراسات الاكتوارية في مجال التأمينات الإجتماعية على سبيل المثال لا الحصر في تقدير نفقات التأمين على حوادث العمل و التأمين على الأمومة و ضم سنوات سابقة، و لكون الخدمة التأمينية المذكورة أحياناً مفيدة في توضيح فكرة الإشتراكات المحددة و المنافع المحددة فإن عَرْضَهَا في هذا الجزء من العمل يكون مناسباً.

### المطلب الثاني: طرق تقدير ضم سنوات سابقة في التأمينات الاجتماعية (casnos)

يمنح الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الأجراء (casnos) إمكانية ضم سنوات سابقة لمن يرغب في ذلك من مشتركيه (أي دمج سنوات خدمة فعلية للإستفادة منها في التقاعد) لترتفع معه مزاياه التقاعدية (راتبه التقاعدي)، و لتقدير نتائج مثل هذه الخدمة التأمينية يجب على الصندوق إجراء دراسته الاكتوارية الخاصة بناءً على فرضيات مالية و إجتماعية مختلفة متعلقة بالفئات أو الأشخاص المستهدفين من الخدمة التأمينية.

### -مبدأ الفكرة

عندما يُطلبُ منتسبٌ ما لصندوق التأمينات الإجتماعية لغير الأجراء ضمَّ سنوات سابقة، فهو يرغب من وراء ذلك في رفع راتبه التقاعدي، أي زيادة منافعه التأمينية بزيادة عدد سنوات خدمته، و زيادة هذه السنوات تُقابلها تكلفة تُسمى تكلفة الضم، التي يجب على المنتسب أن يدفعها للصندوق في تاريخ طلب الضم. و تتحدد هذه التكلفة بناءً على مجموعة من الفرضيات المالية و الديموغرافية المتعلقة بكل من نظام الضمان الإجتماعي و المنتسب المعني للصندوق كسنه و أجره الحاليين و تاريخ بداية إشتراكاته و عدد السنوات التي يرغبُ في ضمِّها و السن المحدد للتقاعد و متوسط إرتفاع الأجور و معدل الفائدة السائد...الخ. و يمكن أن تُقدَّر تلك التكلفة بطريقتين -طريقة الإشتراكات المحددة أو طريقة المنافع المحددة،

### -الفرع الأول: طريقة الإشتراكات المحددة

ترتكز هذه الطريقة على تقدير القيمة الحالية التراكمية للإشتراكات و الفوائد، أي تقدير ما يجب ان يُدفعه المشترك المعني للصندوق عند تاريخ طلب الضم دون الأخذ بعين الإعتبار لِعُمُرِهِ الحالي. و تُعتبر بسيطة نوعاً ما مقارنة مع الطريقة الثانية.

## 1- فكرتها

يمكن لأي منتسب للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الأجر اء (casnos) ان يَصُمَّ عددًا من السنوات تُحَسَّبُ له كخدمة فعلية إذا رغب في ذلك، مع وجوب أن يدفع للصندوق مبلغا ماليا يُمثل القيمة الحالية لمجموع الإشتراكات السنوية و الفوائد المتراكمة (القيمة المالية التي تعادل ما دفعه نظراؤه للصندوق في السنوات المراد ضمُّها).

## 2-الفرضيات الإكتوارية لتقدير تكلفة الضم

كأي خدمة تأمينية أخرى فإن تقدير تكلفة ضم السنوات السابقة التي يتحملها منتسب الصندوق يتطلب معرفة مجموعة من الفرضيات المالية و الديموغرافية و المتمثلة في المعدل التاريخي لزيادة الأجر، معدل الفائدة السائد، معدل الإشتراك السنوي المطبق في الصندوق، الدخل الشهري للمؤمن عليه في الوقت الحالي (سنة طلب الضم ) و عدد السنوات المراد ضمها.

## 3-تحديد العناصر السابقة

- بالنسبة للأجر الشهري للسنوات السابقة التي يُراد ضمها، يتحدد من العلاقة الآتية:  $S=p(1+t)^n$

حيث: S هو الأجر الحالي، p هو الأجر السابق، t هو معدل زيادة الأجر، n هو عدد السنوات المراد ضمها.

و منه يكون الأجر السابق مُعرف بالعلاقة التالية:  $p= s(1+t)^{-n}$

تُحسب الإشتراكات سنويا بضرب نسبة الإشتراك في المبلغ السنوي المؤمن عليه للمشارك.

-تُضاف إليها الفائدة المترتبة عن الإشتراك المستمر (تكلفة الفرصة البديلة).

-تُجمع مجاميع السنوات المعنية و يُتوصل على قيمة تكلفة السنوات التي تم ضمها.

و لفهم هذه العملية في بُعدها التطبيقي، نرى أن نُقدِّم مثلا توضيحيا حولها، حيث أخذت معطياته من واقع البيئة الجزائرية، إذ نفرض أن منتسباً للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية لغير الأجر اء قَرَّرَ في سنة 2005 ضم خمس(05)سنوات كخدمة سابقة، و له دخل سنوي خاضع للإشتراك يُقدَّر ب360000دج(أي 12×30000)، معدل الفائدة هو (t=4,5%)، و بلغ مُعدل زيادة الأجر خلال الخمس سنوات السابقة

## العلوم الاكتوارية و القيمة الاكتوارية- مفاهيمها و تطبيقاتها

05%، و أن معدل الإشتراك في الضمان الإجتماعي مُحدد ب 09% و كان عُمرُ المنتسب المعني وقتذاك 45 سنة، فما هي قيمة تكلفة ضَمُّ السنوات الخمس السابقة؟

لإستخراج هذه التكلفة، نَتَّبِع الخطوات المذكورة سابقا، و نُفَصِّل تحليلها في الجدول الموالي:

**الجدول 04:** كيفية حساب تكلفة ضَمُّ سنوات سابقة بطريقة الإشتراكات المحددة (إفتراضي):.

ملاحظات	السنوات السابقة(05 سنوات سابقة)					سنة طلب الضم	البيان
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	السنوات
$P_{n+1}=p_n(1,05)$	282069,9	296172,9	310981,54	326530,61	342857,14	360000	الراتب السنوي ( $P_n$ )
$c_n=p_n \times 0,09$	25386,28	26655,56	27988,34	29387,75	30857,14	32400	قيمة الإشتراك ( $C_n$ )
$I_n=c_n \times (1,054)^n$	31635,92	31787,25	31939,34	32092,16	32245,71	لا توجد في السنة الاولى	الفوائد ( $I_n$ )
$I_n+c_n$	57022,2	58442,81	59927,68	61479,91	63102,85	32400	مجموع الإشتراكات مع الفوائد
	299975,45					32400	القيمة التراكمية للإشتراكات و الفوائد ل05سنوات سابقة
	0,202	0,197	0,192	0,188	0,184	0,09	نسبة تكلفة الضم إلى الأجر السنوي
	0,192						متوسط نسبة تكلفة الضم للفترة المعنية

**المصدر:** من إعداد الباحث بالإعتماد على نموذج لمحمد السرطاوي. البرنامج التدريبي في الدراسات الاكتوارية، صندوق الضمان الإجتماعي، ص130، متاح على الموقع: [www.udemy.com/actuarial-intro](http://www.udemy.com/actuarial-intro) اطلع عليه يوم 01-12-2016.

من خلال نتائج الجدول أعلاه، يُمكن تسجيل الملاحظات الآتية على هذه الطريقة:

- أن تكلفة الضم هي مجموع القيمة المتراكمة للإشتراكات و الفوائد للسنوات المراد ضمها، و يمكن أن يستخرج منها متوسط تكلفة الضم السنوية.

- أن نسبة تكلفة الضم السنوية إلى الأجر السنوي متغيرة، و تتزايد كلما إبتعدت السنة المراد ضمها عن سنة طلب الضم.

- أن الفوائد السنوية للإشتراكات هي عائد للصندوق و يجب أن تُحسب بمُحصلة استثمارها (مبدأ الفرصة الضائعة).

- أن عمر المشترك طالب الضم لم يؤخذ في الحسبان.

و تفيد هذه العلاقات الجهات المسؤولة عن إدارة صندوق التأمينات الإجتماعية في تحديد و تطبيق المعدلات المثلى لسعر الفائدة و معدل إرتفاع الأجر بما يسمح للصندوق من تحقيق إيرادات مناسبة تُضمّن له ديمومته و إستمرار نشاطه في خدمة مشتركيه.

### -الفرع الثاني:طريقة المنافع المحددة

هي طريقة تركز على تقدير الراتب التقاعدي للمعني طالب الضم في سنة تقاعده، أي على أساس مفهوم الرسالة.

### 1-الفرضيات الاكتوارية للتقييم

لتقدير تكلفة هذه الخدمة التأمينية المتمثلة في ضم سنوات سابقة، نحتاج لمعرفة العناصر الدالة عن الفرضيات الديموغرافية و المالية عن كل منتسب، وهي<sup>1</sup> :

- سنُّ المؤمن عليه (المنتسب) في تاريخ طلب الضم (و ليكن 40سنة).

- سنُّ التقاعد المعتمد في نظام التأمين (وليكن 60سنة).

- الأجر الحالي الشهري للمؤمن عليه ( و ليكن 50000دج).

<sup>1</sup> من اقتراح الباحث بالاعتماد على نموذج محمد السرطاوي. البرنامج التدريبي في الدراسات الاكتوارية، صندوق الضمان الاجتماعي، ص130، متاح على الموقع: [www.udemy.com/actuarial-intro](http://www.udemy.com/actuarial-intro)، اطلع عليه يوم 01-12-2016.

-معدل زيادة الأجور (ليكن 5%) .

-معدل الفائدة (معدل الخصم، و ليكن 4,5%) .

-إحتمال الوفاة (إحتمال أن يعيش طالب الضم الذي عمره الحالي 40 سنة حتى بلوغ سن 60)، و يُستخرج هذا المعدل من جداول الوفيات، و عبارته هي :  $p = l_{x+n} / l_x$  ، حيث  $x=40$  و  $60=x+n$  .

-معامل الراتب التقاعدي : و يُقدَّر في الجزائر ب 2,5% عن كل سنة خدمة فعلية .

-الأجر المرجعي لإحتساب الراتب التقاعدي: هو متوسط 05 سنوات الأخيرة قبل التقاعد .

-عدد سنوات الخدمة المطلوب ضمَّها (لتكن 05 سنوات) .

## 2-الخطوات المتبعة

تتلخص الخطوات المتبعة فيما يلي :

-تقدير قيمة الراتب التقاعدي السنوي للمنتسب في سنة تقاعده، و ذلك من خلال المعادلة:  $f = p(1+t)^n$

حيث أن  $f$  هو الراتب المستقبلي،  $p$  هو الراتب الحالي،  $t$  هو مُعدل تطور الأجور،  $n$  هو فرق السنوات من تاريخ طلب الضمَّ حتى سن التقاعد في أول يوم من العمر 60 .

و عليه يكون:  $f = 50000(1+0.05)^{19} = 12 \times 1516170,12$  دج

-نَحسب الأجر المرجعي (SR)، و هو متوسط الأجر السنوي للخمس (05) سنوات الأخيرة للمنتسب في صندوق الضمان الإجتماعي لغير الأجراء، حيث نجد:

-الأجر السنوي المستقبلي قبل سنة من التقاعد  $= 600000(1,05)^{18} = 1443971,54$  دج، و بنفس الطريقة نحسب الأجر المستقبلي قبل سنتين من التقاعد و قبل ثلاث سنوات ... و هكذا .

و نجد الأجر المستقبلي للسنة الخامسة قبل التقاعد  $= 600000(1,05)^{15} = 1247356,907$  دج، و بالتالي يكون الأجر المرجعي هو:

$$SR = 600000 [(1,05)^{15} + (1,05)^{16} + (1,05)^{17} + (1,05)^{18} + (1,05)^{19}] \times 5/1$$

$$= 120000 \times 11,48739 = 1378486,86 \text{ دج}$$

-نحسب أولاً الراتب التقاعدي للمنتسب بدون ضم ( أي عدد سنوات الخدمة هي 20 سنة )، و معادلته هي:

الراتب التقاعدي دون ضم = معامل الراتب × عدد سنوات الخدمة × الأجر المرجعي

$$= 2,5\% \times 20 \text{ سنة} \times 1378486,86 = 689243,43 \text{ دج}$$

-نحسب بعد ذلك الراتب التقاعدي بعد الضم ( أي عدد سنوات الخدمة هي 25 سنة )، نجد:

$$\text{الراتب التقاعدي بعد الضم} = (2,5\% \times 25 \text{ سنة} \times 1378486,86) = 861554,3 \text{ دج}$$

### 3- استخراج تكلفة الضم

يتعلق دفع زيادة الراتب التقاعدي لمنتسب الصندوق على معدل الخصم الحيوي، الذي بدوره يرتبط بإحتمال بقاء المعني على قيد الحياة حتى سن التقاعد أو أكثر، و يُعبّر معدل الخصم الحيوي على احتمال دفع وحدة نقدية بمعدل فائدة معين ( هو 4,5% في مثالنا ) مُرجحاً بإحتمال البقاء على الحياة (  $1_{x+n} / 1_x$  ) الذي يستخرج من جداول الحياة، و هو يختلف من بلد إلى آخر، و نأخذ في هذا المثال معدل الخصم الحيوي يساوي 3,975 و عليه، و من النتائج السابقة تكون تكلفة الضم هي الفرق بين الراتبين التقاعديين لخدمة 25 سنة و خدمة 20 سنة على الترتيب مرجحة بمعدل الخصم الحيوي، و منه نجد تكلفة الضم بالنسبة لصندوق الضمان الإجتماعي لغير الأجراء هي:

$$\text{تكلفة الضم} = (689243,43 - 861554,3) \times 3,975 = (3,975 \times 172310,86)$$

$$= 684935,67 \text{ دج}$$

و من هذا نجد التكلفة الوسطية للضم هي (  $684935,67 / 5$  ) = 136987,134 دج في السنة. و تُعتبر هذه الحسابات مهمة، و تمثل النسبة الأخيرة المحسوبة القسط السنوي من تكلفة الضم التي يُحصّلها الصندوق من أجل زيادة المنافع التأمينية لمنتسبه.

أما الفرق بين الطريقتين فهو موضح في جدول خاص بذلك ضمن الفصل الموالي (الثالث) و ذلك تفادياً للتكرار.

### خلاصة

تُعتبر العلوم الإكتوارية حديثة النشأة، و هي تُعنى بالمستقبل في مجالات مختلفة إقتصادية و إجتماعية، ولها هيئات دولية متخصصة تسعى إلى توسيعها و تطوير معايير ممارستها كجمعية الإكتوارية الدولية و المجلس الإكتواري الإستشاري الأوربي، و تعتبر أكثر إنتشارا في الدول الأوروبية و الأمريكية من حيث عدد المعاهد المتخصصة و الجمعيات الإكتوارية المهنية، حيث تمثل الدراسات الإكتوارية أساس عمل أنظمة و مؤسسات مختلفة كأنظمة التأمينات الإجتماعية و التقاعد و شركات التأمين، و الأسواق المالية و البنوك. و تقوم على مجموعة من المبادئ أهمها الحماية المالية و التعامل مع المتغيرات العشوائية و المخاطرة و القيمة الزمنية للنقود و التحفظ و التصنيف.

و لمواكبة مثل هذه التحديات اليوم من قبل الهيئات و المؤسسات الجزائرية فيما يتعلق بمسيرة مضامين معايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية ias/ifrs في تقدير المؤونات و تسيير المخاطر و الإستجابة لمتطلبات التوازن المالي و تدقيق أعمال شركات التأمين، فإنه يُعدُّ ضروريا الإهتمام بالمختص الإكتواري كمورد بشري مُهم للمؤسسات و مصدر لميزتها التنافسية من خلال مؤهلاته في العلوم الأساسية كالرياضيات و الإحتمالات و المالية و غيرها و قُدْرته على بناء نماذج إقتصادية للتنبؤ و لتسيير المخاطر.

فصناديق التأمينات الإجتماعية التي تكتسي أهمية كبيرة على الصعيدين الإجتماعي و الاقتصادي، و التي يُعتبر نشاطها ضروري لترقية الحماية الإجتماعية و تعزيز مبدأ التضامن و التكافل بين أفراد و أجيال المجتمع، و وسيلة للإستثمار وإعادة توزيع الدخل، فإن تطبيقها للدراسات و التقنيات الإكتوارية يُمثِّلُ خياراً مهماً يساعدها على تقدير سلامتها المالية و تجاوز وضعيتها الصعبة المتولدة من زيادة النمو الديموغرافي للسكان الذي زاد معه عدد المستفيدين من الآداءات التأمينية و الإجتماعية المختلفة، و رُجماً قَلَّةً المشتركين وبالتالي نضوب مواردها المالية التي تُعتبر أساسية لديومتها و إستمرار خدماتها التأمينية.

فمعظم الخدمات التأمينية كضَمَّ سنوات سابقة لإحتسابها في التقاعد في صندوق الضمان الإجتماعي لغير الأجراء، التي يعتبر تقديرها ممكناً سواءً بطريقة الإشتراكات المحددة أو بطريقة المنافع المحددة، و تقدير تكاليف حوادث العمل و منحة الوفاة و تأمين الأمومة في صندوق الضمان الإجتماعي إلّا و تُطبَّقُ عليها تقنيات العلوم الإكتوارية، حيث يستند كل صندوق في تقدير نفقاته أو إيراداته المتوقَّعة من الخدمة التأمينية المقترحة

بناءً على فرضيات ديموغرافية و مالية و إقتصادية خاصة بطبيعة النظام التأميني و بفتة المستخدمين و المشتركين فيه. و بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية، فإنّ هذه العلوم تمثل الأساس لتقييم إلتزاماتها الإجتماعية تجاه مستخدميها مستقبلا المتعلقة بالذهاب للتقاعد عن طريق تشكيل مؤونة خاصة بذلك، و هو ما سيتم التطرق إليه في الفصل الموالي.

# الفصل الثالث

مزاياء المستخدمين

وفق المعيار المحاسبي

الدولي 19 (ias19)

و

النظام المحاسبي المالي (scf)

## تمهيد

نتج عن الإنتشار الدولي للمؤسسات الإقتصادية و تعدُّد فروعها عبر العالم، و التوسُّع في التجارة الخارجية، و تطوُّر الأسواق المالية و غيرها من العوامل الأخرى البحث عن طريقة موحدة للمحاسبة عن الأحداث و العمليات المختلفة التي تقوم بها المؤسسات، باعتبار أن المحاسبة تمثل أداة للعرض و الإفصاح عن مركزها المالي و نتائج أعمالها للأطراف الأخرى المتعاملة معها، فهذا الواقع الدولي إستدعى ظهور ما يُعرف بمعايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية IAS/IFRS و تطبيقها تدريجياً من بيئة إقتصادية إلى أخرى.

و الجزائر و تحت تأثرها بالأحداث العالمية، غيَّرت نهجها الإقتصادي من إقتصاد مخطط إلى إقتصاد حرّ و أمضت عدَّة اتفاقيات للشراكة الإقتصادية ثنائية و متعددة الأطراف و أنشأت بورصة للقيم، فلم يبق نظامها المحاسبي في منأى عن هذه التغيُّرات، و تمَّ تبني النظام المحاسبي المالي (SCF) المستمد من مضمون المعايير المحاسبية الدولية، و الذي يهدف إلى جعل المعلومة المالية الصادرة عن المؤسسة الجزائرية تُلبِّي حاجيات مستخدميها المحليين و الأجانب، سهلة الفهم و ذات موثوقية مما يُسهِّل لها الإندماج في البيئة الدولية.

و يُعتبر موضوع مزايا المستخدمين أحد المواضيع التي تضمَّنها النظام المحاسبي المالي و التي استمدَّها من المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 خاصة ما تعلق بتطبيق طريقة تقييم مزايا المستخدمين طويلة الأجل.

## المبحث الأول: مدخل إلى معايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية (IAS/IFRS)

تهدف المحاسبة إلى تحديد و قياس الأحداث المالية للمؤسسة و إيصال نتائج قياسها إلى مستخدمي القوائم المالية، الأمر الذي إستلزم وجود معايير محددة يتم بموجبها قياس هذه الأحداث ألا و هي المعايير المحاسبية<sup>1</sup>. فالتطورات الإقتصادية و المالية المتسارعة التي شهدتها الساحة العالمية مثل كبر حجم المؤسسات الوطنية و إنتشار فروعها خارج حدود الوطن الأصلي، و زيادة أهمية الأسواق المالية، و فتح رأس مال الشركات المساهمة أمام المستثمرين الأجانب أفرزت ضرورة وجود نموذجاً أو مرجعاً محاسبياً عالمياً يحقق التقارب و الانسجام في الممارسات المحاسبية، و يقلص فجوة الفروقات بين مختلف الأنظمة المحاسبية لبلدان العالم عُرف هذا المرجع بإسم معايير المحاسبة الدولية. فالتطورات السابقة و غيرها زادت من أهمية البحث عن توحيد المفاهيم و الطرق المحاسبية لقياس العمليات و الأحداث التي تقوم بها المؤسسة الإقتصادية و التي تسمح بتحديد مركزها المالي و نتائج أعمالها في إطار المرجع المحاسبي الدولي ias/ifrs .

إنَّ هذه العوامل جعلت مستخدمي المعلومات المالية و بالأخص المستثمرين منهم في حاجة ماسة إلى إتباع طريقة موحدة في قراءة القوائم المالية التي تُعدُّها مختلف المؤسسات و التي لها تأثير على قراراتهم الإقتصادية، فمعايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية تهتم في المقام الأول بإنتاج معلومات محاسبية و مالية ذات جودة تُلبي متطلباتهم كمستعملين لها و لبقية الأطراف ذوي المصلحة بالمؤسسة.

## المطلب الأول: لمحة تاريخية عن نشأة المعايير المحاسبية و أهم هيئاتها

شكَّلت المسائل المحاسبية التي تواجهها المؤسسات محور عمل هيئات دولية مختصة في هذا المجال و ذلك من خلال إهتمامها بوضع معايير موحدة لمعالجتها، و بالتالي إتاحة معلومة مالية بصورة نمطية لأهم مستعملها.

## الفرع الأول: نشأة معايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية

إنَّ أولى محاولات وضع معايير للمحاسبة على المستوى الدولي كانت بإنعقاد المؤتمر المحاسبي الدولي الأول عام 1904 في سانت لويس (Saint Louis) في الولايات المتحدة الأمريكية، و قد دار الحديث خلاله حول إمكانية

<sup>1</sup> محمود محمد عبد السلام البيومي، المحاسبة و المراجعة في ضوء المعايير و عناصر الافصاح في القوائم المالية، منشأة المعارف، الاسكندرية ، مصر، 2003، ص12.

توحيد القوانين المحاسبية بين الدول<sup>1</sup>، و أردفته سلسلة من المؤتمرات مع زيادة في عدد المشاركين في كل مرة سواء في صورة شخصية من الباحثين الأفراد المهتمين بالممارسات المحاسبية أو في شكل وفود ممثلة لدول و هيئات مهنية. و قد تمخض عن هذه المؤتمرات التي كانت نُظمت تحت ضغوط متزايدة من الأطراف المالية كالمساهمين و المستثمرين و الدائنين و النقابات و المنظمات الدولية و الجمعيات الحكومية تشكيل عدّة منظمات حملت مهمة وضع معايير دولية للمحاسبة و تهيئة المناخ اللازم لتطبيقها.

إن مختلف محاولات وضع معايير محاسبية دولية كانت بهدف التجاوب مع الشركات التي تبحث عن رأس مال خارج أسواقها المحلية، و بغرض خدمة المستثمرين الراغبين في تنوع إستثماراتهم من خلال العمل على إزالة الفروق في الممارسات المحاسبية بين الدول، و قد صاحبت هذه الظروف ظهور مفاهيم و مصطلحات جديدة كالتوافق المحاسبي و التوحيد المحاسبي التي يمكن التمييز بينها فيما يلي:

- التوافق المحاسبي الذي يُقصد به تقليل الاختلافات بين الدول في الممارسات أو الأسس المحاسبية بهدف خدمة و مساعدة المستثمر و المؤسسات المحلية و الدولية بتوفير و تحليل تقارير الوضعية و الأداء المالي للشركات<sup>2</sup>. و يمثل إطارًا يهدف لتحقيق إنسجام أكبر في الممارسات المحاسبية من خلال وضع حدود للإختلاف الذي بينها<sup>3</sup>.

- أما التوحيد المحاسبي، فتعرّفه جمعية المحاسبين الأمريكيين بأنه الثبات في التبويب و المصطلحات، و كذلك الثبات في القياس<sup>4</sup>. و يعني التوحيد المحاسبي توحيد اللغة المحاسبية من خلال توحيد المفاهيم و المصطلحات و إستعمال تعاريف موحدة و توحيد المبادئ و حتى طرق العمل و إعداد المعلومات و الإفصاح عنها وصولاً إلى توحيد أشكال القوائم و تصنيف و ترتيب محتوياتها<sup>5</sup>. فالتوحيد ينطوي على فرض مجموعة من القواعد الموحدة الصارمة و الضيّقة<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> مأمون حمدان، مقدمة عن المعايير المحاسبية الدولية، جمعية المحاسبين القانونيين السورية، متاح على الموقع: [www.shatharat.net](http://www.shatharat.net)، أطلع عليه بتاريخ: 10-07-2016.

<sup>2</sup> أمين السيد احمد لطفي، نظرية المحاسبة،الدار الجامعية،الاسكندرية، مصر، 2006، ص365.

<sup>3</sup> David Alexandre and Christopher Nobes , financial accounting an international introduction, pearson education, England ,2004, p98.

<sup>4</sup> محمد المبروك أبو زيد، المحاسبة الدولية و إنعكاساتها على الدول العربية، إيتراك للنشر و التوزيع، مصر، 2005، ص 267.

<sup>5</sup> B.Colasse, comptabilité générale :PCG et IAS,edition economica,paris,2001,p25.

<sup>6</sup> نبيه الجبر و محمد عبد المنعم، المحاسبة الدولية: الإطار الفكري و الواقع العملي، الجمعية السعودية للمحاسبة، الرياض، 1998، ص 35.

و يرى الكثير من المهنيين أن التوافق أكثر واقعية من التوحيد، فالتوافق يعترف بالإختلافات النظرية و يسعى لتسويتها كخطوة أولى ليقلص فجوة هذه الإختلافات إلى أقصى حدٍ ممكن بعد ذلك.

و في هذا الإطار، و لتحقيق التقارب بين المعايير المحاسبية الدولية (ias/ifrs) و المبادئ المحاسبية المقبولة عموماً (us gaap)، فقد أمضى كل من مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) و مجلس معايير المحاسبة المالية الأمريكي (FASB) كطرفين إتفاقية في سنة 2006 تحض التنسيق و التقارب ما أمكن بينهما، و تم تحديد برنامج عمل مشترك للفترة 2006-2008 يهدف إلى الوصول إلى معايير محاسبية مشتركة ذات جودة عالية و تستعمل على مستوى الأسواق المالية الدولية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: تعريف المعيار المحاسبي

يُعبر المعيار المحاسبي على كل ما من شأنه أن يكون دليل مرجعياً لعمل المحاسبة، و أداة لترشيد تطبيقها و يحاول تضيق الفجوة بينه و بين الأساس النظري للمحاسبة سواء كان في شكل نصوص تشريعية أو توصيات صادرة عن هيئات مؤهلة، عمومية أو خاصة، ذات صلة بمهنة المحاسبة. كما أن الممارسات المحاسبية المنتشرة بشكل واسع و متكررة الإستعمال من قبل المؤسسات و الممارسين تُعتبر كذلك ضمن المعايير المحاسبية بالإضافة إلى كل القواعد التي تُلزم المؤسسات بتطبيقها لإعداد قوائمها المالية<sup>2</sup>. و يُقدّم المعيار على أنه نموذج أو إرشاد عام يؤدي إلى توجيه و إرشاد الممارسة العملية في المحاسبة و مراجعة الحسابات<sup>3</sup>. و يُقصد به كل بيان كتابي يُصدره جهاز أو هيئة تنظيمية رسمية يتعلق بمعالجة عُنصر مُحدد من عناصر القوائم المالية أو بنوع مُعين من أنواع العمليات أو الأحداث<sup>4</sup>، و يُحدّد أسلوب القياس و العرض و التوصيلات المناسبة<sup>5</sup>. و يتضمن هذا البيان أهداف المعيار و نطاق تطبيقه و تاريخ سريانه و القطاعات المعنية به و الإفصاحات المتعلقة به. فهو دليل يستند إليه المحاسب لقياس بند من بنود الميزانية أو عملية من العمليات الإقتصادية في المؤسسة في ظلّ ظروف معينة، أو كيفية عرض

<sup>1</sup> محمد بوتين، المحاسبة المالية و معايير المحاسبة الدولية، الصفحات الزرقاء، الجزائر، 2010، ص43.

<sup>2</sup> Houarau C, comptabilité internationale, édition vuibert, paris, 1997, p131.

<sup>3</sup> حسين القاضي و مأمون حمدان، المحاسبة الدولية و معاييرها، دار الثقافة للنشر و التوزيع، ط2، 2011، عمان، الأردن، ص 103.

<sup>4</sup> محمد الشريف توفيق، رؤية مستقبلية نحو المحاور الأساسية لتطوير بناء المعايير المحاسبية، مجلة الإدارة العامة، العدد 55، الرياض، سبتمبر 1987، ص174.

<sup>5</sup> يوسف محمد جربوع و سالم عبد الله حلس، المحاسبة الدولية مع التطبيق العملي لمعايير المحاسبة الدولية، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، الاردن، 2001، ص34.

المعلومة المالية التي تعكس مركزها المالي و نتائج أعمالها، و التي تُفيد المستثمرين في إتخاذ قراراتهم الإقتصادية الملائمة بشأنها.

### المطلب الثاني: الأسباب الداعية لتطبيق معايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية

يرى المختصون أن السبب الرئيسي الداعي إلى تطبيق معايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية هو تطور الأسواق المالية العالمية و تداخلها و تبعيتها مما أدَّى إلى ضرورة السعي إلى توحيد القواعد المحاسبية على المستوى الدولي<sup>1</sup> ، فإعداد قوائم مالية وفقاً للمعايير المحاسبية الدولية تسمح بالرفع من مستوى الشفافية، و تساعد على إجراء مقارنة بين المؤسسات خاصة منها تلك المسعرة بالبورصة، و مقارنة أداء المؤسسات فيما بينها حسب الزمن و القطاع و المنطقة، و تسمح بكسب ثقة المستثمرين و إسترجاعها، كما تمثل مرجعية محاسبية عالية الجودة بالنسبة للدول التي تفتقر إليها، و بصفة عامة فإن أهم الأسباب التي أدَّت إلى التوجه نحو تطبيق المعايير المحاسبية الدولية تتلخص في الآتي<sup>2</sup>:

- وجود حاجة مأسَّة لتطوير المحاسبة و الإبتعاد عن التناقضات القائمة.

- إنفتاح البورصات و الأسواق المالية على المستوى العالمي.

- تسهيل عملية قراءة القوائم المالية الموحدة و إتخاذ القرارات الإقتصادية الصائبة.

- تخفيض التكاليف و تدعيم المرور إلى الأسواق المالية.

- تسهيل الإتصال بين المتعاملين الإقتصاديين.

فمعايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية أحضرت حلولاً نموذجية لمعالجة مسائل متكررة و جنَّبت المؤسسات تحمُّل مخاطرٍ من خلال طرح طرق للمعالجة المحاسبية و تقليل الإختلافات في إطار عمل توطَّره هيئة معايير الإبلاغ المالي الدولية و هيأكلها المختلفة بما فيها مجلس معايير المحاسبة الدولية.

### المطلب الثالث: هيئات إعداد معايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية

تحت تأثير العولمة و بروز التكتلات الإقتصادية الإقليمية و تعاظم دور الشركات متعددة الجنسيات و إزدياد حجم التجارة الخارجية و حرية إنتقال رؤوس الأموال بين الأسواق المالية العالمية، صارت الحاجة ملحة إلى توحيد

<sup>1</sup> محمد بوتين، مرجع سبق ذكره ، ص 44.

<sup>2</sup> امين السيد احمد لطفي ، مرجع سبق ذكره، ص 375.

الممارسات المحاسبية، و لذلك عملت هيئات و منظمات دولية و إقليمية لتحقيق هذا الغرض، يأتي على رأسها مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB).

و فيما يلي نعرض هيئات إعداد معايير المحاسبة الدولية حسب التعديل الذي حَدث على لجنة معايير المحاسبة الدولية (IASB) بداية من 2001. و كانت أهم التغييرات التي مَسَّت هيئات معايير المحاسبة الدولية كالاتي<sup>1</sup> :  
-أصبحت اللجنة التأسيسية لمعايير المحاسبة الدولية (IASCF) تُسمى الهيئة التأسيسية لمعايير الإبلاغ المالي الدولية (IFRS F).

-تم تعويض لجنة معايير المحاسبة الدولية بمجلس معايير المحاسبة الدولية .

-تم تعويض لجنة تفسير معايير المحاسبة (SIC) بلجنة تفسير معايير الإبلاغ المالي (IFRIC).

-تم تعويض المجلس الإستشاري للمعايير (SAC) بمجلس استشاري لمعايير الإبلاغ المالي ( ifrs advisory council). و على أساس هذا التغيير أصبحت عبارة معايير الإبلاغ (التقارير) المالية الدولية (ifrs) جامعة للإصدارات التالية<sup>2</sup> :

- معايير التقارير المالية الدولية (ifrs).

- معايير المحاسبة الدولية (ias).

- التفسيرات التي تُصدِر عن لجنة تفسير معايير التقارير المالية.

- التفسيرات التي صَدَرَت عن لجنة تفسير معايير المحاسبة الدولية.

### 1-الهيئة التأسيسية لمعايير الإبلاغ المالي الدولية (مؤسسة) (ifrs foundation)

تضمن الهيئة التأسيسية لمعايير الإبلاغ المالي الدولية المسؤولية المدنية من خلال الشفافية في العمل و إستشارة كل الأطراف المهمة بمسار إعداد المعايير، و كذلك من خلال عزمها على تقديم تقاريرها أمام الجمهور، يحمل أعضاؤها إسم الأوصياء أو الأمناء (trustees) و يبلغ عددهم 22 عضوا يُعيَّنون لمدة خمس (05) سنوات، و يعمل الأوصياء تحت سلطة مجلس مراقبة ( monitoring board )، تُوكَّل لهذه اللجنة الأدوار الأساسية الآتية<sup>3</sup> :  
-توفير التمويل اللازم لعمل الهيئة.

- إصدار التقارير السنوية لنشاط الهيئة و المجلس و نشرها.

<sup>1</sup> [www.iasplus.com](http://www.iasplus.com) , consulté le 10-09-2016.

<sup>2</sup> خالد جمال الجعرات ، مختصر معايير المحاسبة الدولية 2015، مطبوعة جامعية ، جامعة قاصدي مرباح بورقلة، الجزائر، 2014 ، ص22.

<sup>3</sup> [www.ifrs.org](http://www.ifrs.org), consulté le 10-09- 2016.

- تقوم بالمصادقة على تعيين كل من أعضاء المجلس الإستشاري لمعايير الإبلاغ المالي و لجنة تفسير المعايير المالية.
- تتولى تسطير و تقييم إستراتيجية اللجنة التأسيسية و مجلس معايير المحاسبة الدولية.
- إعداد و تعديل إجراءات و آليات الإستشارة و تنظيم كل من المجلس و لجنة التفسيرات و المجلس الإستشاري.

## 2- مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB)

هي هيئة خاصة مستقلة، تعمل على إعداد و المصادقة على المعايير الدولية للمعلومة المالية، تشتغل تحت مراقبة هيئة اللجنة التأسيسية لمعايير الإبلاغ المالي، و قد تمَّ إنشائه في مارس 2001 وفقاً لقوانين مدينة ديلاور (Delaware) الأمريكية، ليعوّض لجنة معايير المحاسبة الدولية التي كانت تأسست قبل ذلك سنة 1973<sup>1</sup>. ويرأسه حالياً الهولندي هانس هوغيفورست (Hans Hoogervorst). و بداية من أول جويلية 2012 أصبح عدد أعضاء المجلس 16 عضواً، يتمُّ تعيينهم من طرف الهيئة التأسيسية (مؤسسة) لمعايير الإبلاغ المالي الدولية (ifrs foundation) على أساس خبرتهم و كفاءتهم لمدة خمس سنوات على الأكثر قابلة للتجديد مرة واحدة، و يتمثل الدور الأساسي لمجلس معايير المحاسبة الدولية في الآتي<sup>2</sup>:

- إعداد و نشر معايير محاسبية دولية لغرض توحيد عرض القوائم المالية، و التي تتم المصادقة عليها من طرف أغلبية أعضاء المجلس.
  - تشجيع و دعم الهيئات و المنظمات على تطبيق ما تمَّ إصداره من معايير على المستوى العالمي.
  - نشر التفسيرات التي تقوم بها لجنة تفسير معايير الإبلاغ المالي . بالإضافة إلى<sup>3</sup>:
  - ضمان إصدار معايير ذات جودة عالية، مفهومة و يمكن تطبيقها عالمياً مما يساعد مختلف المتدخلين في سوق رؤوس الأموال في إتخاذ قراراتهم الإقتصادية.
  - نشر المناقشات و إستطلاعات الرأي العام حول الحالات المحاسبية المعنية بالمعايير.
  - مراجعة المعايير الصادرة سابقاً و تعديلها إن إقتضت الضرورة ذلك.
  - إجراء إختبارات على صلاحية تطبيق هذه المعايير في بيئات إقتصادية مختلفة.
- و بداية من سنة 2001، أصبحت المعايير الصادرة عن مجلس معايير المحاسبة الدولية يُطلقُ عليها إسم معايير إبلاغ مالي دولية (ifrs)، و أما التي سبق إصدارها قبل هذا التاريخ فبقيت تحمِلُ إسم معايير محاسبة دولية (IAS).

<sup>1</sup> [www.iasplus.com](http://www.iasplus.com), consulté le 10-09- 2016.

<sup>2</sup> [www.journaldunet.com](http://www.journaldunet.com), consulté le 10-09- 2016.

<sup>3</sup> Robert Obert ,pratique des normes ifrs, 4<sup>ème</sup> edition, Dunod, 2008, p 08.

### 3- لجنة تفسير معايير الإبلاغ المالي الدولية (ifric)

و هي لجنة حلت مكان لجنة تفسير معايير المحاسبة الدولية في 2001، تتمثل مهمتها في تفسير المعايير التي يقوم بإعدادها مجلس معايير المحاسبة الدولية، خاصة تلك التي تكون موضوع معالجات متباينة. تتكون هذه اللجنة من أربعة عشر (14) عضواً يقترحهم الأوصياء<sup>1</sup> لمدة ثلاث (03) سنوات متجددة، وهم من جنسيات و منظمات مهنية مختلفة و شركات عالمية، لديهم إمكانيات تقنية و معرفية و خبرة بالممارسات المحاسبية. و لهذه اللجنة مهام رئيسية تتمثل في :

- إصدار مناشير تفسيرية و توجيهية متعلقة بتطبيق المعايير المعالجة للمسائل المحاسبية التي تمّ مواجهتها.
- ضمان التوافق بين الهيئات المصدرة للمعايير الدولية و نظيراتها المحلية.

### 4- المجلس الاستشاري لمعايير الإبلاغ المالي الدولية (ifrs advisory council)

هي الهيئة الاستشارية الرسمية لمجلس معايير المحاسبة الدولية و أوصياء اللجنة التأسيسية لمعايير الإبلاغ المالي، و يتشكل من عدد كبير من ممثلي المجموعات التي تهتم و تُعنى بعمل مجلس المعايير، منهم مستثمرين و محللين ماليين و المستخدمين الآخرين للقوائم المالية بالإضافة إلى أكاديميين جامعيين و المراجعين و المنظمات المهنية المحاسبية، حيث تمّ إحصاء 43 منظمة عبر العالم هي ممثلة في المجلس الاستشاري، 48 شخص و ثلاث (03) منظمات أخرى لها صفة ملاحظين رسميين، و يتم تعيين أعضاء المجلس الاستشاري من طرف الأوصياء (trustees)، و يُعقد المجلس إجتماعاته دورياً ثلاث مرات في العام .

### 5- المنتدى الاستشاري حول معايير المحاسبة (ASAC)

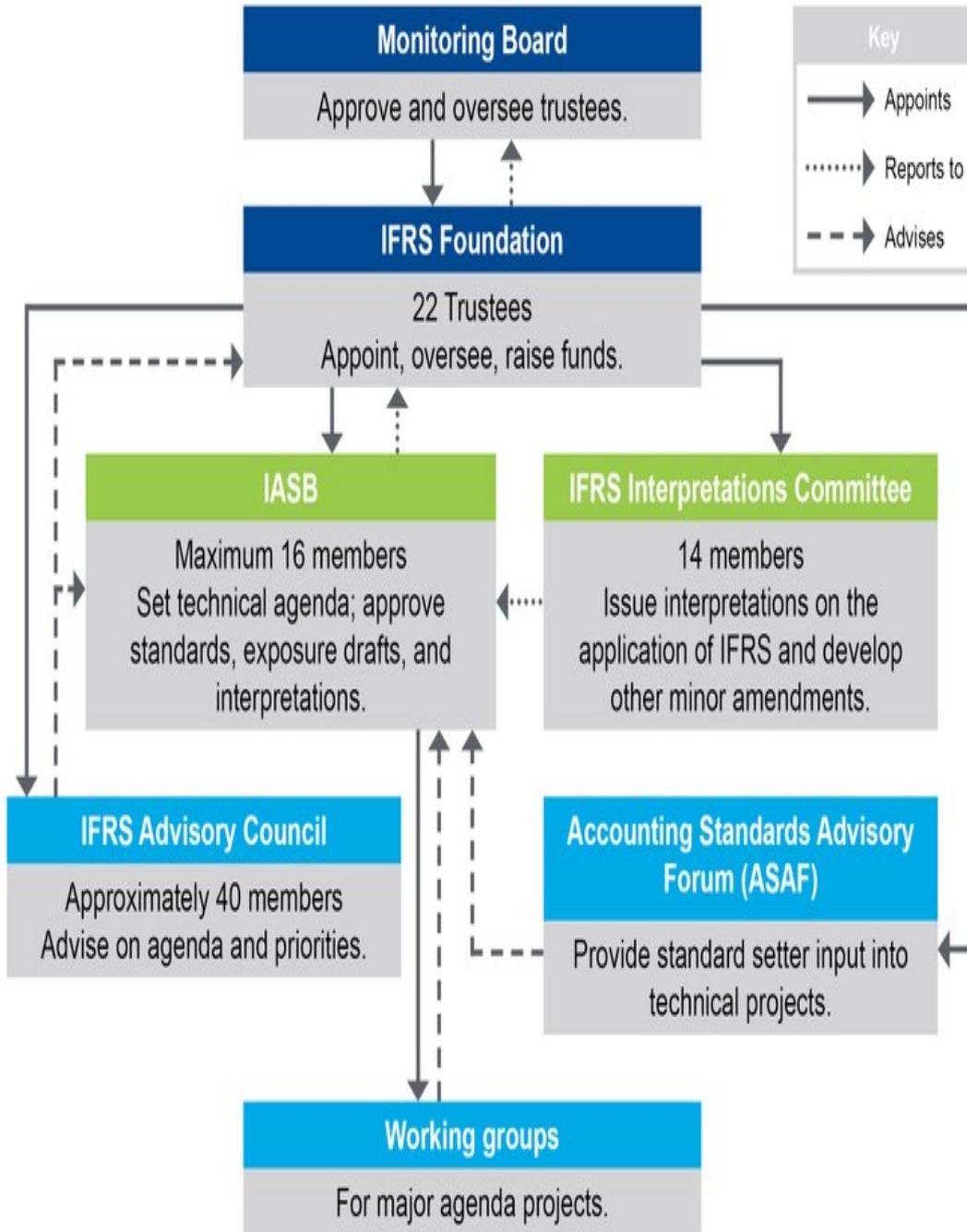
هي مجموعة إستشارية تابعة لمجلس معايير المحاسبة الدولية، تتألف من واضعي معايير المحاسبة الوطنيين و هيئات إقليمية تهتم بإعداد التقارير المالية، يتمثل الدور الرئيسي للمنتدى في تقديم الإرشادات الفنية و التغذية الراجعة لمجلس معايير المحاسبة الدولية<sup>2</sup>.

و المخطط الموالي يُوضح هيكل هيئات إعداد معايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية:

<sup>1</sup> خالد جمال الجعارات، مرجع سبق ذكره، ص 14.

<sup>2</sup> www.ifrs.org, consulté le 13-09-2016.

الشكل 05: هيكل هيئات إعداد معايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية



مجلس معايير المحاسبة الدولية المصدر: من موقع [www.iasb.org](http://www.iasb.org)، بتاريخ 2017-02-14.

## مزايا المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19(ias19) و النظام المحاسبي المالي (scf)

فالمخطط أعلاه يبين مختلف العلاقات التي تربط هيئات مجلس معايير المحاسبة الدولية و مستوياتها، أما مسؤوليات هذه الهيئات المذكورة في المخطط و تشكيلاتها فهي ملخصة في الجدول الموالي .

**الجدول 05 : مسؤوليات و تشكيلة هيئات إعداد معايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية.**

الهيئة	مسؤولياتها و أهدافها	أعضائها
مجلس المراقبة <b>Monitoring Board</b>	المشاركة في تعيين أعضاء مجلس الأمناء ، والموافقة على تعيينهم استناداً إلى نظام IFRSF، والإشراف عليهم - تقديم الاستشارات إلى مجلس الأمناء ، وإستلام التقرير السنوي منهم. -إحالة المواضيع المقترحة عن الإبلاغ المالي إلى مجلس IASB من خلال IFRSF	يتكون من 6 أعضاء كالتالي : - عضو عن اللجنة الأوروبية -رئيس لجنة الخدمات المالية الياباني . -لجنة الأوراق المالية الأمريكية SEC . -لجنة الأسواق الطارئة للمنظمة الدولية لمفوضية الأوراق المالية IOSCO . -لجنة بازل لمراقبة البنوك (عضو مراقب بدون حق التصويت).
هيئة(مؤسسة) معايير التقارير المالية الدولية <b>IFRS Foundation(IFRSF)</b>	-رفع تقرير سنوي إلى مجلس المراقبة. -إستلام المواضيع المقترحة من مجلس المراقبة وإحالتها إلى مجلس IASB . - تعيين أعضاء لجنة التفسيرات وفريق تطبيق IFRS -SMEs و المجلس الاستشاري ومجلس IASB و الإشراف عليهم. - مراجعة الفعالية لأداء المجالس واللجان. -المسؤولية عن القضايا التمويلية.	-يتكون من 22 عضواً ، يعين أحدهم كرئيس واثنان كنواب للرئيس، يتوزع الأعضاء جغرافياً كما يلي: 6 من آسيا، 6 من أوروبا، 6 من أمريكا الشمالية، واحد من إفريقيا، واحد من أمريكا الجنوبية، اثنان من أي منطقة في العالم لتحقيق التوازن الجغرافي العالمي .
مجلس معايير المحاسبة الدولية <b>IASB</b>	-وضع جدول الأعمال الفنية. -الموافقة على المعايير ومسودات العرض والتفسيرات. -استلام المواضيع المقترحة من IFRSF. -رفع تقاريره إلى IFRSF .	-يتكون من 16 عضواً، يعين أحدهم كرئيس واثنان كنواب للرئيس - . يتوزع الأعضاء جغرافياً كما يلي: 4 من آسيا، 4 من أوروبا، 4 من أمريكا الشمالية، واحد من إفريقيا، واحد من أمريكا الجنوبية، اثنان من أي منطقة في العالم لتحقيق التوازن الجغرافي العالمي .
لجنة تفسيرات معايير التقارير المالية الدولية <b>IFRIC</b>	- تفسير معايير التقارير المالية الدولية ومعالجة المشاكل التطبيقية. -إصدار التفسيرات IFRIC . - رفع تقاريرها إلى مجلس IASB .	-تتكون من 14 عضو من مناطق مختلفة من العالم موزعة كما يلي: 8 من أوروبا، 3 من أمريكا الشمالية ، 3 من آسيا(الصين واليابان و الهند)
فريق تطبيق معايير المنشآت الصغيرة والمتوسطة	تبني المسؤولية عن تطبيق ومعالجة المشاكل التي تنتج عن IFRS for SMEs. -رفع تقاريرها إلى مجلس IASB .	ويرأس الفريق عضو من مجلس IASB ويتكون من 22 عضو موزعين كما يلي: 4 من إفريقيا، 2 من آسيا، 6 من أوروبا، 3 من أمريكا الشمالية، 6 من

## مزايا المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19(ias19) و النظام المحاسبي المالي (scf)

أمريكا الجنوبية، 1 من منطقة أخرى في العالم لتحقيق التوازن الجغرافي.		<b>SME Implémentation Group</b>
يتكون من 47 عضو، الرئيس، مساعديه وأعضاء من مجالس وجمعيات ومنظمات محاسبية وشركات تدقيق كبرى والبنك الدولي و أخرى .	-تقدم النصح والمشورة لمؤسسة IFRS F و مجلس IASB .	<b>المجلس الاستشاري لمعايير التقارير المالية الدولية IFRS Advisory Council</b>
هيئات اقليمية و وطنية من واضعي المعايير المحاسبية .	تقدم ارشادات فنية و تغذية راجعة لمجلس معايير المحاسبة الدولية IASB .	<b>المنتدى الاستشاري حول معايير المحاسبة ASAF</b>

**المصدر:** خالد جمال الجعارات، مختصر معايير المحاسبة الدولية 2015، مطبوعة جامعية، جامعة قاصدي مرباح بورقلة، الجزائر، 2014، ص 14.

و لقد دُعّم مجلس معايير المحاسبة الدولية في مسعاه من قبل مجموعة من المنظمات و الهيئات الإقليمية الأخرى كالمنظمة الدولية للقيم (iosco) والمجموعة الإستشارية الأوربية للتقارير المالية (efrag) والإتحاد الدولي للمحاسبين (ifac) و مجلس معايير المحاسبة الأمريكي (fasb) و غيرها من الهيئات.

- فالمجموعة الإستشارية الأوربية للتقارير المالية (efrag) هي الهيئة المسؤولة عن الخبرة الفنية في مجال تطبيق معايير المحاسبة و معايير إعداد التقارير المالية الدولية على الصعيد الأوربي، و قد صادقت اللجنة الأوربية في 2002 على تطبيق معايير المحاسبة الدولية بأوربا و أوكلت مهمة إعداد معايير الإتحاد الأوربي إلى مجلس معايير المحاسبة الدولية<sup>1</sup>. و يتطلب قبول المعايير المحاسبية الدولية في الإتحاد الأوربي مصادقة لجنة التنظيم المحاسبي (arc) من خلال إصدار تشريع ملزم التطبيق<sup>2</sup>، و تشارك اللجنة أيضاً في معالجة القضايا المتعلقة بإعداد القوائم المالية و التنسيق مع لجنة ifric في تفسير و تطبيق المعايير الصادرة عن المجلس IASB و ضمان نشر معلومات مالية ذات نوعية في الإتحاد الأوربي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> E.Ducasse et autres,les normes comptables internationales ias/ifrs,traduit vers l'arabe par Behar Hasna,pages bleues, alger,2010,p13.

<sup>2</sup> Catherine Maillat et Anne Lemanh , normes comptables internationales ias/ifrs, edition Berti,algerie,2007,p04.

<sup>3</sup> Peter Walton,la normalisation comptable inernationale,origine,pratique et enjeux, revue française de gestion,volume29,n°147,decembre2003,p31.

- أمّا المنظمة الدولية للقيم (iosco او oicv) فقد كانت أمضت إتفاقاً مع مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) لدعم تطبيق معايير إعداد التقارير المالية على المستوى العالمي<sup>1</sup>، و تُعتبر عضواً في الهيئة الإستشارية لمجلس معايير المحاسبة الدولية منذ 1987، تهدف إلى تحقيق إتفاق دولي حول تبادل المعلومات في الأسواق المالية و في وضع معايير مناسبة لحماية المستثمرين و المحافظة على أسواق مالية كُفأه و فعّالة<sup>2</sup>.

- أمّا الإتحاد الدولي للمحاسبين (ifac) فقد كان وقع في سنة 1982 إتفاقية مع اللجنة التأسيسية للمعايير (iasc) يعترف فيها بأن هذه الأخيرة هي المصدر الوحيد للمعايير في العالم، و له مساهمة مالية معتبرة في ميزانيتها بلغت 10%<sup>3</sup>.

- و فيما يتعلق بالمجلس الأمريكي لمعايير التقارير المالية (fasb) فقد أولى أهمية للقضايا المحاسبية الدولية، و أقام مشاريع مشتركة مع كل من كندا، المكسيك و الشيلي بهدف تحديد سُبُل تقليص الإختلافات المحاسبية بين الدول الأربعة، و وسّع مجالات عمله مع دول أخرى، و كان هذا الأخير نشر سنة 1996 توصياته لتطوير و قبول المعايير المحاسبية الدولية و أمضى مع مجلس معايير المحاسبة الدولية (iasb) على برنامج عمل مشترك<sup>4</sup>.

فتوسيع مجلس معايير المحاسبة الدولية (iasb) لعلاقاته مع الهيئات و المنظمات المهنية العالمية الأخرى مكنته من النجاح في ضمان الدعم و العمل على نشر و قبول و ترقية المعايير الصادرة عنه عالمياً مع المحافظة على إستقلاليتها. إذ أن الغرض من تأسيسه هو تركيز الجهود على توسيع قبول تطبيق المعايير على المستوى الدولي و إقناع أكبر عدد ممكن من حكومات الدول على تبنيها و تطبيقها.

#### المطلب الرابع: مراحل إصدار معيار محاسبي أو إبلاغ مالي دولي

يخضع إصدار معيار محاسبي دولي إلى إتباع مسار محدد تتلخص مراحلها في الخطوات الآتية<sup>5</sup>:

- تحديد موضوع الدراسة من طرف فرقة تقنية مكونة من قِبَل مجلس معايير المحاسبة الدولية IASB، و الإحاطة بكل جوانبه.

- دراسة الممارسات المحاسبية المحلية و تبادل الآراء مع المنضمين المحليين لهذه الممارسات و معاييرها.

<sup>1</sup> www.ifrs.org, consulté le 15-09-2016.

<sup>2</sup> طارق عبدالعال حماد، دليل المحاسب إلى تطبيق معايير التقارير المالية الحديثة،الدار الجامعية، الاسكندرية،مصر،2006،ص24.

<sup>3</sup> أمين السيد احمد لطفي، مرجع سبق ذكره، ص433.

<sup>4</sup> www.deloitte.com, consulte le 15-09-2016.

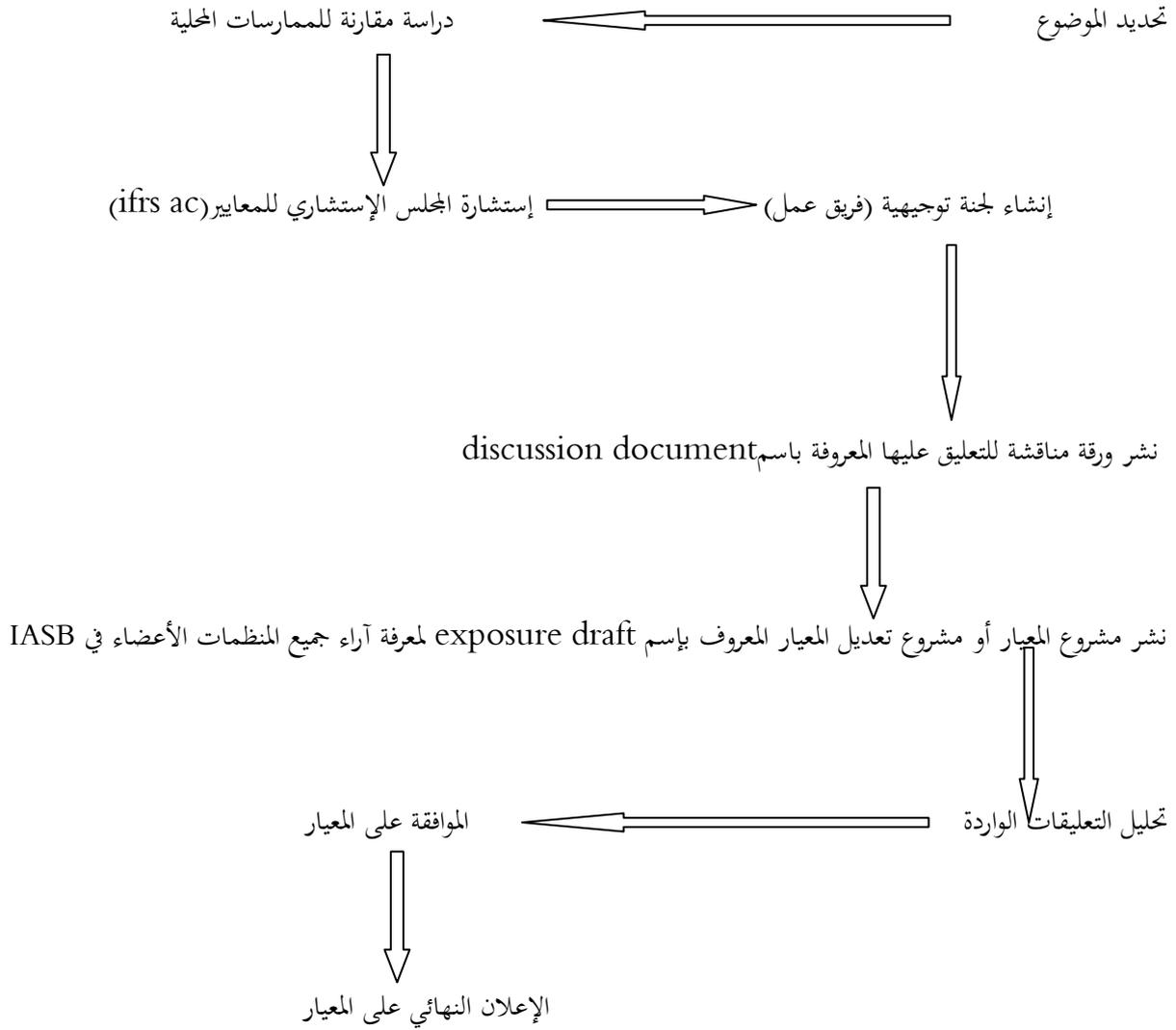
<sup>5</sup> عكوش محمد امين، أثر تطبيق معايير المحاسبة الدولية على المردودية المالية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية- دراسة حالة مؤسسة ENAP و TAMEG، رسالة ماجستير في العلوم التجارية، تخصص محاسبة و تدقيق، جامعة الجزائر3، 2010-2011، ص18.

## مزايا المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19(ias19) و النظام المحاسبي المالي (scf)

- طلب إستشارة المجلس الإستشاري (ifrs ac) حول إمكانية إدراج الموضوع ضمن جدول أعمال مجلس معايير المحاسبة الدولية.
- تكليف فرقة من المجلس الإستشاري لتوجيه مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) في أعماله.
- نشر بيان مناقشة للجمهور لتلقي التعليقات عليه ( discussion document).
- نشر مسودة مشروع المعيار (exposure draft) على الجمهور للتعليق عليه.
- الأخذ بعين الإعتبار كل التعليقات و الردود المحصل عليها خلال مُدّة التعليق المقدرة ب 90 يوم.
- النظر إن كان من المستحسن عقّد جلسات إجتماع أو إجراء إختبارات ميدانية.
- إصدار المعيار في شكله النهائي بعد الموافقة عليه من طرف أغلبية الأعضاء و نشر ملحقات توضيحية حول كيفية تطبيقه و تاريخ دخوله التنفيذ.
- و تكون الصورة النهائية الأصلية للمعيار المحاسبي أو معيار الإبلاغ المالي الدولي منشورة باللغة الانجليزية، و يتم ترجمته للغات أخرى، و يتضمن المعيار على مجموعة عناصر تتمثل في<sup>1</sup> : الهدف من المعيار، مجال تطبيقه، تعاريف لمختلف المصطلحات المحاسبية المستخدمة فيه، شرح المعيار فيما يتعلق بطريقة التسجيل و كيفية القياس، المعلومات التي يجب الإفصاح عنها في المعيار، الفترة اللازمة لتطبيق المعيار و ما يجب على الشركات القيام به خلال الفترة، تاريخ بدأ سريان المعيار، دليل التطبيق و أمثلة توضيحية.
- و يمكن تلخيص مراحل إصدار أو تعديل معيار محاسبي أو إبلاغ مالي دولي IAS/IFRS في الشكل الآتي:

<sup>1</sup> Emmanuel Paret et autres, maitriser l'essentiel des IFRS, groupe RSM Salustro Reydel, France, 2005, p17.

الشكل 06: مراحل إصدار أو تعديل معيار محاسبي أو إبلاغ مالي دولي ias/ifrs



المصدر: نقلاً عن سفير محمد، الإفصاح في المؤسسات في ظل معايير المحاسبة الدولية-دراسة حالة الجزائر، رسالة ماجستير، معهد العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة المدية، 2007/2008 ، ص 68.

## المبحث الثاني: دور معايير المحاسبة و الإبلاغ المالي المالية الدولية في جودة المعلومات المالية

تُرمي معايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية إلى إتاحة معلومات مالية مفيدة من طرف المؤسسات مُعدّة التقارير المالية من أجل إستغلالها في إتخاذ قرارات ملاءمة من طرف مختلف الأطراف ذات المصلحة بها.

### المطلب الأول: ماهية المعلومة المالية

تُولي المؤسسات الإقتصادية أهمية بالغة لتوفير معلومات للمتعاملين الآخرين حسب إحتياجاتهم منها و وفقاً لخصائص مطلوبة.

### الفرع الأول: مفهوم المعلومة المالية

يُقصد بالمعلومة المعرفة التي يكون لها معنى و تُفيد الطرف الذي تُقدم إليه في تحقيق أهدافه<sup>1</sup>، و تُعبّر جودة المعلومات المالية على مدى مصداقيتها و مدى منفعتها لمستخدميها، و لتحقيق ذلك يجب أن نُخلو من التحريف والتضليل و أن نُعدّ في ضوء مجموعة من المعايير القانونية والرقابية والمهنية والفنية، بما يحقق الهدف من إستخدامها<sup>2</sup>. فالمعلومات المالية الجيدة هي تلك التي تكون مفيدة في ترشيد قرارات المستثمرين و باقي المستعملين على إختلاف حاجاتهم لها. و تُعتبر منظمة التعاون الإقتصادي و التنمية المعايير المحاسبية و المالية الدولية آلية لإنتاج المعلومة المحاسبية و قياس جودتها و الرقابة عليها.

### الفرع الثاني: خصائص المعلومات المالية

هي الصفات التي تتميز بها المعلومات المعروضة في القوائم المالية حتى تكون مفيدة و يُمكن إستخدامها كأساس سليم لإتخاذ القرارات بشأن المؤسسة من طرف مختلف مستعملي القوائم المالية<sup>3</sup>، و حسب مجلس معايير المحاسبة الأمريكية fasb فإن المعلومة المالية ذات الجودة هي التي يُحقّق منها مستخدميها أهدافهم بكفاءة و فعالية، و هي التي يجب أن تتميز بمجموعة من الخصائص رئيسية وثانوية<sup>4</sup>، نوضّحها في الآتي:

<sup>1</sup> عبد المقصود ديبان و ناصر نور الدين عبداللطيف، نظام المعلومات المحاسبي و تكنولوجيا المعلومات، الدار الجامعية، مصر، 2004، ص15. بتصرف

<sup>2</sup> ماجد اسماعيل ابوحام، اثر تطبيق قواعد الحوكمة على الافصاح المحاسبي و جودة التقارير المالية - دراسة ميدانية على الشركات المدرجة في سوق فلسطين للاوراق المالية، رسالة ماجستير في المحاسبة و المالية، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية بغزة، 2000، ص54.

<sup>3</sup> خالد جمال الجعارات، مرجع سبق ذكره، ص13.

<sup>4</sup> هوام جمعة، دور حوكمة الشركات في تحقيق جودة المعلومة المحاسبية، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول الحوكمة المحاسبية للمؤسسة (واقع، رهانات و آفاق)، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة أم البواقي، ص13.

## 1- الخصائص الرئيسية

هي خصائص جوهرية تتعلق بخاصيتين إثنين هما:

### 1-1-الملائمة

و تعني أن تكون المعلومة المالية بعلاقة و إرتباط بالقرار المراد إتخاذها، و تتحقق هذه الخاصية من خلال معرفة مدى إستفادة مُتخذ القرار من المعلومة المالية و التقليل من البدائل المتاحة أمامه، و هي بدورها متعلقة بثلاث خواص هي<sup>1</sup>:

### 1-2- القدرة التنبؤية

هي خاصية المعلومات المالية التي تساعد متخذ القرار في تحسين مقدرته على التنبؤ بنتائج التوقعات المستقبلية على ضوء نتائج الماضي و الحاضر<sup>2</sup>، أي أن تتميز المعلومات بقدرة تنبؤية فتساعد متخذ القرار على تحسين إحتتمالاته ليصل إلى تنبؤات صادقة عن نتائج الأحداث.

### 1-3- القدرة الإسترجاعية ( التغذية العكسية )

أي أن تتميز المعلومات بإمكانية التحقق من التوقعات و ذلك عن طريق الرقابة و التقييم من خلال التغذية العكسية.

### 1-4- الوقية (التوقيت المناسب)

يُقصد بالوقية تقديم المعلومات المالية في حينها، بمعنى أنه يجب إتاحة المعلومات المالية لمن يستخدمونها عندما يحتاجون إليها، ذلك أن هذه المعلومات تفقد منفعتها إذا لم تكن متاحة عندما تدعو الحاجة إلى إستخدامها، أو إذا تم التراخي عن تقديمها إلى فترة طويلة بعد وقوع الأحداث التي تتعلق بها بحيث تفقد فعاليتها في إتخاذ قرارات على أساسها<sup>3</sup>.

### 1-5-الموثوقية

تمثل خاصية الموثوقية ضرورة مُلحة للأفراد الذين لا يتوفّر لديهم وقت و لا خبرة كافية لتقييم محتويات التقارير المالية و إختيار المعلومات المفيدة منها<sup>4</sup>، و تُقدّر موثوقية المعلومات المالية بمدى خلوها من الأخطاء و من التحيز

<sup>1</sup> رضوان حلوة حنان و آخرون ، أسس المحاسبة المالية ، دار حامد ، عمان ، الاردن ، 2004 ، ص32.

<sup>2</sup> هوام جمعة ، مرجع سبق ذكره ، ص 14.

<sup>3</sup> هوام جمعة ، مرجع سابق ، ص 14.

<sup>4</sup> هوام جمعة ، مرجع سابق ، ص 15.

في العرض و مدى تمثيلها بصدق للعمليات و الأحداث المالية التي قامت بها المؤسسة، و التي تمّ التعبير عنها في القوائم المالية مما يُعطي إطمئناناً لمتخذ القرار من إستخدامها، و تتحقق هذه الخاصية من الآتي:

### 1-6-الحياد

يُقصد بالحياد أو عدم التحيّز هو عدم إختيار معلومات بشكل ينتج عنه معلومات تُفضل جهة أو طرف معين من الأطراف المعنية و المهتمة بالمعلومات المحاسبية على حساب جهات أخرى<sup>1</sup>، أي أن المعلومات المالية تكون تتميز بصفة الحياد، إذا كانت خالية من أي تحيّز في قياس النتائج، و تمّ عرضها بطريقة لا تُغلب مصلحة فئة معينة من فئات مستخدمي القوائم المالية على حساب غيرها من المستخدمين الآخرين<sup>2</sup>.

### 1-7-الموضوعية (قابلية التحقق)

تمثل خاصية القابلية للتحقق إحدى الأسس المحاسبية التي يمكن الإعتماد عليها في الإختيار بين الطرق المحاسبية المختلفة كونها تزيد من ثقة المعلومات المحاسبية المقدمة في التقارير المالية. و هي خاصية مشتقة من فرض الموضوعية في المحاسبة التي تقتضي بأن تكون البنود الواردة في القوائم المالية قابلة للتحقق، و التي تعني إمكانية تأكد المحاسب أو غيره من صحة الأرقام الواردة في التقارير المالية بالرجوع إلى المستندات و الدفاتر المتعلقة بالعمليات المالية للمؤسسة في أي مرحلة<sup>3</sup>، أي أنها خاصية تُعبّر على إمكانية الوصول إلى نفس النتائج من طرف أشخاص لهم نفس المهارة و الكفاءة عند إتباع نفس طرق و أساليب القياس<sup>4</sup>.

### 2-الخصائص الثانوية

هي الصفات التي يجب توفّرها في المعلومة المالية و تكون مساعدة، لكن ليس بنفس درجة أهمية الخصائص الرئيسية، و هي مرتبطة بكل من خاصيتي الثبات و القابلية للمقارنة و قابلية الفهم<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> عباس مهدي الشيرازي، " نظرية المحاسبة"، ط 1، ذات السلاسل للطباعة والنشر، الكويت، 1990، ص 202.

<sup>2</sup> صبايحي نوال، أثر الافصاح وفق معايير المحاسبة الدولية على جودة المعلومة المحاسبية، ورقة بحثية مقدمة للملتقى الدولي الثالث حول آليات تطبيق النظام المحاسبي المالي الجزائري ومطابقته مع معايير المحاسبة الدولية وتأثيره على جودة المعلومة المحاسبية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، ص 11.

<sup>3</sup> هوام جمعة، مرجع سبق ذكره، ص 16.

<sup>4</sup> صبايحي نوال، مرجع سبق ذكره، ص 11.

<sup>5</sup> رضوان حلوة حنان، مدخل النظرية المحاسبية، الإطار الفكري - التطبيقات العملية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط 02، 2009، ص 80.

## 1-1- الثبات

تعني هذه الخاصية إستخدام نفس الطرق و الأساليب في قياس و إيصال المعلومات المالية من فترة لأخرى، أي أن تسجيل الأحداث الإقتصادية و التقرير عنها يجب أن يتم بطريقة موحدة من دورة إلى أخرى. فخاصية الثبات في إتباع المبادئ و الإجراءات المحاسبية تجعل من القوائم المالية أكثر قابلية للمقارنة و أكثر فائدة للمستخدمين. و إذا ما كانت الحاجة ماسّة لتغيير هذه الطرق فيجب الإفصاح عن ذلك لكي يتم أخذها بعين الإعتبار عند القيام بالمقارنة. و أن يُشار إليها في فقرة توضيحيه من تقرير المراجع حيث تُبين هذه الفقرة طبيعة التغيير و إرشاد المستخدم إلى أثر ذلك.

## 2-2- قابلية المقارنة

تعني إمكانية إستخدام المعلومات المالية و المحاسبية المعروضة في القوائم المالية لإجراء مقارنات بين فترة و أخرى، و بين مؤسسة و أخرى من نفس قطاع النشاط، فتوحيد إجراءات القياس و التبيوب و التصنيف و طريقة العرض يجعل ذلك ممكناً، و يتطلب المعيار المحاسبي الدولي الأول (ias 1) عرض معلومات مقارنة عن فترة مالية سابقة واحدة على الأقل.

## 2-3- قابلية الفهم

تتعلق بالمستخدم المستهدف من عرض المعلومات المالية، فالفئات المستخدمة متعددة، ومستوياتهم مختلفة، فمنهم مستخدمين مباشرين، ومنهم مستخدمين غير مباشرين، ومن الأمثلة على مستخدمي المعلومات المحاسبية الملاك الحاليون والمحتملون، الدائنون، المحللون الماليون، الموظفون والجهات الحكومية التي تهتم بالشؤون الإجتماعية وغيرها. و تعني هذه الخاصية وجوب عرض المعلومات المالية بطريقة مفهومة و واضحة و مُبسطة تُمكنهم من الإنتفاع منها.

و حسب مجلس معايير المحاسبة الدولية iasb، فإنّ المعلومات المالية يجب أن تُعدّ تحت قيود معينة حتى تكون ملائمة و ذات موثوقية منها:

## 2-4- الموازنة بين التكلفة و العائد

حيث يجب المقارنة بين تكلفة إنتاج المعلومة والعوائد المنتظرة منها، إذ أنه لا بد أن تكون العوائد المتوقعة من المعلومات أكبر من المصاريف المنفقة على إنتاجها و توصيلها.

## 2-5- الأهمية النسبية

تلعب هذه الخاصية دوراً هاماً كمعيار لتحديد المعلومات التي يتوجب الإفصاح عنها وذلك من زاوية تأثيرها المتوقع على متخذي القرارات، كما تُعدُّ معياراً هاماً في تنفيذ عملية الدمج لبنود المعلومات التي يتم عرضها في القوائم المالية المنشورة، و تُقدَّرُ المعلومات الحاسبية بأكثر ذات أهمية نسبية إذا كان حذفها أو تحريفها يؤثر على القرار الاقتصادي الذي يتخذه مستخدميها عند إعماله عليها، بمعنى أنه كلما كان للمعلومة تأثيراً على من يستخدمها كلما كانت ذات أهمية نسبية<sup>1</sup>.

## 2-6- الصورة الصادقة و العرض الصادق

إنَّ المحاسبة تسعى إلى تنظيم المعلومات المالية، و تسمح بتسجيل وتصنيف هذه المعلومات التي تُعرض لتعكس الصورة الصادقة للوضع المالية للمؤسسة ونتيجتها في نهاية الدورة. و منه فإنَّ المعلومات يجب أن تُقدِّم الصورة الصادقة للمعاملات و الأحداث التي تعكس الوضعية الحقيقية للمؤسسة في تاريخ عرضها. و أن تكون المعلومة مُعبِّرة عن الأحداث الخاصة بها بصورة سليمة و آمنة و خالية من أي تلاعب، أي يجب أن تتطابق طبيعة العملية مع أرقام المعلومة المقدمة عنها.

## المطلب الثاني: الجهات المستخدمة للمعلومات المالية

إنَّ المعلومات المالية التي تُفصِّح عنها المؤسسات الاقتصادية تحتاج إليها عدَّة أطراف لإستخدامها في أغراض إتخاذ القرار، و تنقسم بين أطراف داخلية و أطراف خارجية، و الإطار المفاهيمي لمجس معايير المحاسبة IASB يبين المستعملين المقصودين و إحتياجاتهم من المعلومات، و يُرتبهم كالاتي: المستثمرون الحاليون و المرتقبون، الموظفون، المقرضون، الموردون و الدائنون الآخرون، الدولة و المنظمات العامة و الجمهور<sup>2</sup>.

## الفرع الأول: الجهات الداخلية

و تتمثل أهم هذه الأطراف في إدارة المؤسسة و المستخدمين و ممثلهم (النقابات العمالية).

<sup>1</sup> محمد مطر، موسي السويطي، التأصيل النظري للممارسات المحاسبية المهنية في مجالات القياس، العرض، الإفصاح، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط02، 2008، ص335.

<sup>2</sup> Gregory Heem, lire les états financiers en IFRS, édition organisation, Paris ,2004.p28.

## 1- الإدارة

تُعتبر الإدارة من الجهات التي تهتم بالمعلومات لأنها ذات المصلحة الأولى في معرفة الوضع المالي للمنشأة و ربحيتها و تغيرها، و تقوم الإدارة بإجراء تحليل للبيانات بصفة مستمرة نظرا لمعايشتها اليومية لظروف المؤسسة و قدرتها على الإطلاع على السجلات المحاسبية الداخلية و غيرها، و الهدف الرئيسي للإدارة من تحليل البيانات و إستخدامها هو لتمكّن من الرقابة على المؤسسة و متابعة تغيرات أهم المؤشرات و إتجاهاتها، ممّا يسمح لها بإتخاذ الإجراءات المناسبة لتصحيح الإنحرافات السلبية في وقتها المناسب.

## 2-المستخدمين و ممثليهم

و تمثّمهم الكيفية التي تمّ بها تحديد الحوافز و مدى مساهمة المؤسسة في تحقيق رفاهية العاملين و تحسين كفاءتهم من خلال الدورات التكوينية و التدريب. فهم يهتمون بمستوى الأجر في مؤسستهم و عدالة توزيعه و مقارنته مع المؤسسات الأخرى بالإضافة إلى إهتمامهم بمستقبلهم المالي بعد خروجهم للتقاعد. فإهتمامهم ينصبّ على المعلومات التي تساعد على تقييم ربحية مؤسستهم و قدرتها على الإستمرار في توفير المكافآت و منافع التقاعد و فرص التوظيف<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني: الجهات الخارجية

تُعتبر فئاتها عديدة، يأتي في مقدمتهم المستثمرون و المقرضون و الجهات الحكومية و أطراف أخرى.

## 1- المستثمرون

يُعتبر المستثمرون أكثر الأطراف إرتباطاً بالمؤسسة و أكثرهم عرضة للمخاطرة، و تكون حاجتهم للمعلومة المالية مهمة جدا<sup>2</sup>، فهي الفئة التي تُبني أكبر المكاسب في حالة نجاح المؤسسة و أكثرها تحملاً للخسائر في حالة فشلها في نشاطاتها، لذلك فالمستثمرون الحاليون و المرتقبون يحتاجون إلى معلومات مستمرة و بصفة دورية تمكّنهم من تقييم فرص الإستثمار المتاحة و المفاضلة بين البدائل الإستثمارية و إتخاذ القرارات المناسبة لتوظيف مواردهم بنجاح، و المتابعة المستمرة لتقدير الإحتمالات المستقبلية لكيفية سير الأمور، و لتحديد ما إذا كان الأفضل لهم هو زيادة الإستثمار في المؤسسة أو الإحتفاظ بمستواه أو التحول إلى مؤسسات أخرى.

<sup>1</sup> شعيب شنوف، محاسبة المؤسسة طبقا للمعايير المحاسبية الدولية ias/ifrs، مكتبة الشركة الجزائرية بوداود، الجزء 1، الجزائر، 2008، ص184.

<sup>2</sup> بوكساني رشيد، معوقات اسواق الاوراق المالية العربية و سبل تفعيلها، اطروحة دكتوراة في العلوم الإقتصادية، غير منشورة، جامعة الجزائر،

2006/2005، ص103.

## 2- المقرضون

يحدث أن تلجأ المؤسسات الإقتصادية إلى البنوك لطلب قروض طويلة أو قصيرة الأجل أو إصدار سندات لمواجهة احتياجاتها التمويلية، إلا أن عملية الإقراض هذه قد لا تنجح و يتعرض أصل القرض و فوائده إلى الخطر، و تجنباً لمثل هذه الحالات يهتم المقرضون بحصولهم على أكبر قدر ممكن من المعلومات التي تعينهم على إتخاذ قرار منح القرض للمؤسسة الطالبة له، و من المعلومات التي تُفيد في هذا الشأن نذكر القيمة السوقية أو العادلة للأصول المرهونة، تحليل التدفقات النقدية المستقبلية و مدى إستمرارها و الإعتماد عليها، و يُعتبر المقرضون أكثر تحفظاً من المستثمرين في نظرهم و منهجهم و درجة إعتمادهم على تحليل القوائم المالية لأنها تطمئنهم بخصوص قدرة المؤسسة على تحقيق تدفقات نقدية مستمرة و الحفاظ على مركز مالي سليم، و تحتاج القروض قصيرة الأجل إلى إكتساب معلومات تتعلق بالوضع المالي الحالي و درجة سيولة الأصول المتداولة و معدل دورانها، أما القروض طويلة الأجل فهي تُبنى على معلومات تسمح بتحليل توقعات التدفقات النقدية و تهتم بالقدرة الإيرادية على المدى الطويل، و التي تمثل مصدراً أساسياً يطمئن المقرضين بشأن قدرة المؤسسة على سداد الفوائد و أصل الدين في ظل مجموعة من الظروف الإقتصادية المتنوعة.

## 3- الجهات الحكومية

تحتاج الجهات الحكومية بدورها إلى المعلومات التي تُصدرها مختلف المؤسسات الإقتصادية حتى تتمكن من رسم بعض السياسات على المستوى الكلي، كما تحتاج الإدارة الضريبية إلى المعلومات المالية عن المؤسسة حتى تتمكن من تحديد ما عليها من إلتزامات ضريبية.

## 4- مراقب الحسابات

يحتاج مراقب الحسابات إلى الحُصول على كافة المعلومات و الإيضاحات اللازمة لإبداء رأيه الفني المحايد عن مدى إظهار القوائم المالية للمؤسسة لكافة الحقائق و المعلومات بعدالة و موضوعية، و أتمها أُعدت على ضوء مبادئ محاسبية متعارف عليها، و يُعتبر تقرير مراقب الحسابات من جهة أخرى عامل ثقة في القوائم المالية التي تُعدّها المؤسسة.

كما يهتم كل من الموردين والزبائن بتحليل المعلومات الواردة في القوائم المالية للمؤسسة للحكم على مدى قدرتها في الإستمرار للتعامل معها خاصة إذا كانت ذات وزن مهم<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Michel Meau , le cadre conceptuel comptable de l'IASB, disponible sur le site : crcf.ac-grenoble.fr,consulté le 10-09-2016.

## مزايا المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19(ias19) و النظام المحاسبي المالي (scf)

و يلخص الجدول الموالي أهم المعلومات المالية الصادرة عن المؤسسة الإقتصادية و المستخدمين لها، مع ملاحظة أنه يمكن إضافة أطراف أخرى.

**الجدول 06:** أهم المعلومات المالية و الأطراف المستعملة لها.

المعلومة المالية	الجهة المستعملة
حساب الهامش التجاري.	مسيرى المؤسسة
تقسيم رقم الأعمال حسب النتائج - حسب المنطقة الجغرافية - حسب العملاء.	مسيرى المؤسسة
تقسيم العملاء وفقا لنموذج التسديد.	مسيرى المؤسسة
حساب عتبة الربحية (seuil de rentabilite).	مسيرى المؤسسة الشركاء المحتملين
التحليل و التنبؤ المالي.	مسيرى المؤسسة المصارف المستثمرين المساهمين الموردون والعمال الشركاء المحتملين
الوثائق الجبائية.	الخزينة العمومية مسيرى المؤسسة المساهمين البنوك إقليم المحكمة التجارية

**المصدر:** Claude-Annie Duplat, Analyser et maîtriser la situation financière de son entreprise, Librairie Vuibert, France, septembre 2004, P 12.

فالجدول يُبين أن الأطراف المستخدمة للمعلومة المالية متعددة و أن إحتياجاتها منها مختلفة و ذلك بحثاً منها عن ما يناسبها من معلومات لإتخاذ قرارات رشيدة بشأن المؤسسة مُعدة القوائم المالية.

### المبحث الثالث: مزاياء المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19 (ias19)

أفرد مجلس معايير المحاسبة الدولية معيارًا خاصًا للمزاياء الممنوحة للمستخدمين، والذي عرّف بدوره عدّة تعديلات، آخرها تلك التي أُحدثت بصفة جوهرية عليه في النسخة التي عدّلت في 16 جوان 2011 و بدأ تطبيقها في مطلع 2013.

#### المطلب الأول: مجال تطبيق المعيار المحاسبي الدولي 19

يمثل المعيار المحاسبي الدولي 19 أحد المعايير الذي يوطر المعالجة المحاسبية لموضوع مزاياء المستخدمين على إختلاف أنواعها في المؤسسة الإقتصادية و الإفصاح عنها في القوائم المالية.

#### الفرع الأول: نبذة تاريخية عن المعيار المحاسبي الدولي 19

عرّف المعيار المحاسبي الدولي 19 سلسلة من التعديلات، فهو يتصف بنوع من عدم الإستقرار<sup>1</sup>. و فيما يلي أهم الفترات التي مرّ عليها المعيار<sup>2</sup>.

- تم إستحداث المعيار لأول مرة في 1983 بعد عرض مناقشة سنة 1980، وكان المعيار خاص فقط بنظم التقاعد (لا يتضمن منافع على رأس المال)، و كان للمؤسسات الحرية التامة في إتباع طريقة التقييم الإكتواري.

- وفي سنة 1993 تمّ طرح المعيار مرة أخرى للمراجعة وتمّ تضمينه منافع رأس المال، مع السماح بتأجيل الإعتراف بالأرباح أو الخسائر الإكتوارية وفق طريقة كوردور (corridor).

- تم إجراء مراجعة أخرى للمعيار حيث أصبح يُغطي كل أنواع مزاياء المستخدمين، كما تمّ فرض طريقة الوحدة الإئتمانية المتوقعة (ucp أو puc: projected unit credit methode) لإجراء التقييم الإكتواري لإلتزامات المزاياء طويلة الأجل، و تمّ خلال ذلك ربط معدل التحيين بمعدل خصم سندات شركة من الفئة الأولى في تاريخ التقييم.

- إجراء تعديل آخر في 2002 خاص بتحديد سقف أقصى لأصول مزاياء ما بعد نهاية الخدمة، و تعديل تفسيرات ifric14 في سنة 2007.

- القيام بإجراء تعديل آخر ستة 2004 يتضمن إعطاء إمكانية الإعتراف بالفوارق الإكتوارية، أي بالأرباح والخسائر الإكتوارية (GPA) ضمن العناصر الأخرى للنتيجة الإجمالية (AERG) أو OCI وفق طريقة sorie (statement of recognition of income and expense).

<sup>1</sup> محمد بوتين ، مرجع سبق ذكره ،ص 197.

<sup>2</sup> Spac .actuares , nouvelles norme ias 19-quels impactes sur les comptes, septembre 2011, p06, disponible sur le site :www.spac -actuares .fr, consulté le 21-06-2016.

- و حاليا يتم إتباع النسخة الصادرة عن مجلس معايير المحاسبة الدولية في 16 جوان 2011، التي دخلت حيز التطبيق بداية من شهر جانفي 2013.

### الفرع الثاني: هدف تطبيق المعيار المحاسبي الدولي 19

يهدف المعيار المحاسبي الدولي 19 إلى توضيح طريقة المعالجة المحاسبية المتعلقة بالمزايا التي تمنحها المؤسسة لمستخدميها و الإفصاح عن المعلومة المالية المرتبطة بها<sup>1</sup>. و يُطبَّق هذا المعيار على كل أنواع المزايا الممنوحة للمستخدمين، التي يُقصد بها كافة أشكال المزايا التي تُقدِّمها المؤسسة لمستخدميها كمقابل لهم عن خدماتهم التي أدَّوها لصالحها<sup>2</sup>. و هو بذلك يُغطِّي أصناف المزايا الأربعة التالية:

- المزايا قصيرة الأجل.
- المزايا ما بعد نهاية الخدمة.
- مزايا (منحة) نهاية العقد.
- مزايا أخرى طويلة الأجل.

### المطلب الثاني: أسباب مراجعة المعيار المحاسبي الدولي 19 و أهم النقاط المُعدَّلة فيه

توجد عدَّة أسباب دفعت بمجلس معايير المحاسبة الدولية إلى إجراء مراجعة للمعيار المحاسبي الدولي 19 و تعديله أهمُّها ما يلي:

- وجود صعوبة في مقارنة ميزانيات الشركات، حيث أن إتباع طريقتين مختلفتين (corridor & sorie) للإعتراف بالأرباح و الخسائر الإكتوارية نتج عنهما إختلاف في عرض نتائج المؤسسات، ففي ظلَّ طريقة كوريدور (corridor) فإن المدة القصوى لتأجيل الإعتراف بالخسائر و الأرباح الإكتوارية (PGA) مرتبط بالمدة المتوسطة المتبقية من الفترة النشطة للمستخدمين (DMRCA)، أما في طريقة sorie فإن الإعتراف بالخسائر و الأرباح الإكتوارية يتم تسجيله مباشرة ضمن العناصر الأخرى للنتيجة الإجمالية (AERG).
- تُعتبر طريقة corridor صعبة الفهم و التفسير من قِبَل مستخدمي القوائم المالية (حيث يحدث أحيانا أن لا يتم الإعتراف بجزء هام من الإلتزام في تاريخ التقاعد).
- سعي مجلس معايير المحاسبة الدولية إلى تحسين نوعية و شفافية القوائم المالية التي تُمثل هدفاً جوهرياً لعمله.

<sup>1</sup> E. Ducasse et autres.opcit, p108.

<sup>2</sup> Danielle sougne, l'évaluation actuarielle des engagements de pension selon l'ias19, the certified accountant, 2<sup>nd</sup> quarter, 2009, p04 .

- وجود رغبة في إحداث تقارب بين مشروع المعيار المحاسبي الدولي 19 و المعايير الأمريكية (us-gaap) بشأن توحيد المعالجة المحاسبية لمزايا التقاعد.

أما أهم النقاط التي تم تعديلها أو إدخالها كعناصر جديدة في المعيار المحاسبي الدولي 19 كما عدّها مكتب المحاسبة والمراجعة الدولي KPMG فهي<sup>1</sup>:

- التخلي عن معدل المردودية المنتظر على أصول نظام تغطية المنافع المحددة (l'abandon du taux de rendement attendu des actifs de couverture): حيث تمّ تعويض هذا الأخير بمعدل الخصم المطبق على سندات شركة من الفئة الأولى مسعرة في البورصة، و يكون الفرق الناتج بين معدل المردودية الفعلي لأصول نظام المنافع المحددة و معدل الخصم يمثل فارقاً إكتوارياً يتمّ تسجيله ضمن العناصر الأخرى للنتيجة الإجمالية.

- إلغاء العمل بطريقة كوريدور (l'annulation de la méthode corridor): التي على الرغم من إستخدامها على نطاق واسع عملياً إلا أنّها غير متوافقة مع الإطار المفاهيمي للمعايير المحاسبية الدولية الذي يسعى إلى تسهيل قراءة القوائم المالية، و يُجَنَّب تشويه المعلومة المالية من خلال الفصل بين العناصر الأخرى للنتيجة الإجمالية و النتيجة الصافية للمؤسسة.

- طرح تعريف جديد للمزايا قصيرة الأجل (nouvelle définition des avantages à court terme): فالمعيار المحاسبي الدولي 19 يُقدم المزايا قصيرة الأجل بأنّها تلك التي يُنتظر من المؤسسة تسويتها بشكل نهائي خلال 12 شهراً التي تلي نهاية الدورة التي قدم فيها الأفراد خدماتهم للمؤسسة. فهذا التعريف إن تم تطبيقه يتطلب تقدير تواريخ التسويات (الدفع) الفعلية للمزايا، بالإضافة إلى ذلك سيُحوّل بعض المزايا التي كانت حتى اليوم تُصنّف قصيرة الأجل إلى مزايا طويلة الأجل و ما يتبعها في ذلك من تقييم إكتواري للمزايا و تحيينها و الإبلاغ عن المعلومات اللازمة في الملاحق.

- التسجيل المحاسبي المباشر في النتيجة لتكلفة السنوات السابقة و آثار تخفيض نظام (خطة) المنافع المحددة (comptabilisation immédiate en résultat du cout des services passés et des effets de réduction de régime): إذ ألغى المعيار المحاسبي 19 فكرة تمديد الحقوق المكتسبة على المدة المتبقية المتوسطة للمستخدمين، و أصبحت تُسجل كل التكاليف الإضافية المتعلقة بالسنوات السابقة ضمن النتيجة مباشرة، و نفس الشيء بالنسبة لآثار تخفيض النظام.

<sup>1</sup> Benoit lebrun, la norme ias19 :projet de modifications, revue française de comptabilité, N°433, juin 2010, disponible sur le site :www.kpmg.com, consulté le 17-09-2016.

-وضع نمط جديد للتسجيل المحاسبي للفوارق الإكتوارية (nouveau mode de comptabilisation des écarts actuariels): حسب المعيار المحاسبي 19 لم يبق أمام المؤسسات إلا طريقة واحدة للتسجيل المحاسبي للفوارق الإكتوارية، فهو يعتبرها عناصر أخرى للنتيجة الإجمالية التي بدورها تُحمَّلُ على فرق التقييم أو الإحتياطات، و لا يُمكنها التأثير على النتيجة الصافية للمؤسسة.

- المعالجة المحاسبية لتصفية النظام (الخطة) (le traitement comptable de liquidation du régime) تتضمن التصفية (أو التسوية) إلغاء كل إلتزام مستقبلي للمؤسسة متعلق بنظام المنافع، فالفرق بين المبلغ الواجب دفعه من طرف المؤسسة بإسم تصفية النظام و الخصم المسجل محاسبيا في تاريخ التصفية يعتبره المعيار المحاسبي الدولي 19 فرقا إكتواريا، وعليه يجب أن يُسجل ضمن عناصر أخرى للنتيجة الإجمالية. أمّا في السابق (قبل مراجعة المعيار) فقد كان يُسجل هذا الفرق ضمن النتيجة.

- عرض نموذجي (نمطي) لقائمة النتيجة الإجمالية (une présentation standardisée du résultat global): كان المعيار المحاسبي الدولي 19 قبل مراجعته لا يُقدِّم تفصيلا حول عرض تكلفة التقاعد في جدول حسابات النتائج، أمّا بعد مراجعته، فتكلفة التقاعد أصبحت تُجزأ بين التكلفة المالية و تكلفة الخدمات المؤداة خلال الدورة. أمّا العناصر الأخرى للنتيجة الإجمالية فتتضمن كل من الفوارق الإكتوارية المتأتية من تغيير الفرضيات الإكتوارية للإلتزام، الفارق بين معدل العائد الفعلي لأصول النظام و معدل الخصم، آثار تصفية النظام (الخطة) إن أدخلت خلال الدورة.

وقد أشار مكتب kpmg أن مجلس معايير المحاسبة الدولية يتوجّه نحو دمج صئفي مزايا ما بعد نهاية الخدمة و مزايا أخرى طويلة الأجل في نوع واحد يسمى مزايا طويلة الأجل (une orientation vers la fusion entre les catégories des avantages postérieurs à l'emploi et autres avantages à long terme): حيث لحد الآن يتضمن المعيار المحاسبي الدولي 19 أربعة أصناف لمزايا المستخدمين (سبق ذكرهم في مجال تطبيق المعيار)، فحسب المعيار المحاسبي الدولي 19 فإن المزايا الأخرى طويلة الأجل تُقيّم بنفس مبدأ تقييم مزايا ما بعد نهاية الخدمة، غير أن المعيار 19 يسمح بتسجيل الفوارق الإكتوارية الناتجة في المزايا الأخرى طويلة الأجل ضمن النتيجة، أي أنه يُعد عن هذا النوع من المزايا تطبيق الخيارات المحاسبية الأخرى المسموح بها في صئف مزايا ما بعد نهاية الخدمة. و على هذا الأساس فإن ضم الصئفين إلى بعضهما البعض يُخضع طريقة معالجة الفروق الإكتوارية إلى نفس المبدأ الذي تعالج به في صئف مزايا ما بعد نهاية الخدمة، و عليه تصبح تسجيل مباشرة ضمن عناصر أخرى للنتيجة الإجمالية. كما أنّ المعيار المحاسبي الدولي 19 كان يُعني المؤسسات من الإفصاح عن

المعلومات التي تتعلق بالمزايا الأخرى طويلة الأجل، أما إلحاقها و دمجها في صنف واحد مع مزايا ما بعد نهاية الخدمة يُرتَّب عليها تقديم و عرض نفس المستوى من المعلومات المطلوبة في هذا الصنف من المزايا. ونظرا لكثرة تكرار عبارتي القيمة العادلة وعناصر أخرى للنتيجة الإجمالية في موضوع مزايا المستخدمين ومحاسبتها، فإنه من المفيد أن يُعرضَ مضمون هذين المفهومين حسب المرجع المحاسبي الدولي IAS/IFRS.

#### – مفهوم القيمة العادلة

أُعطي للقيمة العادلة تعريفاً جديداً ضمن IFRS 13<sup>1</sup>، فهي السعر الذي يَتمَّ إستلامه عند بيع أصل أو يَتمَّ دفعه عند تحويل خصم خلال معاملة عادية بين متدخّلين في السوق في تاريخ التقييم (فهي قيمة الخروج)<sup>1</sup>. و تُعتَبَر القيمة العادلة أشمل من القيمة السوقية التي تُدَلُّ على وجود (توفر) سوق نشط للتبادل، غير أنّ هذه السوق غير ممكنة لكل العناصر المراد إجراء تبادل عليها.

#### – مضمون بند عناصر أخرى للنتيجة الإجمالية في المرجع المحاسبي الدولي IAS/IFRS

حسب المرجع المحاسبي الدولي فإنّ عناصر الأعباء أو المنتوجات تُسجل إمّا في النتيجة أو مباشرة ضمن الأموال الخاصة، فالعناصر التي تُسجل ضمن الأموال الخاصة تُعرض و تُجمع تحت إسم عناصر أخرى للنتيجة الإجمالية (AERG) التي يقابلها بالإنجليزية المختصر (OCI)<sup>2</sup>. و عليه فإن العناصر الأساسية حسب المرجع المحاسبي الدولي التي تُكوّنُ بند عناصر أخرى للنتيجة الإجمالية هي كل من التغيرات في القيمة العادلة للأصول المالية المتاحة للبيع، الأرباح و الخسائر الإكتوارية على أنظمة التقاعد ذات المنافع المحددة، التغيرات في القيمة العادلة لتغطية تدفقات الخزينة، التغيرات في فارق الصرف المتأتية من فروع تكون حساباتها مُعدّة بالعملة الأجنبية و التغيرات في قيم الأصول المادية و المعنوية عند التقييم بالقيمة العادلة.

فالتسجيل المحاسبي للعناصر السابقة ضمن (AERG) يُفسّر أساساً بإدخال مفهوم القيمة العادلة التي يكون من آثارها إحداث تغيرات في قيم أصول و خصوم المؤسسة بشكل مستقل عن أدائها التشغيلي، أي أن فكرة الفصل بين النتيجة الصافية و عناصر أخرى للنتيجة الإجمالية هو لتمييز الأداء التشغيلي الذاتي للمؤسسة من أدائها الناتج عن عوامل خارجية.

<sup>1</sup> Raymond Chabot et Grant Thornton , nouvelle définition de la juste valeur, bulletin de nouvelles sur les IFRS, decembre2013 ,p03 .disponible sur le site :www.rcgt.com. consulté le18-09- 2016.

<sup>2</sup> Bruno Bachy, les autres éléments du résultat global en norme IFRS, publiée le 29-11-2012, disponible sur le site : www.leblogdesfinanciers.fr

و يمكن أن تُبسّط هذا المفهوم و نمثل ذلك بعرض مضمون المثال الآتي:

X1	النتيجة الصافية
X2	عناصر أخرى للنتيجة الإجمالية
X1 + X2	نتيجة صافية وعناصر أخرى للنتيجة الإجمالية

فالنتيجة الصافية تعكس الأداء التشغيلي لمؤسسة أو مجمع، و العناصر الأخرى للنتيجة الإجمالية تُفسّر زيادة أو نقص ثروة المجمع خلال فترة زمنية مُعينة من خلال دمج أثر عناصر أخرى هامة كأثر القيمة العادلة و أثر الصرف و أثر الفوارق الإكتوارية.

### المطلب الثالث: تصنيف مزايا المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19 و معالجتها المحاسبية

إن محاسبة مزايا المستخدمين في إطار المعيار المحاسبي 19 تُبنى على فرض أساسه أن التكاليف المُتولدة عن مزايا المستخدمين يجب أن يُعترف بها و تُسجل محاسبيا خلال الدورة التي يستفيد فيها المستخدمون من هذه الحقوق (المزايا) بغض النظر عن الدورة التي تُدفع لهم فيها هذه الأخيرة (الحقوق)<sup>1</sup>. و يُصنّف المعيار المحاسبي الدولي 19 مزايا المستخدمين إلى أربعة (04) أصناف، و لكل صنف محاسبته الخاصة به. و نميز ما يلي:

#### الفرع الأول: المزايا قصيرة الأجل

أصبحت المزايا قصيرة الأجل تُعرف حسب التعديلات الأخيرة للمعيار المحاسبي الدولي 19 (نسخة 2013) على أنّها كل المزايا التي يُنتظر من المؤسسة تسويتها كاملة خلال الإثني عشر (12) شهراً التي تلي نهاية الدورة التي قدّم خلالها مستخدمو المؤسسة خدماتهم الموافقة<sup>2</sup>. و على أساس هذا التعريف فان تصنيف المزايا قصيرة الأجل أصبح مقرونا بقدرة المؤسسة على تسويتها من خلال توفرها على سيولة في هذه الآجال، فما كان ممكنا على المؤسسة تسويته خلال 12 شهرا تجاه مستخدميها صُنّف ضمن المزايا قصيرة الأجل، وما تأجل عليها تسويته خلال نفس الفترة صُنّف ضمن المزايا طويلة الأجل و يجب على المؤسسة تحيين قيمته. أي أنّ تقدير تاريخ دفع هذه المزايا أصبح مهما بالنسبة للمؤسسة.

<sup>1</sup> Elisabeth Bertin et autres, manuel de comptabilité et audit conforme au SCF, édition Berti,alger ;2013 ;p252.

<sup>2</sup> IAS19 avantages du personnel (version2013), disponible sur le site : [www.focusifrs.com](http://www.focusifrs.com) .consulté le 05-09-2016.

فهذا التعريف مبني على خلفية مالية مفادها أن عدم دفع حقوق المستخدمين في آجالها المحددة يُعتبر بمثابة تفويت فرصة إستثمارية عليهم أو أنّ المؤسسة وَظَّفت هذه الأموال التي هي حق للمستخدمين لفترة أو فترات أخرى إضافية، و بالتالي يجب عليها أن تُحَيِّن إلتزاماتها تجاههم.

و تشمل المزايا قصيرة الأجل على الأجر، العطل مدفوعة الأجر، العطل المرضية مدفوعة الأجر، الإلتفاح قصير الأجل، المزايا حسب طبيعتها كالسكن و السيارة و النقل، التعويضات المرتبطة بإشراكات الضمان الإلتصامعي و الخدمات الأخرى المجانية التي يستفيد منها مستخدمي المؤسسة أثناء نشاطهم و تعويضات الحوافز المدفوعة خلال الإثني عشر شهرا الموالية لإقفال السنة المالية.

#### - محاسبة المزايا قصيرة الأجل

يُسجل المبلغ الموافق للمزايا قصيرة الأجل الواجب دفعه محاسبيا كعبء خلال نفس الفترة التي تمّ فيها تقديم الخدمة من طرف المستخدم، إلا إذا كان هناك معيار يسمح بدمج هذه المزايا في تكاليف أصل آخر مُعيّن مثل ( IAS2 مخزون) أو (IAS16 تثبيات). أي أن تسجل المؤسسة القيد التالي<sup>1</sup>:

- من ح/ أعباء .....X

إلى ح / دين.....X.

و لا تتطلب محاسبة المزايا قصيرة الأجل إفتراضات إكتوارية، و لا تحين مبالغها نظرا لقصر مُدَّتها (سنة فقط).

#### - الفرع الثاني: مزايا نهاية العقد

هي المزايا التي تُمنح للمستخدم كمقابل للتوقف عن العمل (فسخ عقد العمل) بقرار من أحد الطرفين المؤسسة أو المستخدم<sup>2</sup>، و التي يُشترط فيها حدًا أدنى من الأقدمية، فقد يحدث أن تلجأ مؤسسة ما إلى مخطط إعادة هيكلة (plan de restructuration) و تُعرض على مستخدميها إما التسريح أو الذهاب الطوعي مثلاً، فيترتب عن المخطط مزايا للمستخدمين، أي أن حدث التسريح أو الذهاب الطوعي هو المؤلّد للمزايا و ليست الخدمة المؤداة من طرف المستخدمين، و حسب التعديلات الجديدة على المعيار المحاسبي الدولي 19 فهذه المزايا هي التي يُعترف بها للمستخدمين عندما تكون المؤسسة غير قادرة عن التراجع على عَرَضها و ذلك:

- إمّا لأن المستخدم (الأجير) وافق على شروط المخطط.

- و إمّا لأن المؤسسة كانت أبلّغت شروط المخطط إلى المستخدمين.

<sup>1</sup> محمد بوتين ، مرجع سبق ذكره ، ص192.

<sup>2</sup> www.focusifrs.com , consulté en 05-09-2016.

## مزاياء المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19(ias19) و النظام المحاسبي المالي (scf)

و يجب على المؤسسة أن تأخذ بعين الإعتبار آثار المخطط في نفس تاريخ الإعتراف بالمزايا. و من الأمثلة على هذه المزايا نجد تعويض التسريح عن العمل (indemnités de licenciement) و التعويض عن العطل المدفوعة (indemnité compensatrice de congés payés). فهذه المزايا تُستحقُّ الدفع للمستخدم نتيجة لإلغاء المؤسسة لعقد العمل معه قبل وصوله للسن القانونية للخروج للتقاعد، أو نتيجة لقرار إرادي إتَّخَذَهُ المستخدم لفسخ عقد عمله مع مؤسسته مقابل حصوله على هذه المنحة<sup>1</sup>.

### 1-تعويض التسريح عن العمل

تختلف قيمة هذه المنحة من بلد لآخر، و يتطلب التعويض عنها في أغلب الأحيان توفُّر فترة عمَل أدنى (حد أدنى من الأقدمية) مُتواصِلَة للمستخدم في المؤسسة، و نُقَدِّمُ في هذا الإطار أمثلة عن مَنَحِ هذه المزايا في بعض الدول هي فرنسا و السعودية كما يلي<sup>2</sup>:

الفترة الأدنى	فرنسا (من الأجر الاخير)	السعودية (شهر)
أكبر أو تساوي 9 اشهر	00	0.33
أكبر أو تساوي 01 سنة	0.2	0.5
أكبر أو تساوي سنتين(02)	0.4	01
أكبر أو تساوي 04 سنوات	0.8	02
أكبر أو تساوي 05 سنوات	01	2.5
أكبر أو تساوي 10 سنوات	02	7.5
أكبر أو تساوي 20 سنة	5.33	17.5

و نلاحظ من الجدول أن الفترة الأدنى التي تُعطي الحق في التعويض عن التسريح تبدأ من الشهر التاسع في السعودية، و في فرنسا فإن المدة الأدنى للتعويض هي سنة، و تُثَمَّنُ الأقدمية التي تتجاوز عشر سنوات بإحتساب 15/2 من المدة الزائدة، و هذا ما يسمى بالمنحة القانونية، فمثلا إذا كان لمستخدم معني بالتسريح دَخْلٌ يُقَدَّرُ ب 1000 و كانت أقدميته في مؤسسته هي 15 سنة، فإنَّ منحة تسريجه تكون تُقَدَّرُ ب { 1000 \* (5/1) + 15 \* (15/2) \* 1000 }، أي 3667 ون. و هناك المنحة الفعلية، و التي يتحصل عليها المسرحين نتيجة مفاوضات مع مؤسستهم، و تكون في الغالب أحسن تعويضًا لهم من المنحة القانونية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Elisabeth Bertin et autres, opcit, p252.

<sup>2</sup> Indemnité de licenciement, disponible sur le site : [www.ilo.org](http://www.ilo.org), consulté le 06-07-2017.

<sup>3</sup> Indemnité de licenciement, disponible sur le site : [www.journaldunet](http://www.journaldunet), consulté le 06-07-2017.

و هناك من يُدرج إنهاء عقود العمل محدّدة المدّة (CDD) قبل نهايتها ضمن مزايا نهاية العقد، و يُمنح تعويضًا للمستخدمين المعنيين بعدد الأشهر المتبقية من فترة العقد.

#### -محاسبة منحة التسريح عن العمل: و تميز حالتين

أ-حالة تسوية منتظرة خلال 12 شهرًا: يجب على المؤسسة أن تُسجّل خصم و عبء خاص بتعويضات نهاية العقد في أول من التاريخين التاليين:

- التاريخ الذي لا تستطيع المؤسسة التراجع فيه عن عرض التعويضات.

- التاريخ الذي سجّلت فيه المؤسسة تكاليف إعادة هيكلة تدخل ضمن إطار تطبيق المعيار المحاسبي الدولي 37 (ias37) مؤونات، خصوم محتملة و أصول محتملة).

ب-حالة تسوية غير منتظرة خلال 12 شهرًا: إذا كان دفع المزايا غير منتظر من المؤسسة أن تُسويه خلال 12 شهرًا التي تلي تاريخ غلق الدورة، فيجب عليها تحيينه، و يكون تاريخ بداية فترة التحيين هو الأول من التاريخين السابقين.

#### 2- تعويض العطل المدفوعة

هي مبلغ مالي تدفعه المؤسسة لمستخدميها الذي فسخت عقد العمل معه، و الذي لم يأخذ عطلته السنوية في الفترة المرجعية لأسباب مختلفة. كما يترتب هذا التعويض في حالة الإستقالة، و يُستحقّ لكل المستخدمين المشتغلين بمُدّة محددة أو غير محدّدة. و هو خاضع للضريبة و للضمان<sup>1</sup>.

#### -تقييم تعويض العطل المدفوعة

نُورد في هذا الشأن طُرق التقييم المتبعة في فرنسا، حيث يتمّ إتباع طريقتين لتقييم التعويض عن العطل المدفوعة، هما طريقة العُشر (10/1) و طريقة الإحتفاظ، حيث يُؤخّذ بالطريقة التي تكون في مصلحة المستخدم الذي تم تسريحه و تُعطيه تعويضًا أكبر.

-طريقة العُشر (10/1): وفقًا لهذه الطريقة تكون المنحة التعويضية للعطل المدفوعة تعادل عُشر (10/1) الأجر السنوي للمستخدم خلال الفترة المرجعية مضرورًا في عدد أيام العُطلة المستحقة. و تكون هذه الطريقة في مصلحة المستخدم إذا كان أدّى ساعات إضافية خلال الفترة المعنية.

<sup>1</sup>Indemnité compensatrice de congés payés, disponible sur le site : Droit-finances.commentcamarche.net, consulté le 06-07-2017.

-طريقة الإحتفاظ (maintien): تتضمن هذه الطريقة حساب أجر المستخدم المعني كما لو أنه عمل الأيام التي تعادل عطلته السنوية المستحقة. و تكون هذه الطريقة في مصلحة المستخدم إذا إستفاد من رفع في الأجر. أمّا توقيت دفعها فتكون في التاريخ الذي يُعَادِر فيه المستخدم مؤسسته، و بالنسبة للعقود مُحدّدة المدّة، فالمنحة تُدفع عند نهاية العقد.

### الفرع الثالث: المزايا الأخرى طويلة الأجل

هي كل مزايا المستخدمين بخلاف المزايا قصيرة الأجل ومزايا ما بعد نهاية الخدمة ومزايا نهاية العقد التي تكون تسويتها منتظرة بعد إثني عشر شهرًا (12 شهرًا) التي تلي نهاية الدورة التي قدّم خلالها المستخدمون خدمات موافقة. و تكون خلال الحياة العملية، و من أمثلة ذلك نجد الغيابات الطويلة المأجورة، كمنحة العجز طويلة الأجل، المنح و الأجور المؤجلة التي تكون تسويتها بشكل كامل منتظرة لأكثر من 12 شهرًا التي تلي نهاية الدورة.

### -محاسبة المزايا الأخرى طويلة الأجل

تم محاسبة و تقييم المزايا الأخرى طويلة الأجل بنفس الطريقة التي تتم في محاسبة المزايا ما بعد نهاية الخدمة، غير أن الفوارق الإكتوارية الناتجة عن إعادة تقييم أصول تغطية النظام و خصومه تُسجل مباشرة ضمن النتيجة و ليس ضمن العناصر الأخرى للنتيجة الإجمالية. أي أن تقييم إلتزام المؤسسة لدفع المزايا الأخرى طويلة الأجل يتطلب فرضيات إكتوارية و يستوجب التحيين لأن التسوية لهذه المزايا لا تكون منتظرة قبل إثني عشر شهرًا.

### الفرع الرابع: مزايا ما بعد نهاية الخدمة

تُسمى كذلك مزايا ما بعد التشغيل أو مزايا ما بعد نهاية العمل (avantages posterieurs à l'emploi ou de fin de carrière)، و هي المزايا التي تُمنح للمستخدمين بعد مغادرتهم المؤسسة مثل منحة الذهاب للتقاعد و التأمين الطبي و التأمين على الحياة ما بعد التشغيل<sup>1</sup>. و تُعبّر مزايا ما بعد نهاية الخدمة عن المزايا (غير مزايا نهاية العقد) التي تمنح للمستخدم بعد حياته الوظيفية و خروجه في السن القانونية للتقاعد. و نجد من أمثلة هذه المزايا منحة الذهاب للتقاعد، التأمين على الحياة بعد الخروج للتقاعد و تغطية مصاريف الرعاية الصحية بعد التقاعد... الخ. و نذكر بأن أكبر التعديلات التي حدثت على معيار مزايا المستخدمين كانت تتعلق بهذا الصنف من المزايا.

و تُميّز في مزايا ما بعد نهاية الخدمة نوعين من الأنظمة هما نظام المساهمات المحددة و نظام المنافع المحددة.

<sup>1</sup>محمد بوتين ، مرجع سبق ذكره ، ص 193 .

### -نظام المساهمات المحددة

في ظل هذا النظام يتم تقدير المزايا وفقا لإشتراقات يتم تحديدها وتحصيلها مُسبقًا خلال مُدَّة خدمة المؤمن عليهم، بحيث تُستخدم هذه الإشتراقات وعوائد إستثمارها في سدادِ قيمة المزايا المستحقة<sup>1</sup>. أي أن المؤسسة (رب العمل) تقتطع نسبة من أجور المستخدمين و تدفعها إلى هيئة أخرى مستقلة (صندوق) تكون مُكلَّفة بنظام التقاعد و الإحتياط، فإلتزام المؤسسة في ظل هذا النظام يكون مبنياً على أساس مستوى تمويل و ليس على أساس مستوى منافع (مثل نظام تقاعد بمعدل إشتراك 4%)، و فيما يتعلق بمسؤولية المؤسسة فإنها تتوقف عند دفعها لهذه المساهمات و لا تتحمل أي مخاطر مالية أو إكتوارية لاحقة. و تُسجلُ هذه المساهمات ضمن أعباء الإستغلال الخاصة بالدورة و لا يتطلبُ تقديرها الإستناد إلى فرضيات إكتوارية.

### - نظام المنافع المحددة

في ظل هذا النوع من الأنظمة تتم تغطية مزايا المستخدمين من طرف المؤسسة نفسها أو من طرف صندوق معاشات، و يجب على المؤسسة أن تخصص مؤونة للإيفاء بإلتزاماتها تجاه مستخدميها الحاليين و السابقين تُقدِّرها بناءً على فرضيات إكتوارية و معطيات من تجربتها العملية، فأنظمة المنافع المحددة تنطوي على مخاطر مالية (عدم كفاية أصول النظام لتغطية المزايا) و على مخاطر إكتوارية (إختلاف الفرضيات المتوقعة عن الفرضيات الفعلية). فإلتزام المؤسسة في هذا النوع من الأنظمة مبني على أساس مستوى من المنافع و ليس على مستوى تمويل (مثل تقاعد بزيادة 10% من آخر أجر)، و تُعتبر محاسبة هذا النوع مُعقَّدة، لذلك ينصح المعيار المحاسبي 19 المؤسسات باللجوء إلى إستشارة خبير إكتواري (un actuair) حتى تتمكن من تحديد مزايا ما بعد نهاية الخدمة بموضوعية<sup>2</sup>.

### -محاسبة مزايا ما بعد نهاية الخدمة

تختلف محاسبة مزايا المستخدمين ما بعد نهاية الخدمة بحسب النظام الذي يُغطيها.

-فهي سهلة في ظل نظام المساهمات المُحدَّدة، إذ على المؤسسة أن تُسجَل في حساباتها عبثًا" يقابله دين في السنة التي قَدَّم فيها المستخدمون خدماتهم.

<sup>1</sup>عيد احمد ابو بكر، دراسات و بحوث في التامين- بحوث علمية محكمة، دار صفاء للطباعة و النشر و التوزيع ، عمان ، الاردن ، ط1 ، 2010 ، ص150.

<sup>2</sup>محمد بوتين ، مرجع سبق ذكره، ص 193.

## مزاياء المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19 (ias19) و النظام المحاسبي المالي (scf)

-أمّا في نظام المنافع المُحدّدة فالعملية ليست بسيطة كما في النوع الأول، و تتحدّد كل من المؤونة في الميزانية و تكاليف التقاعد في حساب النتائج بالمرور بعدة مراحل (نفصل فيها في التقييم الإكتواري).  
و فيما يلي تلخيص لأصناف مزايا المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19 و أنظمة مزايا ما بعد نهاية الخدمة في الجدولين الآتيين .

### - الجدول 07: أصناف مزايا المستخدمين الأربعة (04) وفق المعيار المحاسبي الدولي 19.

صنف المزايا	ملاحظات
مزايا قصيرة الأجل	-ينتظر تسويتها بشكل نهائي خلال 12 شهرا التي تلي نهاية الدورة. -مثل: الأجور، العطل مدفوعة الأجر، العطل المرضية مدفوعة الأجر، السكن، السيارة، النقل، السلع و الخدمات التي يستفيد منها مستخدمى المؤسسة.
مزايا (منحة) نهاية العقد	-مزايا تمنح للمستخدمين لأن المؤسسة لم تُعد قادرة عن التراجع على تقديم المنافع، و ذلك إمّا: -لأن المؤسسة كانت أبلغت شروط المخطط للمستخدمين المعنيين. - أو لأن المستخدم المعني وافق على المخطط. -فحدث التسريح هو الذي أفرز المزايا و ليس الخدمات المؤداة من قبل المستخدمين.
مزايا أخرى طويلة الأجل	-ينتظر تسويتها بعد 12 شهرا من نهاية الدورة، تكون أثناء الحياة العملية للمستخدم. مثل:غيابات طويلة الأجل المأجورة،العطل المرتبطة بالأقدمية، منحة العجز طويلة الأجل، الإلتفاع و المنح و الأجور المؤجلة التي ينتظر تسويتها بعد أكثر من 12 شهرا من نهاية الدورة.
مزايا ما بعد نهاية الخدمة	-كل مزايا المستخدمين الأخرى بخلاف تلك التي تنتمي إلى الأصناف السابقة. -تختلف محاسبتها بحسب نظام التقاعد الذي يُعطىها (إشراكات محددة أو منافع محددة)

## مزايا المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19(ias19) و النظام المحاسبي المالي (scf)

<p>-مثل: منحة الذهاب للتقاعد (منحة نهاية الخدمة)، تأمين الحياة بعد نهاية الخدمة، تأمين الرعاية الطبية بعد نهاية الخدمة.</p>	<p>-تتطلب تقييما إكتواريا في ظل نظام المنافع المحددة.</p> <p>-لا يتطلب نظام المساهمات المحددة تقييما إكتواريا.</p> <p>-تسجل الفروق الإكتوارية في عناصر أخرى للنتيجة الإجمالية (AERG)</p>
---	--

المصدر: من إعداد الباحث بناء على ما سبق.

أما الإختلافات الموجودة بين أنظمة مزايا ما بعد نهاية الخدمة المتمثلة في كل من نظام الإشتراكات المحددة و نظام

المنافع المحددة فهي ملخصة في الجدول الموالي.

**-الجدول 08: مقارنة بين أنظمة (خُطط) مزايا ما بعد نهاية الخدمة.**

عناصر المقارنة	نظام المساهمات المحددة	نظام المنافع المحددة
طريقة التسيير	تسيير خارجي: مساهمات مدفوعة إلى كيان مستقل الذي يستثمرها.	يمكن أن يكون: -تسييرا داخليا: تتولى المؤسسة تسيير صندوق خاص بالتقاعد الذي يسمح لها بدفع إلتزاماتها إلى المستخدمين مستقبلا. -تسييرا خارجيا: تدفع المؤسسة أموالا إلى طرف ثالث (مثل مؤسسة تأمين)، يتحمل دفع إلتزامات التقاعد للمستخدمين
الإلزام	إلزام قانوني أو ضمني على المؤسسة بدفع مبلغ مالي إلى الكيان المستقل (الصندوق).	إلزام بدفع المنافع المتفق عليها للمستخدمين الحاليين والسابقين.
الجهة المتحملة للمخاطر المالية و المخاطر الإكتوارية	يتحملها المستخدمون -خطر إكتواري:خطر أن تكون المنافع أقل بكثير عمّا كان منتظرا. -خطر مالي (خطر توظيف):خطر أن تكون الأصول المستثمرة غير كافية لتغطية المزايا المنتظرة.	تتحملها المؤسسة (رب العمل). -خطر إكتواري:خطر أن تكون المنافع أكبر و مكلفة كثيرا مقارنة عمّا كان منتظرا. -خطر مالي (خطر توظيف):خطر أن تكون الأصول المستثمرة غير كافية لدفع

المزايَا المتفق عليها.		
-تشكل مؤونة خاصة بالنظام تظهر في الميزانية.	-تُسجل الإشتراكات مثل أعباء إستغلال.	التسجيل المحاسبي
-يسجل عبء خاص بالسنة يتضمن تكلفة خدمات مؤداة و تكلفة مالية.	-لا يتم تشكيل مؤونة.	

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على ما سبق.

#### المبحث الرابع: التقييم الإكتواري لمزايَا ما بعد نهاية الخدمة في أنظمة المنافع المحددة

تمثل مزايَا ما بعد نهاية الخدمة مزايَا تمنح للمستخدمين بعد نهاية حياتهم الوظيفية، و من أمثلتها و أهمها نجد منحة التقاعد. و تُعتبر أنظمة المنافع المحددة وحدها فقط المعنية بتطبيق أسلوب التقييم الإكتواري لتحديد الإلتزام المستقبلي على المؤسسة تجاه مستخدميها فيما يتعلق بالمزايَا ما بعد الخدمة أو ما بعد التشغيل.

#### المطلب الأول: الفرضيات الإكتوارية

إنّ الفرضيات الإكتوارية التي يجب إعتماؤها لتحديد إلتزام المنافع المحددة من قبل المؤسسة تتنوع ما بين فرضيات داخلية و خارجية يتمّ تسجيلها من واقع المؤسسة و محيطها العام و فرضيات مالية و ديموغرافية تتعلق بالخصائص العامة الحالية والمستقبلية للمورد البشري بالمؤسسة. و يجب أن تكون هذه الفرضيات موضوعية ومتوافقة فيما بينها، التي تسمح للمؤسسة بتقدير موثوق لإلتزام المنافع المحددة لما بعد نهاية الخدمة. و نميز ما يلي<sup>1</sup>:

#### الفرع الأول: الفرضيات المالية

تتضمن كل من معدل الخصم الذي يُحدّد بناءً على معدلات السوق المالية في تاريخ غلق الدورة بالنسبة لمؤسسة من الفئة الأولى أو بالنسبة لمعدل خصم سندات الحكومة في حالة سوق مالية غير نشطة، مستوى المنافع ومستوى الزيادة في الأجر في تاريخ الذهاب للتقاعد. و في حالة الخدمات الطبية (التأمين الطبي ما بعد نهاية الخدمة) تُقدّر التكاليف الطبية المستقبلية وخاصة التكلفة الإدارية للطلبات ودفع الخدمات... الخ، و يجب إعداد هذه الفرضيات على أساس معطيات السوق عند تاريخ الغلق بالنسبة للفترة الحالية وبالنسبة للفترة التي يجب إطفاء الإلتزام فيها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> www.focusifrs.com, consulté le 05-09- 2016.

<sup>2</sup> هوام جمعة، المحاسبة المعمقة وفقا للنظام المحاسبي المالي الجديد و المعايير المحاسبية الدولية ias/ifrs، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص194.

### الفرع الثاني: الفرضيات الديموغرافية

تتمثل في معدل دوران المستخدمين، معدل الوفاة، نسبة الأشخاص المشاركون في النظام و الذين لهم أفراداً يحق لهم الإستفادة من المنافع (تفيد في حالة تقدير منحة الوفاة)، نسبة الأشخاص المشاركون في النظام وتصنيفهم و معدل طلبات التعويض عن الرعاية الطبية... الخ.  
و يقترح المعيار المحاسبي الدولي 19 في توجيهاته أن تلجأ المؤسسات إلى إستشارة خبير إكتواري و الإستعانة به في تحديد القيمة المحينة لإلتزام المنافع المحددة الخاصة بمزاياء ما بعد نهاية الخدمة (التشغيل).

### المطلب الثاني: الإلتزام أو الدين الإكتواري لنظام المنافع المحددة (PBO)

هي القيمة الحالية المحتملة الموافقة للخدمات السابقة و اللاحقة للمستخدم الأجير، و تحدد بطريقة الوحدات الائتمانية المتوقعة (UCP/PUC) التي يقترحها و ينصح المعيار المحاسبي الدولي 19 بإتباعها<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: صيغة حساب الإلتزام الإكتواري

تُعطى صيغة حساب القيمة المحينة لإلتزام المنافع المحددة لمزاياء ما بعد نهاية الخدمة بحاصل ضرب كل من<sup>2</sup>:

مبلغ الحقوق المجمعة للمستخدمين عن الخدمات المقدمة في الفترة المعنية و الفترات السابقة و احتمال دفع المؤسسة لهذه المنافع (الذي يرتبط بمعدل دوران المستخدمين و بمعدل الوفاة) و معدل التحيين (الخضم).

و يمكن تفكيك و تبسيط هذه العبارة كما يلي:

القيمة الحالية للإلتزام (E) = مبلغ الحقوق (المنافع) المجمعة من طرف المستخدمين (D) × احتمال دفع المؤسسة للمزاياء (P) × معدل التحيين (A). حيث:

D هي جداء كمية الحقوق المجمعة (Q) في نهاية الفترة و الأجر الأخير (S<sub>2</sub>). أي

$$D = Q \times S_2 \text{ مع}$$

Q هي قيمة الحقوق المجمعة في نهاية سنة تقييم المزاياء. و

$$S_2 = S_1 (1+t)^n \text{ و هو الأجر الأخير المُقدَّر لسنة الخروج للتقاعد على أساس معدل زيادة في الأجر } t.$$

P هو احتمال التواجد، و يُعطى بالصيغة الآتية:

$$P = (1 - pm) (1 - \text{turnover}).$$

<sup>1</sup> Spac. Actuaire, opcit,p13, disponible sur le site :www.spac-actuaire.fr ,consulté le 07-09- 2016.

<sup>2</sup> www.focusifrs.com ,consulté le 20-09- 2016 .

و تدل الرموز الأخرى على ما يلي:

$S_2$ : الأجر في سنة الذهاب للتقاعد.

$S_1$ : أجر سنة تقييم المزايا، أي السنة الجارية.

$N$ : هي الفترة الممتدة من سنة تقييم الإلتزام إلى سنة الذهاب للتقاعد.

$P_m$ : هو احتمال الوفاة.

$Turnover$ : هو معدل دوران المستخدمين.

$A$ : هو معدل التحيين ( و هو معدل خصم سندات مؤسسة من الفئة الأولى في سوق مالي نشط).

ولتتمكن المؤسسة من قياس و تقييم إلتزام المنافع المحددة، يجب عليها<sup>1</sup>.

- إلتباع أسلوب الوحدات الائتمانية المتوقعة (UCP) وتُسمى أسلوب المنفعة المستحقة مقسومة على الخدمة لتحديد كل من القيمة الحالية لإلتزام المنافع و تكلفة الخدمة الحالية والسابقة.

- بموجب هذا الأسلوب، فإن كل فترة من فترات المستخدمين تؤدي إلى وجود وحدة إضافية في مستحقات المنفعة، و يقيس هذا الأسلوب كل وحدة من مستحقات المنافع بشكل مستقل لتشكيل الإلتزام النهائي الذي يُحدّد بالقيمة الحالية بمعدل خصم مناسب. و ذلك بإدراج مختلف الفرضيات الإكتوارية المتعلقة بالمستفيدين من المزايا. فطريقة الوحدات الائتمانية المتوقعة (UCP) هي طريقة للرسملة الفردية خاصة بنظام المنافع المحددة تسمح للمؤسسة بقياس إلتزامها بالمنافع المحددة (DBO ou PBO: defined or projected benefit obligation) تجاه كل مستخدم، الذي تتعهد المؤسسة في ظلّه بأن تدفع له إما ريعاً بصفة دورية أو مبلغاً مالياً دُفعة واحدة من تاريخ ذهابه للتقاعد حتى تاريخ وفاته<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: التسجيل المحاسبي في القوائم المالية لمزايا ما بعد نهاية الخدمة

نتيجة للتغيرات الجوهرية التي حدثت على طريقة تقييم مزايا المستخدمين وبالضبط في صنف المزايا ما بعد نهاية الخدمة التي تدخل ضمنها منحة الذهاب للتقاعد، فقد أصبحت تتضمن الميزانية على المؤونة المكونة خصيصاً لإطفاء هذا الإلتزام و جدول حسابات النتائج على تكاليف الدورة المتعلقة بالدورة و معالجة الفروق الإكتوارية كما يلي<sup>3</sup>:

<sup>1</sup> أمين بن سعيد و يونس الاغواطي، مرجع سبق ذكره، ص 12.

<sup>2</sup> Danielle Sougne, opcit, p06 .

<sup>3</sup> Spac. Actuaire, Opcit ,p29 .disponible sur le site :www.sp.ac-actuaire.fr,consulté le 08-10-2016.

- في الميزانية

فإنّ المؤونة تكون تساوي إلى الفرق بين:

$$\left. \begin{array}{l} (+) \text{ قية الإلتزام (PBO)} \\ (-) \text{ قيمة الأصول (بالقيمة العادلة)} \\ \text{المؤونة} = \end{array} \right\}$$

و الفوارق الإكتوارية تُضم لتشكّل ما يُعرف بمخزون أو إحتياطي عناصر أخرى للنتيجة الإجمالية (AERG).  
علمًا أنّه قبل إجراء التعديلات على المعيار، و وفقًا لطريقة كوريدور فإنّ المؤونة كانت تُحدّد كما يلي:

= المؤونة

$$\left. \begin{array}{l} \text{قيمة الإلتزام (PBO)} \\ (-) \text{ القيمة العادلة للأصول} \\ (-/+ ) \text{ تكلفة السنوات السابقة غير مسجلة محاسبيا} \\ (-/+ ) \text{ خسائر أو أرباح اكتوارية غير مسجلة.} \end{array} \right\}$$

- و في جدول النتائج

فحسب توجيهات المعيار المحاسبي الدولي 19، فإنّ التكلفة تكون مجزأة إلى تكلفة خدمات وتكلفة مالية، حيث أنّ الأولى هي مجموع تكلفة الخدمات المؤداة و تكلفة الخدمات السابقة، أما الثانية فهي الفرق بين تكلفة التحيين و العائد المنتظر على الأصول. أي :

$$\left. \begin{array}{l} (+) \text{ تكلفة خدمات} \\ (+) \text{ تكلفة الفائدة الصافية.} \end{array} \right\} = \text{تكلفة تقاعد}$$

الفرع الثالث: المعالجة المحاسبية للفوارق الإكتوارية

نظرًا لكون التعديلات الأخيرة التي أُجريت على المعيار الحاسبي الدولي 19 قد ألغت طريقة كوريدور (la méthode de corridor) للإعتراف بالفروق الإكتوارية، و تخلت عنها الكثير من الشركات التي تُطبق المعايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية، فقد أصبح من الضروري الإعتراف بهذه الفوارق و تسجيلها مباشرة ضمن العناصر الأخرى للنتيجة (AERG)، و عليه فإن:

-الأرباح و الخسائر الإكتوارية المتولدة خلال الدورة تحمّل على الأموال الخاصة.

- لا يتم إعادة دمجها في أعباء الدورات اللاحقة (إلغاء طريقة إهلاك الفوارق الإكتوارية).
- يجب على المؤسسة عرض معلومات أكثر تفصيلاً في الملاحق حول تغيّر العناصر الأخرى للنتيجة الإجمالية و توضيح قيمة الفوارق في بداية الدورة وقيمتها في نهاية الدورة.

### المطلب الثالث: المعلومات الواجب الإفصاح عنها المتعلقة بالمزايا حسب المعيار المحاسبي الدولي 19

- أفرد المعيار المحاسبي الدولي 19 في نسخته المعدّلة أهمية إضافية للمعلومات الواجب الإفصاح عنها في القوائم المالية و الملحق خدمة للأطراف المستعملة لها كالمستثمرين و منتسبي نُظُم منافع التقاعد و كل من له مصلحة بالمؤسسة. و قد أوجب المعيار الإفصاح على ما يلي:
  - عرض الخصائص العامة لنظام التقاعد و أهم الإخطار المحتملة خاصة بالنسبة للأصول.
  - توضيح و شرح المبالغ المسجلة محاسبياً و تغيرات الدورة من حيث ضرورة الفصل بين الآثار الناتجة عن تغير الفرضيات المالية و الفرضيات الديموغرافية.
  - تحليل الآثار الكامنة على التدفقات المستقبلية للمؤسسة من خلال:
  - إختبار حساسية قيمة الإلتزامات لأهم الفرضيات.
  - تقديم معلومة عن الإستراتيجية المتبعة فيما يتعلق بتسيير الأصول والخصوم.
  - توضيح طرق تمويل النظام التي تحدد المساهمات المستقبلية.
  - تقديم عرض عن ديمومة النظام وفترات تقديم المنافع.
- و حتى تستطيع المؤسسة تلبية هذه المتطلبات من الإفصاح يجب عليها إتّباع تجزئة مثلى لعرض نتائجها، و التي يمكن أن تكون على أساس جغرافي أو حسب نوع الفئات (نشطين، متقاعدين).

### المبحث الخامس: مزايا المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)

- يستفيد مستخدموا المؤسسات الإقتصادية في حياتهم المهنية أو بعد إحالتهم على التقاعد من مجموعة من المزايا و التي تكون مختلفة كذلك في طبيعتها مالية و مادية.
- و حسب المجلس الوطني للمحاسبة (CNC)، فإن المزايا المستخدمين هي كل ما تمنحه المؤسسة لمستخدميها كمقابل لهم مهما كانت طبيعته، عن الخدمات التي أدّوها لصالحها، فهي حصيلة إلتزام قصير أو طويل الأجل،

تشريعي (قانون، إتفاقية جماعية عقد عمل...). أو ضمني (ممارسة) التي تُجبر المؤسسة على دفع إلتزاماتها<sup>1</sup>. فمثلا يُحدد قانون العمل 90-11 عدد ساعات العمل القانونية ب40 ساعة في الأسبوع، و بالتالي تكون كل ساعة إضافية يستغرقها المستخدم في تقديم عمل أو خدمة لمصلحة المؤسسة يستحق عليها تعويض، كما أنّ كثيرا من المزايا الأخرى يتم إقرارها في إطار ما يُعرف بالإتفاقيات الجماعية. و التي يعتبرها البعض أن لها فائدة مهمة في عملية التدقيق المحاسبي .

### - مفهوم الإتفاقية الجماعية للعمل

يُعرّف البعض الإتفاقية الجماعية للعمل على أنّها إتفاق مُبرم بين صاحب أو صاحبي عمل أو تنظيم أو تجمع لأصحاب العمل من جهة، و تنظيم أو عدّة تنظيمات نقابية للعمال من جهة أخرى، بهدف تحديد مشترك لشروط التوظيف و العمل و مختلف الضمانات الإجتماعية<sup>2</sup>. أمّا المشرع الجزائري فقد عرّف الإتفاقية الجماعية للعمل في قانون 1990 على أنّها إتفاق مُدوّن يتضمن مجموعة من شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدّة فئات مهنية، و تُبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين صاحب العمل و الممثلين النقابيين للعمال، كما تُبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم أو عدّة تنظيمات نقابية تمثيلية لأرباب العمل من ناحية، و تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال من ناحية ثانية<sup>3</sup>. و يجب أن تُسجّل الإتفاقية الجماعية لمؤسسة ما أمام جهتين مختلفتين أولاهما مفتشية العمل المختصة إقليميا و الثانية كتابة ضبط المحكمة، و أن يلتزم صاحب العمل بنشرها و توزيعها في أوساط العمال<sup>4</sup>.

### المطلب الأول: أصناف مزايا المستخدمين في النظام المحاسبي المالي

على عكس تصنيف المعيار المحاسبي الدولي 19، فإنّ النظام المحاسبي المالي يُميز ثلاثة أنواع من مزايا المستخدمين، و هي مزايا حاضرة قصيرة الأجل و مزايا طويلة الأجل و مزايا نهاية (فسخ) العقد<sup>5</sup>. و إستمد النظام المحاسبي المالي من المعايير المحاسبية الدولية طرقا جديدة لتقييم بعض الخصوم لم تُكن مُطبّقة من قبل، ففيما يتعلق بالمزايا الممنوحة للمستخدمين فإن المجلس الوطني للمحاسبة تناول تصنيف هذه المزايا وطرق تقييمها و

<sup>1</sup> Conseil national de comptabilité, note méthodologique de première application du système comptable financier : les avantages au personnel, 2009, p03, disponible sur le site : www.cnc.dz, consulté le 17-10-2016.

<sup>2</sup> أحية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن - القانون الاتفاقي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص15.

<sup>3</sup> أحية سليمان، مرجع سابق، ص18.

<sup>4</sup> بن عزوزين صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد، عمان، الاردن، 2011، ص139.

<sup>5</sup> Commission de normalisation des pratiques comptables et de diligences professionnelles, avis sur les avantages au personnel, CNC, p02, disponible sur le site : www.cnc.dz, consulté le 03-11-2016.

معالجتها المحاسبية. و ما يلاحظ على موضوع مزايا المستخدمين، أن دراسته في إطار النظام المحاسبي المالي تتميز بنوع من الإستقرار على عكس المعيار المحاسبي الدولي 19 الذي عُدّل في عدّة مرات. كما أنّ توجّه المعيار المحاسبي الدولي 19 لدمج صنفى المزايا ما بعد نهاية الخدمة والمزايا الأخرى طويلة الأجل مع بعضهما البعض في صنف واحد يجعل المرجعين المحاسبين يتقاربان مع بعضهما البعض في هذا الموضوع.

### الفرع الأول: مزايا المستخدمين قصيرة الأجل

تمثل المزايا قصيرة الأجل كل إلتزامات المؤسسة تجاه مستخدميها واجبة الدفع خلال السنة، أي تلك المستحقة في الإثني عشر شهراً الموالية لغلاق الدورة التي تم خلالها تقديم الخدمة من قبل المستخدمين. و يندرج تحت تصنيف المزايا قصيرة الأجل مايلي<sup>1</sup>:

-أجور مستخدمي المؤسسة وما يلحق بها من أعباء إجتماعية بما فيها تلك الموجهة للمدراء أو المسيرين و المستغل الفردي كمقابل عن العمل المؤدى.

-المزايا ذات الطابع المادي مثل السكن و السيارة و الخدمات أو المنتجات المجانية أو المدعومة التي يستفيد منها الأفراد المستخدمين النشطين منهم و المتقاعدين.

-الإشتراكات في الضمان الإجتماعي المرتبطة بتلك الأجور.

-الأعباء الإجتماعية الإجبارية والإختيارية للمستغل الفردي في حالة المؤسسات الفردية.

- العطل المدفوعة الأجر و ما يتصل بها من أعباء إجتماعية.

-منحة الإنتفاع ( prime d'intéressement ) وغيرها الواجبة الدفع خلال إثني عشر شهراً الموالية لغلاق الدورة المالية.

أي أنّ المزايا قصيرة الأجل التي تمنحها المؤسسة لمستخدميها خلال دورة معينة تتنوع ما بين المزايا النقدية و المزايا غير النقدية، ففي النوع الأول نجد مثلاً الأجور والعطل مدفوعة الأجر و حصة الإنتفاع من الأرباح قصيرة الأجل، أما في النوع الثاني فنجد مثلاً السكن و السيارة والتأمين الصحي و المنتجات والخدمات المدعومة من طرف المؤسسة أو المقدمة مجاناً للمستخدمين.

<sup>1</sup> Conseil national de comptabilité, opcit, p03.

## 1-الأجر

يُعتبر الأجر من أهم المزايا التي يستفيد منها المستخدم، و في نفس الوقت يمثل أحد أهم عناصر التكلفة التي تتحملها المؤسسة الإقتصادية<sup>1</sup>، و هو ما يتقاضاه المستخدم من مؤسسته مقابل الجهد المبذول في الإنتاج أو في تقديم خدمة، كما تدل كلمة أجر على كل مكافأة مقابل تأدية عمل من قبل شخص (عامل أو عامل مختص) لفائدة شخص آخر (رب العمل) و ذلك بموجب عقد عمل أو إتفاقية جماعية للعمل<sup>2</sup>. و قد وَظَفَ المشرع الجزائري مصطلحات أخرى مرادفة للأجر للدلالة على ما يتقاضاه المستخدم لقاء العمل المؤدى هي الراتب و الدخل<sup>3</sup>. و بالمقارنة مع المعيار المحاسبي الدولي 19 أين تُذكر مثلا مزايا السكن و الساعات الإضافية و الأقدمية منفردة، فإنها في النظام المحاسبي المالي تُعالج مدججة ضمن الأجر بالإضافة إلى مكافآت و تعويضات أخرى مختلفة.

و يتأثر مستوى الأجور في مؤسسة ما بعوامل داخلية كأهمية الوظيفة، الوضع المالي للمؤسسة و لقطاعها و الأهمية النسبية للعامل الأجير، و عوامل خارجية كظروف سوق العمل، معدل الأجور السائدة في منطقة نشاط المؤسسة و المفاوضات الجماعية. و ترتبط بالأجر عبارات كثيرة منها الأجر الأساسي، أجر المنصب، الأجر الخاضع، الأجر الخام و الأجر الصافي. و عليه نرى أنه من المفيد تقديم مفهوم هذه العبارات وكذا العناصر المختلفة المكونة للأجر حسب الترتيب الذي تظهر عليه في كشف الراتب (أي حسب الكتلة التي تنتمي إليها). و يتضمن موضوع الأجور في المؤسسات الإقتصادية مرادفات أخرى مختلفة كالمكافآت و التعويضات، إذ يُقصد بالمكافآت كل مبلغ مالي يُدفع للمستخدم من مؤسسته زيادة على أجره العادي لِحُثِّه على زيادة الإنتاج و زيادة مردوديته، أما التعويضات فتُعبّر عن كل مبلغ مالي يحصل عليه المستخدم لتعويض زيادة تكلفة المعيشة أو تسديد مصاريف ممارسة المهنة أو لتعويض ضرر<sup>4</sup>.

### 1-1-الأجر الأساسي

هو الأجر الذي يُحسب لمستخدم في مؤسسة ما وفقا لتصنيفه المهني فيها، و يُتخذ أساسا لحساب بعض المنح و العلاوات الأخرى، فكل منصب عمل يقابله أجرًا أساسيًا مناسبًا يُحدد إما في إطار الإتفاقية الجماعية

<sup>1</sup> زين نيم، إدارة الموارد البشرية (أساليب الإدارة الحديثة)، ص 44. متاح على الموقع: [www.kutobpdf.com](http://www.kutobpdf.com)، أطلع عليه يوم 18-10-2016.

<sup>2</sup> جمال لعشيشي، محاسبة الجباية والمؤسسة وفق النظام المحاسبي المالي الجديد، الصفحات الزرقاء، الجزائر، 2010، ص 60.

<sup>3</sup> بن عزوز بن صابر، مرجع سبق ذكره، ص 166.

<sup>4</sup> جمال لعشيشي، مرجع سبق ذكره، ص 61.

للعمل أو عن طريق لوائح تنظيمية و يتضمن على رقم إستدلالي<sup>1</sup>. فعلى سبيل المثال إذا كان مستخدم ما مُصنفاً في 14-3 و كان رقمه الإستدلالي هو 815 و أن القيمة المالية للنقطة الاستدلالية هي 40دج، فإنّ الأجر الأساسي لهذا المستخدم يكون يساوي إلى  $(815*40=32600)$ .

## 1-2-أجر المنصب

يمثل أجر المنصب إحدى كُتل كشف الأجرة، و هو الأساس الذي يُحسب عليه الإشتراك في الضمان الإجتماعي، و يشتمل أجر المنصب على كل من الأجر الأساسي و المكافآت و التعويضات الخاضعة لكل من الضمان الإجتماعي و الضريبة على الدخل، كالساعات الإضافية، تعويض الخبرة المهنية، تعويض الضرر، تعويض عمل المنصب، مكافآت المردود الفردي و المردود الجماعي.

## -الساعات الإضافية

تُقدّر المدة القانونية للعمل ب40 ساعة عمل في الأسبوع، على أن تُؤدى على الأقل في 05 أيام، غير أنّ كثيراً من المناصب في مؤسسات إقتصادية مختلفة تقتضي العمل خارج الأوقات العادية له، و هو ما يسبب للمستخدم ضغط وإجهاد نفسي، و هذا ما يستدعي تخصيص مكافأة مناسبة لها تُحدّد وفقاً لمعايير معينة في إطار الاتفاقيات الجماعية<sup>2</sup>، أي انها وضعية استثنائية تكون للضرورة الملحة يُستدعى فيها المستخدم للقيام بأداء عمل خارج المدة القانونية أو في أيام الراحة أو في العطل القانونية، مع شرط أن لا تتعدى تلك الساعات الإضافية 20% من المدة القانونية للعمل<sup>3</sup>. و بهذه الطريقة يكون بإمكان المؤسسة الإستفادة بحجم ساعي إضافي أقصى يُقدّر ب08 ساعات في الأسبوع.

و قد أجاز المشرع تجاوز عتبة 20% ساعة إضافية في حالة الظروف الطارئة الآتية:

-الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث.

-إنهاء الأشغال التي يتسبب توقّفها بحكم طبيعتها في إحداث أضرار.

و يتم مكافأة الساعات الإضافية كما يلي<sup>4</sup>:

-بالنسبة للساعات الأربع الأولى الإضافية المؤداة فهي تُكافأ ب50% من قيمة الساعة العادية.

-بالنسبة للساعات الزائدة عن الأربع ساعات الإضافية الأولى فهي تُكافأ ب75% من قيمة الساعة العادية.

<sup>1</sup> بن عزوز بن صابر، مرجع سبق ذكره ، ص 173.

<sup>2</sup> احمية سليمان، مرجع سبق ذكره ، ص 366.

<sup>3</sup> المادة 31 من القانون رقم 90-11.

<sup>4</sup> جمال لعشيشي ، مرجع سبق ذكره ، ص 61.

-بالنسبة للساعات الإضافية المنجزة ليلاً (ما بين التاسعة ليلاً و الخامسة صباحاً) فهي تُكافأ ب 100% من الساعة العادية، مع شرط عدم إحتسابها كعمل تناوبي.

#### -مكافأة الخبرة المهنية

يُطلق عليها كذلك إسم منحة الأقدمية، و تعني تقيم الخبرة المهنية التي تحصل عليها العامل خلال مساره المهني داخل مؤسسته المستخدمة أو خارجها، و منذ صدور القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فقد أصبحت مكافأة الخبرة المهنية تُحدد في إطار الإتفاقيات الجماعية<sup>1</sup>. وتتبع المؤسسات طُرُقًا مختلفة في تقييم الخبرة المهنية، فمنها من تُحدد قيمة مالية لكل صنف مهني عن كل سنة عمل دون تمييز الخبرة المكتسبة داخل المؤسسة عن تلك المكتسبة من خارجها، و منها من تُحدد طريقة المكافأة على أساس التدرُّج في سنوات العمل من خلال تحديد نسبة مئوية من الأجر الأساسي لكل فترة عمل محددة، مثل أن تُحدد المؤسسة نسبة 1% لكل عامل له أقدمية تتراوح من سنة إلى 05 سنوات، و تُرفع هذه النسبة لكل فترة عمل أكبر منها، كما أن هناك مؤسسات تحسب مكافأة الخبرة المهنية بمعدلين مختلفين أحدهما للخبرة المكتسبة داخل المؤسسة وآخر للخبرة المكتسبة من خارجها. و يرى البعض أن أسهل طريقة و أفضلها لحساب منحة الخبرة المهنية هي حسابها على أساس نسبة من الأجر الأساسي، و هو ما كَرَّسَتْه أغلبية الإتفاقيات الجماعية<sup>2</sup>.

#### -تعويض الضرر (indemnité de nuisance)

يُنح هذا التعويض للمستخدمين الذين يشتغلون في مناصب تتميز بظروف عمل شاقة و جهود مضمية أو تنطوي على خطورة أو عناصر مُضِرَّة بالصحة، و على هذا الأساس فإن كل مؤسسة إقتصادية تُهمُّها هذه النقطة يجب أن تحرر في إطار إتفاقيتها الجماعية و بإستشارة لجنة الصحة و الأمن قائمة المناصب التي يكتسب من يشغلونها هذا التعويض.

#### -تعويض عمل المنصب

يُنح هذا التعويض للمستخدمين الذين يشتغلون في أفواج متناوبة التي تم تشكيلها إستجابة لضرورة الإنتاج أو لضرورة الخدمة، وللتحكم في هذا التعويض تعتمد المؤسسة على تحرير قائمة تُحدد فيها المناصب أو المصالح أو

<sup>1</sup> بن عزوز بن صابر، مرجع سبق ذكره ، ص 180.

<sup>2</sup> بن عزوز بن صابر، مرجع سابق ، ص 181.

الأقسام التي تكون معنية بالإستفادة بهذا التعويض، و يُحدد مبلغ التعويض وفقًا للإتفاقية الجماعية<sup>1</sup>، التي نجد أغلبيتها تحدده على أساس نسبة من الأجر الأساسي<sup>2</sup>.

### -مكافآت المردودية الفردية و الجماعية (PRC & PRI)

هي مكافآت تُمنح للمستخدمين بناءً على نتائج العمل المحققة في المؤسسة، أي هي مقابل مالي تدفعه المؤسسة لمستخدميها نظير ما قاموا به من مجهود إِمَّا لتحقيق مستوى إنتاج معين أو لتجنيبها تحمل خسائر، و يمكن أن تُمنح هذه المكافآت بشكل فردي أو جماعي، فهي مكافآت مرتبطة بتحقيق شروط مُحددة مثل بلوغ حجم معين من الإنتاج.

فمكافأة المردودية الفردية تُمنح للمستخدم لقاء مجهوده الفردي الذي شارك به من أجل تحقيق الأهداف التي سطرها مؤسسته خلال فترة معينة، و هي منحة يتم تقديرها في الغالب بنسبة مئوية من الأجر الأساسي و يَتَمَّ دَفْعُهَا إِمَّا بصفة شهرية أو ثلاثية، و هناك مؤسسات أخرى جعلت من معايير نوعية العمل وكميته والمواظبة عليه و الإنضباط فيه شروطًا للإستفادة من هذه المنحة، كما هو الحال في ديوان الترقية والتسيير العقاري الذي حددها ب20% حسب المعايير الآتية: نوعية العمل 6%، كمية العمل 6% و المواظبة 8%<sup>3</sup>.

أما مكافأة المردودية الجماعية فُتُمنح عادة بالموازاة مع منحة المردودية لصالح مجموعة أ و فريق من المستخدمين نجحوا في تحقيق أهداف كمية مسطرة من طرف المؤسسة خلال فترة معينة و في ظل شروط عمل محددة، و تُحدَّد نسبتها من الأجر الأساسي، و هي تختلف من مؤسسة إقتصادية إلى أخرى، فهي مثلاً بمعدل 40% في صناديق الضمان الإجتماعي و 20% في ديوان الترقية و التسيير العقاري<sup>4</sup>. كما يمكن زيادة على ما تمَّ ذكره من قائمة المكافآت و التعويضات التي ليست نموذجية لكل المؤسسات أن تُلحَقَ بأجر المنصب مِنحًا أخرى كمنحة المسؤولية.

### 1-3-الأجر الخاضع للضريبة

تُفَرِّضُ على مداخل المستخدمين ضريبة يتحدد وعاءها من مجموع أجر المنصب والعناصر المكملة مطروحا منها إشتراك الضمان الإجتماعي، حيث تشمل العناصر المكملة على كل من تعويض السكن، تعويض السلة، تعويض إستعمال السيارة وتعويض مصاريف المهمة، أي أن :

<sup>1</sup> جمال لعشيشي، مرجع سبق ذكره، ص 62.

<sup>2</sup> بن عزوز بن صابر، مرجع سبق ذكره، ص 196.

<sup>3</sup> بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 210.

<sup>4</sup> بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 211.

الأجر الخاضع للضريبة = ( أجر المنصب + العناصر المكملة - إشتراك الضمان الإجتماعي ). أي :  
الأجر الخاضع للضريبة = أجر المنصب (0.91) + العناصر المكملة . و بعد تحديد مبلغ الأجر الخاضع للضريبة  
على الدخل الإجمالي، يتم إستخراج قيمة ما يُقتطع منه كمبلغ ضريبة بالإعتماد على سُلم خاص لذلك .

#### -تعويض السكن

يُنح هذا التعويض مثلاً للمستخدم الذي يستأجر سَكناً للتقرب من مؤسسته و الذي تمنحه الإتفاقية  
الجماعية الحق في سكنٍ توفره له مؤسسته.

#### -تعويض السلة (أو القفة)

يُنح هذا التعويض للمستخدمين الذين لا تُوفّر لهم مؤسستهم وجبة الغداء، ويختلف تقديره من مؤسسة  
إلى أخرى، و تُحدّد المادة 71 من قانون الضرائب المباشرة العدد الأقصى للأيام القابلة لتعويض السلة ب22 يوم  
في الشهر بقيمة لا يجب أن تنزل عن 50 دج<sup>1</sup>.

#### -تعويض إستعمال السيارة

يُنح هذا التعويض لمن يستعمل سيارته الشخصية للذهاب لمقر عمله في حالة عدم ضمان النقل  
للمستخدمين من طرف المؤسسة، و يختلف تقييمه من مؤسسة إلى أخرى، و في الغالب يُعوض بالإستناد إلى بُعد  
المسافة بين سكن المستخدم المعني و مقر عمله المعتاد.

#### -تعويض مصاريف المهمة (frais de mission)

يُنح للمستخدم الذي يُكلّف بأداء مهمة لمصلحة المؤسسة في أماكن غير معتادة لعمله تعويضاً يُحسب على  
أساس الأسعار المعمول بها لتغطية حاجياته التي إقتضتها المهمة، مثل التنقل بسيارته الخاصة و الإطعام و الإقامة،  
ويختلف هذا التعويض بحسب منصب المكلف بالمهمة و بمدتها، و بالوجهة التي تؤدي فيها هذه المهمة إن كانت  
تحتوي على هياكل إستقبال تابعة للمؤسسة أم لا تحتويها، وكذلك يُبعدها عن مقر العمل المعتاد للمكلف  
بالمهمة. و يتم هذا التعويض حسب تفاصيل الإتفاقية الجماعية.

#### 1-4-الأجر الإجمالي

يُعبّر الأجر الإجمالي على كل الدخل الذي يُحصّل المستخدم من مؤسسته دون إقتطاعات، و هو الدخل  
الخام، و يتضمن الأجر الإجمالي على مجموع كل من أجر المنصب و العناصر المكملة (التي سبق توضيحها) و  
العناصر الأخرى. أي:

<sup>1</sup> جمال لعشيشي ، مرجع سبق ذكره ، ص 63.

الأجر الإجمالي = أجر المنصب + العناصر المكملة + العناصر الأخرى.

و تندرج ضمن العناصر الأخرى منح ذات طابع إجتماعي كالمنح العائلية و الأجر الوحيد ومنحة التمدرس. غير أنه في حالة إذا كان المستخدم يشتغل في مناطق الجنوب أو المناطق المعزولة فإنه يتم إضافة كل من منحة السلة و السكن إلى العناصر الأخرى، و تُعتبر هذه الأخيرة غير خاضعة لإقتطاع الضمان الإجتماعي و لا للضريبة على الدخل الإجمالي. و المنح الإجتماعية هي<sup>1</sup>:

#### -المنح العائلية

حُدِّدت المنح العائلية في المرسوم التنفيذي رقم 96-298 بقيمة 600 دج لكل ولد، وذلك في حدود الخمسة أولاد الأوائل المستفيدين إذا لم يكن الأجر الخاضع للضمان الإجتماعي (أجر المنصب) يفوق الأجر الأدنى المضمون. أما في حالة تجاوز الأجر الخاضع للضمان الإجتماعي للمستخدم المعني سقف الأجر الأدنى المضمون، و فاق عدد أولاده خمسة، فإنَّ المنحة العائلية تكون بقيمة النصف (300 دج).

#### -الأجر الوحيد

يُمنح للزوجة (الزوج) الذي لا يُمارس أي نشاط، دون الأخذ بعين الإعتبار قيمة الأجر الخاضع للضمان الإجتماعي.

#### -منحة التمدرس

حُدِّد نفس المرسوم السابق قيمة هذه المنحة ب800 دج سنويا على كل ولد في حدود الخمسة أولاد الأوائل، أما في حالة تجاوز الأجر الخاضع للضمان الإجتماعي للمستخدم (أجر المنصب) سقف الأجر الأدنى المضمون، فتكون قيمة منحة التمدرس بالنصف (أي 400 دج).

#### -تعويض المنطقة

تمنح بعض المؤسسات الإقتصادية لمستخدميها المتواجدين في مناطق جغرافية معينة من تعويض خاص يُسمى تعويض المنطقة وذلك بغية تحقيق هدفين، أحدهما لتحفيز الأفراد بقبول العمل في هذه المناطق لتنميتها، و الثاني لتعويضهم عن الأضرار التي يتعرضون لها، الناتجة عن قسوة الظروف الطبيعية، ويتم تقييم تعويض المنطقة وفقا للإتفاقية الجماعية إما بنسبة معينة من الأجر الأساسي، أو من خلال تحديد مبلغ ثابت حسب منصب العمل، أو بتحديد هذا التعويض حسب فترة العمل، و تُعدُّ لذلك قوائم المناصب المعنية بالتعويض.

<sup>1</sup> جمال لعشيشي، مرجع سابق، ص 63.

## -الإقتطاعات و الأجر الصافي

يُفرضُ على أجر المستخدم و في مستويات مختلفة منه مجموعة من الإقتطاعات الإجبارية و الإختيارية للوصول إلى أجره الصافي.

فالإقتطاعات الإجبارية تتعلق بكل من الإشتراك في الضمان الإجتماعي و الضريبة على الدخل و المعارضة على الأجر. فإشتراك الضمان الإجتماعي يفرض بمعدل 09% على أجر المنصب لكل شخص يشتغل على التراب الوطني مهما كانت جنسيته. أما الضريبة على الدخل فتُفرض على وعاء الأجر المتضمن مجموع كل من أجر المنصب و العناصر المكملة مطروحا منها إقتطاع الضمان الإجتماعي، و هي تُفرض على مستخدمي المؤسسات الصناعية و التجارية و كذا الإدارات العمومية، و يتم تحديد مبلغ الضريبة بمطابقة الوعاء الخاضع مع جدول معد خصيصا لذلك، هو جدول الضريبة على الدخل. أما المعارضة على الأجر فهي ما يتم إقتطاعه من أجر المستخدم بموجب حكم قضائي لصالح طرف آخر.

أما الإقتطاعات الإختيارية فنذكر منها على سبيل المثال التسبيقات على الأجر و المشتريات بالتقسيط، و يكون للمؤسسة في هذا النوع من الإقتطاعات الحرية في كيفية تحديد طريقة الإقتطاعات و فتراتها مع مراعاة عدم الإضرار بالملاءة المالية للمستخدم.

## 1-5-الأجر الصافي

هو الأجر المستحق دفعه للمستخدم من طرف مؤسسته، ويُسمى الصافي للدفع، و هو يمثل الفرق بين الأجر الإجمالي و مجموع الإقتطاعات بكل أنواعها. أي أن:  
الأجر الصافي = الأجر الإجمالي - مجموع الإقتطاعات.

## -الأعباء الملحقة بالأجر

تتحمل المؤسسة الإقتصادية إضافة إلى الأجر التي تدفعها إلى مستخدميها أعباءً أخرى ملحقة بها، فالمؤسسة مُلزومة بدفع ما يلي<sup>1</sup> :

-المساهمة في تمويل صندوق الضمان الإجتماعي بمعدل 26% من مجموع أجر المناصب لكافة مستخدمي المؤسسة.

-تمويل الخدمات الإجتماعية و الثقافية بمعدل 03% من مجموع الأجر الإجمالية لكافة مستخدمي المؤسسة.

<sup>1</sup> جمال لعشيشي، مرجع سابق، ص 69.

و يجب على المؤسسة أن تلتزم بأجال دفع ما عليها من إلتزامات إشتراكات إجتماعية و ضريبة على الدخل الإجمالي للهيئات المعنية، التي لا تتجاوز فيها الخمسة عشر يوما من الشهر الموالي لشهر تسديد الأجر.

### 1-6-المعالجة المحاسبية للأجور

تتم المعالجة المحاسبية للأجور بإتباع الخطوات الآتية<sup>1</sup>:

-تسجيل عناصر الأجر، الإقتطاعات و بالتالي صافي الأجر الواجب الدفع.

-إحتساب و تسجيل الأعباء الملحقه بالأجور.

-تسجيل دفع كل من إشتراك الضمان الإجتماعي و الضريبة على الدخل الإجمالي في آجالها القانونية.

- و في حالة وجود معارضة على الأجر و إشتراك في تعاونية ضمان، يجب تسجيل ذلك.

- تسجيل دفع تمويل النشاطات الثقافية و الإجتماعية في المؤسسة.

و لكي نتجنب تكرار العمل، فإنّ الفصل التطبيقي يتضمن توضيحًا لعملية التسجيل المحاسبي للأجور و الحسابات المعنية بها.

### 2- المشاركة في الأرباح و علاوة الإنتفاع

كمقابلٍ عن مساهمة مستخدميها في تحقيق نتائج مرضية و زيادة ثروتها، تمنح المؤسسات لهؤلاء حق المشاركة في أرباحها. و ذلك بعد مصادقة مجلس الإدارة على الغلاف المالي المخصص للمشاركة و موافقة الجمعية العامة عليه، و تُدفع للمستخدمين عندما تتوفر سيولة كافية للمؤسسة. و في بعض الدول (كفرنسا) تُعتبر مشاركة المستخدمين في النتائج أمرًا إجباريًا بالنسبة للمؤسسات التي تُشغل أكثر من 50 مستخدم أجير<sup>2</sup>. يفرضها قانون العمل و يُحددها وفق الصيغة الحسابية الآتية<sup>3</sup>:

$$PB=1/2 (RF- 5\%CP)* S/VA.$$

حيث:

PB: تمثل الغلاف المالي للمشاركة في الأرباح.

RF: تُعبّر عن النتيجة الجبائية للشركة خلال الدورة المعنية.

<sup>1</sup> جمال لعشيشي ، مرجع سابق ، ص ص 70-72.

<sup>2</sup> Cédric Michel, la participation des salaires aux résultats de l'entreprise, p2, disponible sur le site : [www.decformation.com/comptabilite/engagements-retraite](http://www.decformation.com/comptabilite/engagements-retraite), consulté, consulté:31-10-2016.

<sup>3</sup> La participation des salaires aux benefices :le calcul et quelques explications, disponible sur le site : [www.soxia.com](http://www.soxia.com) , consulté le15/06/2017.

CP: قيمة الأموال الخاصة للمؤسسة في السنة المعنية.

S: مجموع أيجور المستخدمين بالشركة الخاضعة لإشترك الضمان الإيجتماعي.

VA القيمة المضافة المحققة خلال السنة من طرف الشركة.

و تعالج الإتفاقيات الجماعية لكثير من المؤسسات بإعتبارها إطارا يحدد الشروط التي بموجبها يكتسب المستخدمون حق الحصول على حصة من الأرباح في شق خاص، يُسمى إتفاقية مشاركة المستخدمين في الأرباح (les accords de participation aux resultats)، و بهذه الصيغة يصبح حق المستخدمين في نصيب من الأرباح مكتسب متى تحققت شروطه<sup>1</sup>. و تكون الشروط متعلقة عموماً بتحقيق حجم إنتاج معين أو ببلوغ مستوى مُحدد من رقم الأعمال أو من النتائج السنوية. و تتحقق هذه المشاركة في الأرباح إمّا عن طريق توزيع نقدي جاري أو توزيع مؤجل<sup>2</sup>، ففي الطريقة الأولى يتم دفع حصة من الأرباح المحققة للمستخدمين خلال فترة معينة، مما يساعدهم على رفع قدرتهم الشرائية و تجنب أثر التضخم، و تتميز بأنها عملية سهّل فهمها من طرف المستخدمين، من خلال الربط بين ما حصلوه من أرباح و ما قدّموه من مجهود، و تصنف هذه المزايا بأنها قصيرة الأجل. أما في الطريقة الثانية فإن المستخدمين لا يستفيدون من نصيبهم من الأرباح في نفس السنة التي تحققت فيها، و إنّما تُدفع لهم في مناسبات أخرى لاحقة كأن تكون عند التقاعد أو الوفاة، و تُصنف هذه المزايا بأنها طويلة الأجل، و يجب تحيينها بمعدل خصم مناسب. و تلجأ كثير من المؤسسات إلى هذه الطريقة من التوزيع لما لها من إيجابيات على المؤسسة، كونها تمثل مصدر تمويل لها طويل الأجل نسبياً دون حاجتها إلى الإستدانة و تجنبها الضغوط الخارجية. و لمشاركة المستخدمين في الأرباح المحققة من قبل مؤسستهم آثاراً إيجابية على الطرفين، فهي ترفع من ولاءهم لمؤسستهم (قلة مُعدل ترك العمل)، زيادة دخلهم، إرتفاع معدل إنتاجيتهم و غيرها. و عندما تكون للمؤسسة مخطط (خطة) لمشاركة مستخدميها في الأرباح، يجب عليها أن تعترف بالتكلفة المتوقعة لذلك، و تسجل في نهاية الدورة المعنية القيد الآتي<sup>3</sup>:

من ح/638 أعباء أخرى للمستخدمين.

إلى ح/428 مستخدمين، أعباء للدفع و نتائج للإستلام .

<sup>1</sup> أهمية سليمان ، مرجع سبق ذكره ، ص 368.

<sup>2</sup> يزن نيم ، مرجع سبق ذكره ، ص 45.

<sup>3</sup> هوام جمعة ، مرجع سبق ذكره ، ص 128.

أما علاوة إنتفاع المستخدمين (p. interressement) فهي غير إجبارية و يتطلب وضعها إتفاقا جماعيا، و لا يُشترط في وضعها وجود عددًا معينًا من المستخدمين في المؤسسة، ويُراعى فيها توفّر شروطا معينة كأن لا يتجاوز الغلاف المالي المخصص للإنتفاع نسبة محددة من النتيجة الصافية السنوية أو نسبة من مجموع الأجر الحاماة للمستخدمين (فمثلا في فرنسا نجدها مقيدة بشرطين إثنين، حيث لا ينبغي أن تتجاوز 20% من الكتلة الأجرية السنوية و مُسقفة بنصف المبلغ السنوي الخاضع لإشتراك الضمان الإجتماعي بالنسبة لكل مستخدم)، و يُمكن أن تُمنح علاوة الإنتفاع بقيمة متساوية لكل المستفيدين، أو بالتناسب مع أقدميتهم أو بالتناسب مع أجورهم<sup>1</sup>.  
أما عن دورية تسديدها للمستخدمين، فقد تكون سنوية أو نصف سنوية أو ثلاثية بحسب الإتفاق. و يُقدّم المجلس الوطني للمحاسبة منحة إنتفاع للمستخدمين على أنّها صورة من صور مكافئتهم على أساس النتائج التي حُققّت خلال الدورة المعنية، و يعتبرها على أنّها تكلفة خاصة بالدورة و ليست توزيع للنتيجة الصافية للمؤسسة<sup>2</sup>.  
و قد بيّن المجلس أيضًا كيفية تسجيلها المحاسبي، حيث يجب على المؤسسة أن تُسجل في نهاية السنة المبلغ الذي تم إقراره من طرف مجلس الإدارة أو الهيئة المخولة لذلك، و المصادق عليه من طرف الجمعية العامة ضمن الأعباء السنوية وفق القيد الآتي:

من ح/ 691 (مشاركة المستخدمين في أرباح السنة)

إلى ح/ 428 (المستخدمين - اعباء للدفع أو نواتج للتحصيل).

### 3- العطل و الغيابات المأجورة

يُحصّل المستخدم دون أن يُساهم بمجهود في الإنتاج أو يُقدّم خدمة لمؤسسته على أجر شهر كامل من السنة أو أكثر، و هو ما يُطلق عليه إسم العطلة السنوية، فقانون علاقات العمل تضمن في المادة 39 منه أنّ لكل مستخدم الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر تمنحها إياه مؤسسته، و هو ما يُقابل معدل يوميّ و نصف عن كل شهر أي نجد  $(2.5 * 12 = 30)$ ، و تكون هذه المدة أطول بالنسبة لمن يعملون في الجنوب، إذ يرجع تنظيمها للإتفاقيات الجماعية، فنجد من حددت يوم واحد إضافي على الأقل عن كل شهر عمل، و هو ما يجعل مدة العطلة تبلغ 42 يوما على الأقل، ومنها من منحت عشرين يومًا إضافية للذين يعملون طول السنة في الجنوب.

<sup>1</sup> Cédric Michel, opcit, p 03.

<sup>2</sup> Avis sur la participation des travailleurs au benefice, commission de normalisation des pratiques comptables et des diligences professionnelles, CNC, disponible sur le site : [www.cnc.dz](http://www.cnc.dz), consulté le 10/06/2017.

إضافة إلى العطلة السنوية مدفوعة الأجر، فإن المستخدمين يُمكنهم المشرع من الاستفادة من غيابات مأجورة أخرى، كما في حالات<sup>1</sup> القيام بمهام تمثيل نقابي، متابعة دورة تكوينية مهنية أو نقابية، أو للمشاركة في مسابقات تربوية أو مهنية، وقوع حدث عائلي (زواج المستخدم، زيادة مولود له، زواج أحد فروع، وفاة أحد أصوله أو فروع أو أحد أصول أو فروع زوجته، ختان) و الحج إلى البقاع المقدسة، المرض، عدم القدرة عن العمل قصير المدى، عطلة الأمومة، الحضانة و غيرها، و تميز في الغيابات المأجورة نوعين إثنين هما<sup>2</sup>:

- غيابات مأجورة قابلة للجمع (تراكمية): و هي حقوق غياب يمكن أن تُرحل للدورات اللاحقة إذا لم يتم إستهلاكها كلياً أو جزئياً و يستفيد منها المستخدم مستقبلاً، مثل العطلة السنوية في بعض الحالات، و كذلك حالة إستفادة كل مستخدم مُعرض للتسريح من حق الغياب ساعتين (02 ساعة) يوميًا من أجل البحث عن عمل جديد (délai-congé)<sup>3</sup>.

- غيابات مأجورة غير قابلة للجمع (غير تراكمية): هي حقوق غياب لا يستفيد منها المستخدم في الدورات اللاحقة إذا كان لم يستهلكها كلياً أو جزئياً، أي يجب على المستخدم أن يستهلك حقه في هذا النوع من الغيابات في الدورة نفسها، مثل العطلة المرضية أو الخدمة العسكرية.

و تُعالج المؤسسة التكلفة المنتظرة لهذه الغيابات كما يلي:

- بالنسبة للغيابات المأجورة المجمعة، تتم عندما يؤدي أعضاء المستخدمين خدمات ترفع حقوقهم في الغيابات المأجورة مستقبلاً، و تكون قيمة التكلفة المنتظرة لها في حد المبلغ المكمل (الإضافي) الذي ستدفعه المؤسسة بفعل الغيابات المأجورة، أي تكون التكلفة المنتظرة هي مجموع تكلفة غيابات السنوات السابقة المرحلة و تكلفة غيابات السنة الحالية.

- و بالنسبة للغيابات المأجورة غير مجمعة، تسجل المؤسسة التكلفة عند حدوث الغيابات.

<sup>1</sup> المادة 54 من القانون 90-11 الخاص بعلاقات العمل، المعدل و المتمم في 11 جانفي 1997.

<sup>2</sup> هوام جمعة، مرجع سبق ذكره، ص 190.

<sup>3</sup> المادة 6-73 من القانون 90-11 الخاص بعلاقات العمل، المعدل و المتمم في 11 جانفي 1997.

وبعد تقدير مبلغ العطل المأجورة في نهاية الدورة تُسجل المؤسسة القيود الآتية:

ح/ 631 أعباء مستخدمين ( عطل مدفوعة)	} من
ح/ 635 إشتراكات ضمان اجتماعي	
ح/ 641 ضرائب و رسوم و مدفوعات مشاهمة على عطل.	
ح/ 428 مستخدمين - أعباء للدفع.	} إلى
ح/ 438 هيئات إجتماعية، إشتراكات على عطل.	
ح/ 448 دولة، ضرائب على عطل.	

و هناك غيابات أخرى لكنها غير مأجورة يمكن للمستخدمين الاستفادة منها، والتي تكون بموافقة الهيئة المستخدمة و التي تُمنح لظروف خاصة<sup>1</sup>. و أُعتبرت مزايا لأنَّ أجَرَ المستخدم لم يطرأ عليه إقتطاع رغم عدم حضور المعني إلى منصبه و آدائه لوظيفته.

#### الفرع الثاني: مزايا نهاية العقد

هي إحدى أصناف مزايا المستخدمين في النظام المحاسبي المالي، التي تُحصل نتيجة لإقبال أحد طرفي عقد العمل على إلغاءه، و كما هو عليه الحال في المعيار المحاسبي الدولي 19، فإنَّ هذه المزايا تتعلق خصوصا بتعويض التسريح عن العمل و في التعويض عن العطل السنوية التي لم يستفد منها المستخدم المعني بالتسريح، و قد أُقرت هذه المزايا في إطار قانون العمل 90-11، و يتم التعويض على هذه المزايا حسب الإتفاقيات الجماعية، و مُحددة بستة (06) أشهر على أكثر تقدير. و يبين الجدول الموالي الحد الأدنى المطلوب من الأقدمية للحصول على تعويض نهاية العقد و عدد أشهر التعويض الموافقة.

#### الجدول 09: يبين تعويض التسريح من العمل حسب الأقدمية

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

<sup>1</sup> المادة 56 من القانون 90-11 الخاص بعلاقات العمل، المعدل و المتمم في 11 جانفي 1997.

أكبر أو تساوي 10 سنوات	150 يوم
أكبر أو تساوي 20 سنة	300 يوم

**المصدر:** بالإعتماد على المكتب الدولي للعمل، متاح بالموقع: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) .اطلع عليه يوم 2017/01/18.

و يُلاحظ من الجدول أنه لا يحق لمستخدم مسرح من مؤسسة إقتصادية الحصول على تعويض عن التسريح من العمل إذا لم تتجاوز أقدميته سنتين (02)، و هي فترة طويلة نوعا ما مقارنة مع الفترة المطلوبة للتعويض في فرنسا و السعودية اللتين تم تقديمهما سابقا، مما يجنب خزينة المؤسسة الجزائرية تحمل أعباء التسريح.

#### -تسوية مزايا نهاية العقد

يُدفع التعويض عن التسريح للمستخدم المعني به في الشهر الذي يتم فيه تسريحه فعلا، و يُتخذ أجره الأخير كأجر مرجعي لحساب قيمة تعويضه.

#### الفرع الثالث: مزايا المستخدمين طويلة الأجل

يجمع المجلس الوطني للمحاسبة في صنف واحد بين مزايا المستخدمين طويلة الأجل و مزايا ما بعد نهاية الخدمة، و يُعرّفها على أنها إستحقاقات واجبة الدفع لهم من طرف مؤسستهم في فترة تتجاوز إثني عشر (12) شهراً من تاريخ نهاية السنة التي أدّوا فيها الخدمات، و تتطلب هذه الدفعات تحيينها عند تاريخ تسويتها. و تتمثل هذه المزايا في كل ما يمكن للمستخدمين الإستفادة منه سواء بموجب قانون أو إتفاقية جماعية أو عقد مؤسس أو ممارسة (إلتزام ضمني)، و هي تشكل إلتزام إجتماعي لصالحهم يتم تسويته في المستقبل. و تتضمن مزايا هذا الصنف على كل من<sup>1</sup>:

-منحة الذهاب للتقاعد.

-المزايا الأخرى طويلة الأجل.

و تُقدّم فيما يلي عرضا للمزايا الأخرى طويلة الأجل بينما تُفصل منحة الذهاب للتقاعد في المبحث اللاحق.

#### 1- مزايا أخرى طويلة الأجل

عدّد المجلس الوطني للمحاسبة عن طريق لجنة توحيد الممارسات المحاسبية (CNPCDP) التي تُعتبر لجنة متخصصة و إستشارية في المسائل المالية و المحاسبية مزايا المستخدمين طويلة الأجل بالإضافة إلى منحة الذهاب

<sup>1</sup> Conseil national de comptabilité,opcit,p05.

للتقاعد كل من الرفع من الأجور الممنوح كمزايا تقاعد، منحة الوفاة، ميداليات التكريم و المزايا المادية ما بعد الخدمة (الرعاية الطبية، التموينات بالمنتجات و الخدمات...) <sup>1</sup>.

و منحة الوفاة (le capital décès) كمثال على هذه المزايا تُعتبر تعويضاً من المؤسسة لذوي حقوق المستخدم المتوفي، و تُقدم لهم إضافة على ما تمّ إقراره في قانون الضمان الإجتماعي، (و يُقصد بذوي الحقوق الزوج ثم الأولاد و الأصول المكفولين)، و يختلف تقدير هذه المنحة من مؤسسة إلى أخرى، فمنها من تمنحها بصفة جزافية، و منها من تحسبها على أساس أشهر معينة إذا كانت الوفاة طبيعية و يُرفع عدد الأشهر إذا كانت الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني، فعلى سبيل المثال نجد مؤسسة سونلغاز (sonelgaz) تُقدم منحة وفاة ب 18 شهراً في حالة الوفاة الطبيعية و بضعفها (أي 36 شهراً) إذا كانت الوفاة بسبب حادث أو مرض مهني <sup>2</sup>. و من أجل قياس محاسبي موثوق لما يجب أن تُخصّصه المؤسسة للتعويض عن هذه الحالات، فإنّه يكون ضرورياً تحديد كل من متوسط الوفيات السنوية و معدلات الوفاة و معدلات حوادث العمل و الأمراض المهنية حسب الفئات المهنية في المؤسسة و تصنيف المستخدمين حسب أقدميتهم فيها لغرض التجاوب مع الشروط المنصوص عليها في الإتفاقية الجماعية للعمل المتعلقة بالمدة الأدنى لعمل المستخدم، و عموماً يُتخذ آخر آخر تقاضاه المستخدم من مؤسسته كأجر مرجعي في تقدير منحة وفاته.

### المطلب الثاني: منحة الذهاب للتقاعد- تقييمها الإكتواري و محاسبتها وفق النظام المحاسبي المالي

تُشكل منحة الذهاب للتقاعد إلتزام على المؤسسة تجاه مستخدميها عند خروجهم للتقاعد، و يجب على المؤسسة تكوين مؤونة لذلك نتيجة لتوفر شروطها المتمثلة في وجود إلتزام قانوني أو ضمني أو إتفاقية جماعية، و وجود إلتزام لخروج أموال. فالنظام المحاسبي المالي و بموجب المادة 136-2 منه يفرض على المؤسسات تخصيص مؤونة لكافة إلتزاماتها تجاه مستخدميها لتغطية كل ما يخص منحة الذهاب للتقاعد و مُكمل التقاعد و المزايا المماثلة للمستخدمين لكافة عناصرها البشرية.

<sup>1</sup> commission de normalisation des pratiques comptables et des diligences professionnelles, ,opcit,p03.

<sup>2</sup> بن عزوز بن صابر، مرجع سبق ذكره، ص204.

### الفرع الأول: تعريف منحة الذهاب للتقاعد

هي منحة يستفيد منها المستخدم بمناسبة إنتهاء فترة خدمته القانونية بالمؤسسة و إحالته على التقاعد، و تتحدد قيمتها المالية تناسباً مع أجرة و مدة العمل الفعلية التي قضاها المعني بالمؤسسة. و تختلف المؤسسات فيما بينها من حيث المبالغ أو عدد الأشهر التي تمنحها كمزايا، و التي تُشكل بعد ذلك ما يُعرف بالحقوق المجمع (مثل أن تمنح مؤسسة ما شهرين عن كل سنة عمل). و يمكن أن تُسير هذه المنحة داخليا من طرف المؤسسة نفسها أو خارجيا عن طريق صندوق مستقل، وعندما يكون التسيير داخليا، فإنّ المؤسسة هي التي تُقيم هذه المنحة و تدفعها لمن يستحقها عند مغادرته المؤسسة<sup>1</sup>. و تُعتبر منحة الذهاب للتقاعد حق مكتسب للمستخدمين بمجرد أدائهم لخدماتهم، إلا أنّها لا تُدفع لهم إلا بعد تاريخ خروجهم للتقاعد<sup>2</sup>.

و تُقضي الإتفاقيات الجماعية في كثير من المؤسسات المحليين على التقاعد المسبق من الإستفادة من هذه المنحة و لا يستفيد منها إلا من خرج للتقاعد بصفة قانونية، و هو ما إعتبره المعنيون ضياع لحقهم و تمييز في المعاملة بينهم رغم قضاءهم فترات طويلة نسبيا في المؤسسة<sup>3</sup>. و عليه يجب على المؤسسة إستبعاد عدد المستخدمين غير المعنيين بالإستفادة منها، حتى يتم قياس المؤونة الواجب تخصيصها لهذه المنحة بشكل موثوق و تكون متناسبة مع فئة المستخدمين المعنيين بها.

### الفرع الثاني: التقييم الإكتواري لمؤونة التقاعد حسب النظام المحاسبي المالي

إنّ التقييم الجيد لمؤونة الذهاب للتقاعد و المزايا المشابهة يتركز على بناء نموذج حساب خاص بإستعمال فرضيات و طرق إكتوارية مُكيفة، التي تسمح عند نهاية كل دورة محاسبية من إيجاد القيمة المحينة لإجمالي إلتزام المؤسسة تجاه مستخدميها<sup>4</sup>. فهي تُبنى على مجموعة من العناصر يجب معرفتها منها: الفئات المعنية، تحديد الفرضيات الإكتوارية المعتمدة لهذا الغرض، التي بدورها تتطلب معرفة الحقوق الممنوحة و الأجر المرجعي والفترة المرجعية و المعدلات المتعلقة بإرتفاع الأجر و دوران المستخدمين، و كذا إحتتمالات البقاء على الحياة لأفراد الفئات المعنية.

<sup>1</sup> [www.comptafacile.com/engagement-retraite-comptabilisation](http://www.comptafacile.com/engagement-retraite-comptabilisation), consulté le 02-11-2016.

<sup>2</sup> Grant Thornton, avantages au personnel :IAS19 révisée et avis CNC du 23 avril 2013,newsletter N°9,p01, disponible sur le site :www.gt.dz, consulté le 05-11-2016.

<sup>3</sup> بن عزوز بن صابر، مرجع سبق ذكره ، ص 204.

<sup>4</sup> Grant Thornton,opcit, p02.

وقد قدمت لجنة معايرة الممارسات المحاسبية (CNPCDP) في مذكرة توجيهية أصدرتها في شهر أبريل 2013 الصيغة العامة للتقييم الإكتواري لمنحة التقاعد بالإضافة إلى صيغ حساب بعض فرضياتها الأخرى.

حيث تُعطى الصيغة العامة لتقييم منحة التقاعد كما يلي<sup>1</sup>:

**Provision IDR= SR (1+taux de progression)<sup>n</sup> × (1-taux turnover)<sup>n</sup> (1-taux de mortalité)<sup>n</sup> × (avantages octroyés × ancienneté acquise / ancienneté maximale).**

حيث أنّ معاني العبارات و الكلمات المستخدمة في الصيغة أعلاه هي:

-taux de progression : معدل تطور الأجرور .

-turnover : معدل دوران المستخدمين .

-taux de mortalité : معدل الوفاة.

- avantages octroyés : المزايا الممنوحة.

-ancienneté acquise : الأقدمية الحالية للمستخدم .

-ancienneté maximale : الاقدمية القصوى .

و فيما يلي توضيح للفرضيات الإكتوارية و العناصر السابقة المستخدمة في نموذج حساب مؤونة التقاعد.

## 1-الفئات المعنية

هي الفئات التي يحق لها الإستفادة من منحة التقاعد بموجب قانون أو عقد أو إلتزام ضمني مهما كانت طبيعة العلاقة التي تربطها بالمؤسسة دائمة أو مؤقتة. و هذه المزايا تصبح مستحقة للمستخدمين المعنيين عند خروجهم للتقاعد أو عند وصول تاريخ إستحقاق المزايا أجله.

## 2-الفرضيات الإكتوارية لمنحة التقاعد وصيغ حسابها

تتمثل في مجموعة من العناصر أو المحددات التي تدخل في تحديد منحة الذهاب للتقاعد، و هي على

النحو الآتي:

<sup>1</sup> commission de normalisation des pratiques comptables et de diligences professionnelles,opcit p03.

## 2-1- المزايا الممنوحة

هي ما وافقت المؤسسة على منحه كحقوق للمستخدمين المعنيين مقابل فترة العمل التي أدّوها فيها، و توجد طرق عديدة لضبط هذه الحقوق، فيمكن أن تكون هذه الحقوق قيمة مطلقة (كأن تمنح المؤسسة شهرا كمزايا عن كل سنة عمل في المؤسسة)، أو قيمة نسبية (مثل أن تمنح نسبة 55% عن كل سنة)... إلخ.

## 2-2- الأجر المرجعي

هو المبلغ الذي يُتخذ كأساس لحساب المنحة، و يتم تعريفه إمّا عن طريق إجراءات تشريعية أو من خلال الإتفاقية الجماعية للمؤسسة بحسب ممارساتها وخبرتها، و يمكن أن يأخذ الأجر المرجعي قيمة الأجر الأساسي للمستخدم صاحب الحق في المنحة أو أجر منصبه أو أي مبلغ آخر ثابت أو مُتغير يكون موجوداً في تاريخ تقدير المؤونة.

## 2-3- الفترة المرجعية

هي الفترة التي تحسب عليها قيمة المؤونة، و تبدأ هذه الفترة من تاريخ توظيف المستخدم المعني بمنحة التقاعد و تدوم حتى تاريخ ذهابه للتقاعد. و لأغراض التقييم تستعمل عبارات الأقدمية الحالية التي يُقصد بها طول الفترة الزمنية الممتدة من تاريخ توظيف المستخدم حتى سنة تقييم المؤونة، و الأقدمية القصوى التي يُقصد بها طول المجال الزمني الممتد من تاريخ توظيف المستخدم المعني حتى تاريخ خروجه للتقاعد.

## 2-4- معدل ارتفاع الأجر

هو المعدل المتوسط التقديري لتطور الأجر الذي يتم الإعتماده عليه في حساب مؤونة الذهاب للتقاعد، و يكون ذلك من تاريخ تقييم المؤونة حتى تاريخ خروج المستخدم للتقاعد. و يتم تحديد هذا المعدل بالأخذ بعين الإعتبار المعطيات المتعلقة بالتضخم، الأقدمية المستقبلية للمستخدم المعني، ترقية المستخدم و القيمة الإستدلالية للأجور... وغيرها، كما يمكن للمؤسسة أن تُحدد هذا المعدل المتوسط بالإعتماد على معطياتها التجريبية المتعلقة بهذا الشأن بمتابعة تغيرات الأجور على فترة طويلة نسبياً تتراوح من 10 سنوات إلى 15 سنة، أو بالإعتماد على معطيات تطوّر الأجور في فرع نشاطها في فترة طويلة نسبياً. كما أنّ هناك من المؤسسات من تعتمد على تطور

الناتج الداخلي الخام (PIB). و يُعطى الأجر الأخير ( $S_2$ ) بدلالة الأجر المرجعي ( $S_1$ ) و الفترة المرجعية و معدل تطور الأجور بالعلاقة الآتية:  $S_2 = S_1 (1+t)^n$ ، و هي رسملة للأجر المرجعي طبقاً لفكرة المتتاليات الهندسية.

## 2-5- معدل الدوران (turnover)

يُعبّر معدل الدوران على أنه نسبة متوسط دخول وخروج المستخدمين من المؤسسة خلال دورة معينة إلى إجمالي المستخدمين في نهاية الدورة السابقة، و يُعطى بالعلاقة التالية:

- معدل الدوران = (عدد الداخلين في  $N$  + عدد الخارجين في  $N$ ) /  $2 \times$  إجمالي المستخدمين في نهاية  $N-1$ .

وتفيد معرفة معدل الدوران في استخراج معدل الوفاء الموافق لسن تقاعد المستخدم، و هو بدوره مؤثر في قيمة مؤونة منحة التقاعد، و عبارته تتحدد بالعلاقة الآتية:  $\text{Taux de fidélité } (t_f) = (1 - \text{turnover})^{-n}$ .

حيث  $n$  هي الفترة المتبقية لبلوغ سنة التقاعد. و يختلف معدل الدوران المطبق من مؤسسة إلى أخرى، فمنها من تُحدد معدل دوران لكل فئة من المستخدمين على حدى (معدل دوران فئة الإطارات غير معدل دوران فئة التحكم و غير معدل دوران فئة التنفيذ)، و منها من تُطبق مُعدلاً واحداً لكل مستخدمى المؤسسة و أقسامها. كما أنّ هذا المعدل يختلف عن معدل المغادرة الذي يُعطى بالصيغة العامة الآتية:

معدل المغادرة (taux de départ) = (عدد الخارجين من المؤسسة في  $N$  / العدد الإجمالي للمستخدمين في  $N-1$ ).

## 2-6- معدل البقاء على الحياة (taux de survie)

هو احتمال بقاء المستخدم على قيد الحياة في تاريخ خروجه للتقاعد، و يُعبّر عن أمل الحياة لشخص في سن  $x$  (حالية  $L_x$ ) لبلوغ سن خروجه للتقاعد بعد  $n$  سنة أخرى (أي  $L_{x+n}$ )، و يستخرج عن طريق صيغ إحصائية، و صيغة حسابه هي كالتالي:  $\text{taux de survie} = (1 - \text{taux de mortalité})^n$ .

كما يمكن استخراج هذه الفرضية الديموغرافية مباشرة من جداول الوفاة التي تُعدّها الهيئات المختصة كوزارة الصحة أو الديوان الوطني للإحصاء، أو أن يتم أخذ معدل الوفاة الخاص بقطاع النشاط الذي تنتمي إليه المؤسسة حيث تكون نتائجه أقرب إلى الواقع.

## 2-7- إاحتمال التواجد (taux de présence)

حتى يكون المستخدم متواجدا بالمؤسسة في تاريخ خروجه للتقاعد، فمن المنطق أن يكون حيًا و وقيًا لمؤسسته (لم يغادرها)، و منه فإاحتمال التواجد يرتبط بمعدل الوفاة و معدل الدوران، و تُكتب صيغة حسابه بالعبارة التالية : إاحتمال التواجد =  $(1 - \text{معدل الوفاة})^n \times (1 - \text{معدل الدوران})^n$  أو:

$$\text{taux de presence} = (1 - \text{taux de mortalité})^n * (1 - \text{taux de turnover})^n.$$

و n هي الفترة الممتدة من سنة تقييم مؤونة التقاعد إلى تاريخ خروج المستخدم للتقاعد.

## 2-8- معدل التحيين (taux d'actualisation)

يوافق معدل التحيين معدل الفائدة على سندات شركة من الفئة الأولى مُسعرة في سوق مالي نشط لفترة طويلة، و إذا تعذر على المؤسسة ذلك تأخذ بمعدل خصم سندات الخزينة.

### الفرع الثاني: محاسبة منحة الذهاب للتقاعد

بموجب توجيهات النظام المحاسبي المالي فإنّ تخصيص مؤونة هو شرط يجب أن تتقيد به المؤسسات، و تُسجل هذه المؤونة في حساباتها، و نميز المراحل الآتية<sup>1</sup> :

- عند تشكيل المؤونة : تُسجل المؤسسة القيد التالي :

من ح/686 مخصصات مؤونات -الذهب للتقاعد.

إلى ح / 153 مؤونات التقاعد و الإلتزامات المماثلة.

و في نهاية كل دورة محاسبية، تُجري المؤسسة إعادة تقييم للمؤونة المخصصة و ذلك بناءً على الفرضيات الخاصة بكل سنة، و هذا ما يستوجب تعديل المؤونة، و نميز حالتين:

- حالة المؤونة مُقيمة بالزيادة أي  $(PBO_N > PBO_{N-1})$ ، و في هذه الحالة تُسجل المؤسسة إسترجاع على المؤونات، و تُسجل القيد المحاسبي التالي:

<sup>1</sup> commission de normalisation des pratiques comptables et de diligences professionnelles, opcit, p07.

من ح/ 153 مؤونات التقاعد و الإلتزامات المماثلة.

إلى ح/ 786 إسترجاع عن مخصصات مؤونات التقاعد.

-حالة المؤونة مُقيمة بالنقصان ( $PBO_N < PBO_{N-1}$ ): في هذه الحالة يجب على المؤسسة أن ترفع من مخصص مؤونة التقاعد بقيمة الفرق، و تسجل القيد الآتي:

من ح/ 686 مخصصات مؤونات -الذهاب للتقاعد

إلى ح/ 153 مؤونات التقاعد و الإلتزامات المماثلة.

و عند دفع منحة التقاعد للمستفيدين تُسجل المؤسسة القيود الآتية:

من ح/ 153 مؤونات -الذهاب للتقاعد

إلى ح/ 421 المستخدمين-أجور مستحقة.

ثم: من ح/ 421 المستخدمين-أجور مستحقة

إلى ح/ 512 البنك (أو حساب آخر للخرينة).

و نشير إلى أنه أثناء التقييم الأولي لمؤونة التقاعد الذي نتج عن بداية تطبيق النظام المحاسبي المالي في 2010، فإنّ المؤسسات ألزمت بأن تُسجل مقابل مخصص المؤونة (ح/ 153 دائن) نفس المبلغ في المرحل من جديد (ح/ 115 مدين)، الذي تم تفسيره بتغيير في الطريقة المحاسبية، و كان له دون شك أثر كبير على الأموال الخاصة للمؤسسات المعنية و على مؤشراتها المالية الأخرى.

### الفرع الثالث: معالجة الفوارق الإكتوارية في النظام المحاسبي المالي

لحل مشكلة معالجة الفوارق الإكتوارية التي واجهتها المؤسسات الجزائرية، قدّم المجلس الوطني للمحاسبة عن طريق لجنة معايرة الممارسات المحاسبية طريقته لمعالجة هذه الفوارق، و يرجع السبب في ظهور الفوارق الإكتوارية خلال دورة مالية معينة إلى التغير في فرضيات حساب مؤونة التقاعد .

و قد ميّزت اللجنة بين حالتين لمحاسبة الفوارق الإكتوارية هي <sup>1</sup> :

أ- حالة الفوارق الإكتوارية التي لا تتجاوز مجال +/- 10% من قيمة الدين الإكتواري للسنة السابقة ( $PBO_{N-1}$ )، يُفضّل للمؤسسات في هذه الحالة أن تُسجل كل الفوارق الإكتوارية خلال الدورة المعنية في أموالها الخاصة.

ب- حالة الفوارق الإكتوارية التي تتجاوز مجال +/- 10% من قيمة الدين الإكتواري للسنة السابقة

( $PBO_{N-1}$ )، يمكن أن تمتد و تملك هذه الفوارق على فترة قصيرة نسبياً، و لا يجب بأي حال من الأحوال أن تتجاوز الفترة المتوسطة المتبقية لذهاب المستخدمين للتقاعد (DMRCA)، و تُسجل في الأموال الخاصة. و عند تطبيق المؤسسة لأي من الطريقتين السابقتين، يجب عليها إتباع ذلك خلال كل الدورات اللاحقة و ذلك عملاً بمبدأ ثبات الطرق المحاسبية.

و يُسمى المجال +/- 10% بحدود كوريدور، و توافق 10% من القيمة الأكبر من بين القيمتين  $PBO_N$  و القيمة العادلة لأصول نظام التقاعد في نهاية الفترة ( فمثلاً إذا كانت  $PBO_N = 120$  ون، و القيمة العادلة لأصول النظام = 80 ون، فإن كوريدور =  $0.1(120) = 12$  ون).

و تجدر الإشارة إلى أنّ إتباع هذه الطريقة في معالجة الفوارق الإكتوارية في حالة تجاوزها مجال +/- 10% من طرف المجلس الوطني للمحاسبة يُعتبر تجسيدا لطريقة كوريدور (corridor) التي تمّ الغاءها نهائياً في التعديلات الأخيرة على المعيار المحاسبي الدولي 19 من طرف مجلس معايير المحاسبة الدولية. و بالتالي يبقى على المؤسسات الجزائرية أو فروع الشركات الأجنبية التي هي مطالبة أو لها مصلحة بإعداد قوائمها المالية وفق المرجع المحاسبي الدولي ias/ifrs أن تُعيد معالجة حساباتها في هذا الشأن التي تمت حسب توجيهات المجلس الوطني للمحاسبة في الجزائر. و بما أنّ المعالجة المقترحة من طرف المجلس الوطني للمحاسبة للفوارق الإكتوارية هي خيارات للمؤسسات الإقتصادية و ليس إلزام عليها، فإنّه يكون أنسب لها أن تُعالج هذه الفوارق الإكتوارية وفق طريقة (sorie) كلية كفارق تقييم تماشياً مع ما يتبناه المعيار المحاسبي الدولي 19 في نسخته الأخيرة المعدلة و المطبقة بداية من أول جانفي سنة 2013.

<sup>1</sup> Commission de normalisation des pratiques comptables et de diligences professionnelles, opcit, p08.

## مزايا المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19(ias19) و النظام المحاسبي المالي (scf)

و نرى أن المناسبة مواتية لتقديم طريقة كوريدور في معالجة الفوارق الإكتوارية، حيث تظهر هذه الفوارق نتيجة للتغير في فرضيات حساب إلتزام المنافع المحددة المقدرة ( $PBO_{N-1}$  estimée) و الحقيقية ( $PBO_{N-1}$  réelle) لدورة سابقة، كما يظهر فائض كوريدور (l'excedent corridor) الذي يُمثل الفرق بين 10% من إلتزام المنافع المحددة للسنة اللاحقة ( $PBO_N$ ) و الفوارق الإكتوارية السابقة الذي يجب أن يُدمج جزء منه في مبلغ المنافع المحددة، أي في مؤونة الدورة اللاحقة و الجزء الآخر يبقى خارج المؤونة أي غير مسجل محاسبيا، و يجب الإفصاح عنه في الملحق. و لتسهيل فهم هذه الطريقة نستعين بالمثل التالي<sup>1</sup>:

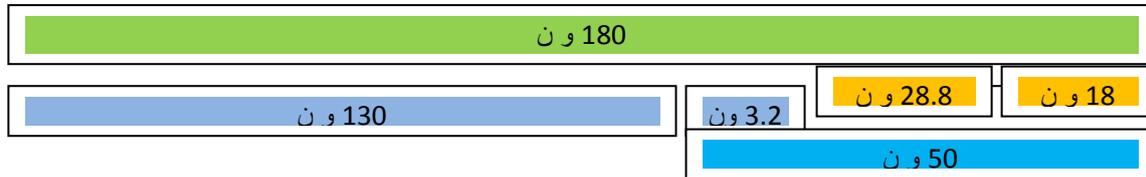
لتكن معطيات شركة معينة هي كما يلي:

$$PBO_{31/12/N-1} \text{ (المتوقعة)} = 100 \text{ و. ن. و } PBO_{31/12/N-1} \text{ (الحقيقية)} = 150 \text{ و. ن.}$$

$$PBO_{31/12/N} \text{ (المتوقعة)} = 180 \text{ و. ن.}$$

إنّ الفرق بين القيمتين الحقيقية و المتوقعة لإلتزام المنافع المحددة يُعطي فوارق إكتوارية بقيمة  $(150-100)=50$  و. ن. و أن 10% من إلتزام المنافع المحددة المتوقعة في السنة المقبلة ( $N$ ) يقدر ب  $(180 * 0.1) = 18$  و. ن. و منه يكون فائض كوريدور هو  $(18-50) = 32$  و. ن. و هذا الفائض يجب أن يُستهلك على مدى المدة المتوسطة المتبقية لنشاط المستخدمين، و بإفتراض أنّ هذه المدة هي 10 سنوات. فعليه نجد الجزء الذي يُستهلك من فائض كوريدور خلال السنة الحالية هو  $(10/32)$ ، أي 3.2 و. ن، و يبقى جزء بقيمة 28.8 و. ن يُضاف إلى  $(50-32=18)$  و. ن غير مسجل محاسبيا. و تمثل ذلك بالشكل الآتي:

**الشكل 07:** معالجة الفروق الإكتوارية وفق طريقة كوريدور.



**المصدر:** من إعداد الباحث بالإعتماد على Pierre Thérond, ias19: méthodes actuarielles de valorisation des avantages sociaux, ISFA, France, 2007.

<sup>1</sup> Pierre Thérond, ias19 : méthodes actuarielles de valorisation des avantages sociaux, ISFA, France, 2007, pp 21-22, disponible sur le site : www. Ressources-actuarielles.net, consulté le 05-03-2017.

و يُبين الشكل أعلاه أنّ ما قيمته 133.2 ون يمثل مؤونة السنة اللاحقة (N)، و أن ما يمثل 46.8 ون يكون خارج المؤونة غير مسجل محاسيبا، و يجب الإفصاح عنه في ملحق القوائم المالية للمؤسسة.

و تُعتبر الطريقة المبينة أعلاه إحدى الطرق المتبعة لمعالجة الفوارق الإكتوارية، و تتميز بالتعقيد في حسابها و بصعوبة في فهمها نوعا ما ( تتناهي مع خاصية سهولة الفهم للمعلومة المالية)، و عدم ملاءمة معلومتها للمستثمرين خاصة، و هو ما كان سببا آخر في إلغائها من طرف مجلس معايير المحاسبة الدولية و إقتراح طريقة SORIE عوضاً عنها.

### الفرع الرابع: تكلفة مؤونة الذهب للتقاعد

كأي دين مالي، فإنّ مؤونة التقاعد كدين إكتواري تترتب عليها تكلفة مالية و تكلفة خدمات، و تشكل ما يعرف بالتكلفة الأساسية للتقاعد<sup>1</sup>. و عليه نميز:

#### 1-تكلفة مالية للتقاعد

تنتج هذه التكلفة نتيجة الإقتراب بسنة واحدة من سن الخروج للتقاعد، أي نُقص في المدة المتبقية للتقاعد بسنة واحدة، و تكون قيمة هذه التكلفة في دورة مالية معينة تساوي حاصل جداء الدين الإكتواري ( $PBO_N$ ) في معدل التحيين ( $t$ )، أي أنّ: التكلفة المالية للسنة  $N = t \times (PBO_N)$ .

و تُسجل هذه التكلفة في حساب أعباء مالية أخرى (ح/66).

#### 2-تكلفة خدمات التقاعد

و تتضمن جزئين من التكلفة، جزء خاص بتكلفة الخدمة الحالية و جزء خاص بتكلفة الخدمات السابقة، فتكلفة الخدمة الحالية تُعبّر عن الزيادة في القيمة الحالية لإلتزام التقاعد نتيجة لزيادة خدمة سنة إضافية في المؤسسة من طرف المستخدم، أما تكلفة الخدمات السابقة فتعكس الزيادة في القيمة الحالية لإلتزام التقاعد نتيجة التغير في مزايا النظام، و التي تُعطي الحق للمستخدمين السابقين و الحاليين في الإستفادة من المنافع.

و لتوضيح فكرة تكلفة مؤونة الذهب للتقاعد، فإنه يكون مفيدا تقديم المثال التالي<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> Daniel sougne, opcit, p05.

لتكن المعطيات الإفتراضية المتعلقة بالمستخدم (X) هي كالتالي :

سن التقاعد 65 سنة، نسبة المنحة 02%، نسبة زيادة الأجر ثابتة 5%، الأجر الحالي (المرجعي) 50000 دج، نسبة بدون مخاطرة 4%، معدل دوران المستخدمين 6%، معدل الوفيات 2%، عند بداية العمل كان عُمرُ المستخدم 30 سنة، و عُمرُه حاليا 50 سنة. و لتحديد تكاليف مؤونة التقاعد نتبع الخطوات الآتية:

1- نحسب مؤونة التقاعد (الدين الإكتواري) في السنة الحالية، نجد

$$\text{Provision IDR } (31/12/N) = 0.02 (50000 * (1.05)^{15} (35) (0.98^{15}) (0.96^{15}) * (1.04^{-15}) * (20/35).$$

$$= 0,02 (35) * 50000 (1,05)^{15} (0,3) * (1,04)^{-15} * (20/35) = 6720.$$

و هي القيمة الحالية المحينة لإلتزام التقاعد في الدورة N أي (PBO<sub>N</sub>).

2- في 31/12/N+1 (بعد مرور سنة خدمة) نقوم بتقييم المؤونة بفرضيات السنة المعنية و بإتباع نفس الطريقة نجد:

$$\text{Provision IDR } (31/12/N+1) = 0.02 (50000 * 1.05 (1.05)^{14} (35) (0.98^{14}) (0.96^{14}) * (1.04^{-14}) * (21/35) = 7800.$$

و هي القيمة الحالية المحينة لإلتزام التقاعد في الدورة N+1 أي (PBO<sub>N+1</sub>).

و منه تكون تكاليف الدين الإكتواري للتقاعد هي كما يلي:

### -التكلفة المالية

إنّ الفرق بين القيمتين الحاليتين المحينتين لإلتزام التقاعد للدورتين N و N+1 يمثل تكلفة التقاعد، و هي التي زادت من قيمة الإلتزام في الدورة الأخيرة، أي أنّ تكلفة التقاعد الإجمالية = (7620-7800) = 1080. و التي بدورها تشتمل على تكلفة مالية و تكلفة خدمة حالية (لا توجد تكلفة خدمة سابقة). و من معطيات المثال نجد قيمة التكلفة المالية هي (0.04\*6720) = 269.

<sup>1</sup> أمين بن سعيد و يونس الاغواطي، مرجع سبق ذكره ص ص 13-16.

## -تكلفة الخدمة

بما أنّ تكلفة خدمة السنة الحالية متضمنة في التكلفة الأساسية، فإنّ طرح قيمة التكلفة المالية من تكلفة التقاعد الإجمالية يعطي تكلفة الخدمة. و في مثالنا هذا فإن+ تكلفة الخدمة للسنة N هي (1080-269) و تكون بقيمة 811 دج. و تُسجل المؤسسة هذه التكاليف (تكلفة الخدمة و التكلفة المالية) في نهاية كل سنة مالية وفق القيد التالي:

من }  
ح/668 أعباء مالية أخرى.  
و ح/686 مخصصات مؤونات تقاعد.

إلى ح/153 مؤونة التقاعد و الإلتزامات المماثلة.

**المطلب الثالث: الإفصاح عن المزايا طويلة الأجل في القوائم المالية حسب النظام المحاسبي المالي**

يفرضُ المجلس الوطني للمحاسبة على المؤسسات الجزائرية أن تُفصح في قوائمها المالية و في الملحق عن المعلومات المتصلة بالمزايا طويلة الأجل و بمؤونة التقاعد و المزايا المشابهة، و تتعلق هذه المعلومات بما يلي<sup>1</sup>:

-مبلغ إلتزام التقاعد الناتج عن الفوارق الإكتوارية غير مسجلة محاسبيا.

-أثر المبلغ غير المسجل محاسبيا على الأموال الخاصة للمؤسسة.

-الفترة التي تم تحديدها لإمتصاص قيمة الفوارق المالية غير مسجلة محاسبيا.

-طريقة حساب مؤونة الذهاب للتقاعد، و شرح الفرضيات التي تم إتخاذها كأساس لإستخراج كل محددات مؤونة الذهاب للتقاعد.

و يلاحظ أنّ المجلس الوطني للمحاسبة ركّز على أهمية الإفصاح في الملحق عن المبالغ الناتجة عن الفروق الإكتوارية غير مسجلة محاسبيا أكثر من أي عنصر آخر و جعله في مقدمة المعلومات المطلوب الإفصاح عنها. و يضيف

<sup>1</sup> Commission de normalisation des pratiques comptables et de diligences professionnelles, opcit ,p 09.

آخرون، أنّ المؤسسة مهما كان حجمها، فهي مطالبة بتقديم معلومات على مؤونة التقاعد في الملحق منها ما يلي<sup>1</sup>:

- وصف الفرضيات الإكتوارية الأساسية المعتمدة لحساب المؤونة في نهاية الدورة كمعدل الإرتفاع في مستوى الأجر و معدل الخصم و طريقة محاسبة الفوارق الإكتوارية.

- وصف عام لنوع النظام.

- توضيح التغيرات الحاصلة خلال السنة في قيمة الخصم (الأصل) الصافي للنظام.

- مبلغ إلتزامات المؤسسة في نهاية الدورة تجاه مستخدميها و لمسيرتها فيما يتعلق بمنحة الذهاب للتقاعد.

---

<sup>1</sup> [www.revuefiduciaire.grouperf.com](http://www.revuefiduciaire.grouperf.com) consulté le 02-11-2016.

## خلاصة

يتقارب النظام المحاسبي المالي مع المعيار المحاسبي الدولي 19 فيما يتعلق بموضوع مزايا المستخدمين في بعض النقاط و يختلف معه في أخرى، فهو يتقارب معه في تصنيف المزايا بعدما تمَّ إضافة مزايا نهاية (فسخ) العقد في النظام المحاسبي المالي و توجُّه المعيار المحاسبي الدولي 19 إلى دمج صنف المزايا الأخرى طويلة الأجل و مزايا ما بعد نهاية الخدمة في صنف واحد، و تطبيق النظام المحاسبي لأسلوب التقييم الإكتواري لمزايا ما بعد نهاية الخدمة لقياس مؤونة منحة التقاعد من خلال تبنيه لطريقة الوحدة الائتمانية المتوقعة (PUC)، و يتفقا في طريقة تسجيل تكلفة التقاعد من خلال تجزئتها إلى تكلفة خدمة و تكلفة مالية. غير أنَّ الإختلاف لا يزال قائما فيما يخص طريقة معالجة الفروق الإكتوارية، فالنظام المحاسبي المالي لا زال يفرض على المؤسسات الجزائرية تسجيلها بتطبيق طريقة كوريدور و المعيار المحاسبي الدولي 19 تخلى عنها نهائيا منذ بداية 2013 و صارت وفقه تُسجَّل الفوارق الإكتوارية كاملة و مباشرة في العناصر الأخرى للنتيجة الإجمالية. و قد حملت النسخة الأخيرة المعدلة للمعيار المحاسبي الدولي 19 مجموعة من التغييرات الجوهرية إضافة على تخليها عن طريقة كوريدور منها التخلي عن معدل العائد على الأصول و معدل التحيين و تعويضهما بمعدل الخصم على سندات شركة مسعرة في البورصة و من الفئة الأولى و إعتبار الفارق بينها كفارق إكتواري، و تقديم تعريف جديد للمزايا قصيرة الأجل مرتبط بتوفر السيولة لدفع هذه الإستحقاقات في وقتها.

و مع تعدُّ طرق المعالجة للفوارق الإكتوارية في النظام المحاسبي المالي تزداد صعوبة مقارنة القوائم المالية للمؤسسات الناشطة في الجزائر أو التي لها علاقات شراكة مع مؤسسات أجنبية أخرى، و هو ما سيكون له إنعكاسات على إتخاذ قرارات إقتصادية سليمة من طرف مختلف المتعاملين معها، أمَّا في المعيار المحاسبي الدولي و نتيجة لفرض طريقة واحدة لمعالجة مزايا المستخدمين ما بعد نهاية الخدمة فإن المقارنة تكون سهلة و سريعة و بالتالي فالقرارات التي يتم إتخاذها تكون ملائمة.

## الفصل الرابع

# دراسة حالة شركة الإسمنت

## بسور الغزلان

(sc-seg)

### تمهيد

يُعتبر هذا الجزء من الموضوع بمثابة دراسة تطبيقية لمزايا المستخدمين في مؤسسة إقتصادية من خلال دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)، حيث حُصص المبحث الأول منه لتقديم المؤسسة عينة الدراسة والتعرّف على هيكلها التنظيمي و أهدافها، إضافة إلى هيكلها البشري و بصفة خاصة فئة المستخدمين المعنيين بالاستفادة من منحة التقاعد حسب ما تنص عليه الإتفاقية الجماعية للشركة المعنية، أمّا المبحث الثاني فتناول المزايا الممنوحة للمستخدمين في الشركة غير مزايا ما بعد نهاية الخدمة، و حُصّص المبحث الثالث لإبراز طريقة التقييم الإكتواري لمؤونة التقاعد كإحدى مزايا المستخدمين طويلة الأجل حسب تصنيف النظام المحاسبي المالي في الشركة محل الدراسة، مستندين في ذلك على القوائم المالية للسنتين 2014 و 2015 لذات المؤسسة و إتفاقيتها الجماعية و كل وثائقها الأخرى المفيدة في الموضوع.

### المبحث الأول: تعريف بميدان الدراسة التطبيقية

تمَّ إجراء الدراسة التطبيقية على مستوى شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg) في سنة 2015. و سمحت لنا هذه الفرصة بإكتشاف المؤسسة بصورة عامة و بالإطلاع على تنظيم العمل في كل من مصلحتي المحاسبة و الموارد البشرية بصفة خاصة.

### المطلب الأول: تقديم الشركة و هيكلها التنظيمي

تنشط في قطاع إنتاج الإسمنت في الجزائر مجموعة من الشركات في مختلف جهات الوطن، و تعتبر شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg) واحدة من هذه المجموعة التي تتواجد في وسط البلاد.

### الفرع الأول: تقديم شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

تُعتبر شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg) فرعا من فروع المجمع الصناعي و التجاري لإسمنت الجزائر (GICA)، تأسست عام 1998م في شكل شركة ذات أسهم، رأس مالها يُقدَّر بـ 1,9 مليار دج، تمتلك فيه الشركة الإيطالية BUZZI UNICEM منذ سنة 2008 نسبة 35%، و الباقي حصة لمجمع GICA، وتُقدر طاقتها الإنتاجية النظرية بـ 01 مليون طن سنويا، غير أنّ الشركة تمكنت من تجاوز هذه العتبة في سنة 2014 و أنتجت كمية فاقت بـ 1,01 طن، و تُعتبر واحدة من أهم المؤسسات في الإقتصاد الوطني نظراً لأهمية إنتاجها بالنسبة للعديد من القطاعات الأخرى العمومية أهمها السكن و الأشغال العمومية و للمستهلكين الآخرين الخواص و الأفراد.

أما عن موقع شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)، فهي تتواجد على بعد 8 كلم شمال مدينة سور الغزلان، على حافة الطريق الولائي رقم 125 الرابط بين ولايتي البويرة و المسيلة و الطريق الوطني رقم 05 الرابط بين الشمال و الجنوب، و يُعتبر موقعها هذا إستراتيجياً، يُسهّل عليها جلب المواد الأولية و لوازم الإنتاج الضرورية، و يساعدها على نقل و توزيع منتجاتها إلى كافة أنحاء البلاد.

## الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي لشركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

يُعتبر الهيكل التنظيمي للشركة بمثابة مخطط يُحدد المهام و يوزع الوظائف و المسؤوليات و يرسم مسار الإتصالات داخل الإدارات المختلفة للشركة مما يُساعد على تحقيق أهدافها المسطرة. و يتضمن الهيكل التنظيمي لشركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg) على المديريات و المصالح الأساسية التالية:

### 1-المديرية العامة للمؤسسة

يأتي المدير العام على رأس الهيكل التنظيمي للشركة، و هو يُشرف على تسيير المؤسسة، و التنسيق بين مختلف إدارتها و المصالح الأخرى التابعة لها، و تتمثل الأدوار الأساسية للمديرية العامة في ما يلي:

-متابعة تطبيق السياسة الإنتاجية بالمؤسسة في إطار الإستراتيجية العامة للمجمع (GICA).

-إتخاذ القرارات التي تم حضور و مستقبل المؤسسة بالتشاور مع مدراء الإدارات الفرعية المعنية.

-السهر على توفير ظروف السلامة و الأمن للمستخدمين بالمؤسسة.

-متابعة الحالة المالية للمؤسسة.

و يلحق بالمدير كل من :

-كتابة المديرية (الأمانة).

-مديرية تقنية: و هي مديرية مساعده تُوكل لها مهمة متابعة المسائل التقنية التي تواجهها الشركة المتعلقة بالإنتاج

و معداته.

-مصلحة التدقيق الداخلي: هي مصلحة ملحقه بالمديرية العامة، مكلفة بمراقبة مدى تطبيق القواعد و الإجراءات

القانونية و التنظيمية في مختلف مستويات الهرم التنظيمي للشركة.

- مصلحة مراقبة الجودة: مهمتها مراقبة جودة المواد الأولية المستعملة في العملية الإنتاجية و المنتج النهائي الموجه

للمستهلكين فورَ خروجه من المصنع، و ذلك بإجراء المعاينات و التحاليل المخبرية اللازمة عليها، حيث أنّ

المؤسسة تُولي أهمية بالغة لجودة المنتج و رضى زبائنها و تجعلها من أهم إنشغالاتها.

-مصلحة الدراسات غير التقنية: التي تهتم بإعداد دراسات مختلفة قانونية و إدارية.

### 2- الدوائر الرئيسية بالمؤسسة

يتضمن الهيكل التنظيمي لشركة الإسمنت بسور الغزلان على ثمان (08) دوائر أساسية هي:

#### 1-2- دائرة الإنتاج

تهتم هذه الدائرة بمسؤولية الإنتاج بالمؤسسة، ويكمن دورها في:

-ضمان المتابعة و التنسيق بين أقسام الإنتاج المختلفة.

-إعداد موازنة الإنتاج حسب المراكز و العمل على تنفيذها.

-السهر على تقديم منتج يكون وفقا للمعايير المحددة و يلبي رغبات الزبائن.

-العمل على تزويد مراكز الإنتاج بمواد أولية ذات جودة عالية.

و تدرج تحت هذه المديرية كل من وحدة إنتاج الكلينكر (clinker)، وحدة الإسمنت و مشتقاته، وحدة المواد الأولية و مكتب مناهج الإنتاج.

#### 2-2- دائرة الصيانة

تضطلع هذه الدائرة أو القسم بإصلاح الأعطاب التي تلحق بمعدات الإنتاج و كل الوسائل الداعمة لنشاط المؤسسة، و ذلك للحفاظ على القدرة الإنتاجية للمؤسسة و ضمان السير الحسن للعملية الإنتاجية بأقل تكلفة.

و تعمل هذه الدائرة على مستويين، الأول يتمثل في مراقبة المعدات قبل تعرضها للعطب، و الثاني يتمثل في التدخل لإصلاح الأعطاب عند حدوثها. و تُدرج تحت هذه الدائرة كل من دائرة الإعلام الآلي، دائرة الصيانة الميكانيكية، دائرة الكهرباء و مكتب دراسات و مناهج.

#### 3-2 - دائرة الموارد البشرية

تتكفل هذه الدائرة بدور هام يتعلق بشؤون تسيير و توظيف و تكوين و تحفيز العنصر البشري في المؤسسة و إستغلاله بما يتلاءم مع تحقيق أهدافها، و تتمثل مهامها في:

-إستقطاب المستخدمين و توظيفهم حسب مؤهلاتهم و كفاءاتهم، وترقيتهم و كذا تسريحهم أو إحالتهم على التقاعد.

-الإهتمام و الإعتناء بالظروف الإجتماعية للمستخدمين.

-السهر على تنمية المستخدمين من خلال العمل على تكوينهم و تدريبهم للرفع من كفاءاتهم.

-تقييم المستخدمين و مكافأهم.

-التنسيق المباشر مع المديرية الفرعية الأخرى للمؤسسة فيما يتعلق بتنظيم العمل و تسجيل العطل و الغيابات.

و تتضمن دائرة الموارد البشرية مصلحة للتكوين و مصلحة للمستخدمين و مصلحة للوسائل العامة.

## 2-4- دائرة التموين و تسيير المخزونات

تُحْمَل هذه الدائرة على عاتقها مهام التموين، النقل و المبيعات، و يتجسد دورها فيما يلي:

-تحديد قائمة الموردين و ضبط عمليات الشراء.

-تحديد القواعد العامة المتعلقة بالتعامل مع الموردين و الزبائن.

-ضمان التسيير الجيد للمخزونات سواء تعلق الأمر بمواد أولية أو قطع غيار لمعدات الإنتاج.

-السهر على تنفيذ موازنة المبيعات المخططة من طرف المؤسسة.

و تتضمن هذه الدائرة على مصلحة خاصة بالمشتريات و أخرى خاصة بالإستيراد و ثالثة مكلفة بتسيير المخزون.

## 2-5- دائرة الإستثمار

تتولى هذه الإدارة الفرعية تحديد إحتياجات المؤسسة من الإستثمارات، و إعداد الموازنة التقديرية للإستثمار،

إعداد دفتر المهام (cahier de charges) و موجز إجراءات تحرير العقود و ترميز الصفقات العمومية.

## 2-6- دائرة التسويق

تسعى هذه الدائرة إلى العمل على تسويق الكميات المنتجة من مادة الإسمنت، و هي بدورها تتضمن الأقسام الآتية:

## 2-7- قسم الفوترة

تتمثل مهمته في إعداد فواتير عن الكميات المباعة للزبائن و قبض مبالغها و تحرير إشعارات التسليم لهم، و يتم في نهاية كل يوم تسجيل المبالغ الإجمالية للفواتير المحررة من طرف رئيس القسم.

## 2-8- قسم المبيعات

يتولى برمجة الإنتاج الشهري للمؤسسة حسب قدرة إنتاجها و طلبات الزبائن، و له مسؤولية عن إحصاء و تسليم الكميات المباعة للزبائن و التأكد منها. و ينسق هذا القسم في نشاطه مع كل من دائرة التموين و الإنتاج و المحاسبة.

## 2-9- قسم التغطية

يتولى هذا القسم عملية رصد و مراقبة كميات الإسمنت التي خرجت معبئة من قسم المبيعات.

## 2-10- دائرة المالية و المحاسبة

تقوم هذه الدائرة بمراقبة الحالة المالية للمؤسسة و النتائج المحصل عليها، كما تسهر على تسيير موجودات المؤسسة، و تشتمل على مصلحتين هما:

- مصلحة المالية التي تتضمن مصلحة الميزانية، و تهتم بالبحث عن مصادر التمويل اللازمة و تسييرها بالشكل الأمثل و إعداد الميزانية التقديرية.

- مصلحة المحاسبة و التي تسجل فيها مختلف العمليات التي أجرتها الشركة مع الأطراف الأخرى، و تُعتبر بمثابة مرجع لفرض المراقبة عليها.

كما تلعب هذه الدائرة دوراً مهماً فيما يخص التسيير المالي و المحاسبي من خلال السهر على تطبيق السياسات المالية المخططة و تطبيق قواعد المحاسبة.

### 2-11- مديرية الأمن و البيئة

نظراً لطبيعة نشاط الشركة الذي ينجز عنه تسرب بعض المواد والغبار في المحيط و لخصوصية المعدات المستخدمة، فقد أنشئت هذه المديرية للسهر على تطبيق القواعد الضرورية لحماية البيئة و قيامها بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه الغير من جهة، و فرض إجراءات السلامة المهنية للوقاية و التقليل من عدد الحوادث المهنية من جهة أخرى التي تكون تكاليفها معتبرة في بعض الحالات.

و يتيح الملحق رقم 16 معلومات أكثر تفصيلاً حول الهيكل التنظيمي لشركة الإسمنت بسور الغزلان يُفضّل العودة إليه عند الحاجة إلى ذلك.

### المطلب الثاني: نشاط و أهداف شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

تسعى شركة الإسمنت بسور الغزلان من خلال إنتاج مادة الإسمنت خاصة، و إستغلال طاقاتها المتوفرة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تُصبُّ في مصلحة التنمية و دعم الإقتصاد الوطني.

### الفرع الأول: نشاط شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

تمتلك شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg) طاقات و إمكانيات هائلة في مجال الإنتاج، و لها مخبر لمراقبة النوعية، كما أن المؤسسة متحصلة على علامة (ISO 9001)، و أنّ قدرتها الإنتاجية السنوية تُقدر بمليون طن سنوياً. و تُعتبر شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg) واحدة من المؤسسات الكبرى في منطقة الوسط التي يقوم عليها الإقتصاد الوطني في مجال مواد البناء و تسويقها، و ممثل هام للمنتوج الوطني في المعارض الدولية و المحلية.

و لحجم الإنتاج في المؤسسة أثر على المزايا الممنوحة للمستخدمين، إذ تتحدد على إثره كل من المردودية الجماعية (PRC) و الإنتفاع (l'interressement)، حيث كُلمّا كانت كمية الإنتاج كبيرة كُلمّا إرتفعت معها قيمة المردودية الجماعية التي أقرتها الإتفاقية الجماعية للمؤسسة و يرتفع معها بذلك الأجر الممنوح للمستخدم. أمّا منحة الإنتفاع التي تمنح للمستخدمين بنسبة ثابتة عندما تحقق المؤسسة نتائج إيجابية، التي بدورها تتأثر بكميات الإنتاج

## دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

و أسعار بيعها مما يؤدي إلى زيادة رقم الأعمال و زيادة النتيجة الصافية في السنة (حيث تُتخذ هذه المؤشرات في مؤسسات كثيرة كأسس لتحديد الغلاف المالي المخصص لإنتفاع المستخدمين)، و منه، فإنّ هذه المنح تكون معتبرة و ذات قيمة كُلمًا كان حجم الإنتاج مُعتبرًا. و قد حققت شركة الإسمنت بسور الغزلان خلال السنوات الأخيرة السابقة إنتاجًا فعليًا للكميات المبينة في الجدول الموالي.

**الجدول 10:** كميات الإنتاج المحققة من طرف شركة الإسمنت بسور الغزلان خلال الفترة (2012-2015).

السنة	2012	2013	2014	2015
الانتاج الفعلي	905068	855591	1010079	834616
الانتاج المخطط	1025000	1000000	1000000	920000
نسبة الفعالية	0,88	0,85	1,01	0,90

**المصدر:** من إعداد الباحث بالإعتماد على وثائق من مصلحة الموازنة.

و يُلاحظ أن أكبر كمية إنتاج حَقَّقَتها الشركة و بأحسن فعالية كانت خلال الموسم 2014 ثم يليه موسم 2015، و قد يرجع السبب في ذلك إلى نقص غيابات المستخدمين و حوادث العمل المؤدية لتوقف الإنتاج و العطل المرضية في مختلف أقسام الشركة، كما تدل على ذلك بيانات الملحق رقم 13.

### الفرع الثاني: أهداف شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

كغيرها من المؤسسات الإقتصادية الوطنية، فإن لشركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg) مجموعة من الأهداف تسعى إلى تحقيقها من خلال إستغلال تشكيلة متنوعة من المواد الأولية المحلية و المستوردة، و أهم هذه الأهداف ما يأتي:

- تلبية طلب السوق من خلال الإستغلال الأمثل للطاقة الإنتاجية و تحقيق إكتفاء ذاتي من مادة الإسمنت.

- تحسين نوعية المنتجات.

- المساهمة في الحد من واردات الإسمنت خاصة و مواد البناء عامة، و السعي إلى إيجاد أسواق خارجية عربية و إفريقية في الأجل القصير لتصريف فائض الإنتاج هناك.

- تطوير أنشطة المؤسسة من خلال إبرام عقود شراكة مع مؤسسات أجنبية.

## دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

- السعي إلى تطوير تشكيلة المنتجات الحالية و العمل من أجل بعث منتجات جديدة.
- السعي إلى تحقيق مردودية مالية ملائمة من خلال الإستغلال الجيد لوسائل الإنتاج و تطوير هذه الأخيرة حتى تُساير التطورات التكنولوجية الخاصة عالميا في مجال صناعة الإسمنت.
- الحفاظ على الحصة السوقية الحالية و العمل على تحسينها مستقبلا من خلال دخول أسواق جديدة.
- ضمان الإستغلال الجيد للوحدات الإقتصادية و صيانتها.
- إعداد خطط و برامج و تنفيذها تتعلق بكل جوانب نشاط المؤسسة.
- بناء و تركيب و تهيئة جميع الوسائل الصناعية اللازمة لنشاطها.
- المساهمة في الإنتاج الوطني و العمل على رفع الصادرات.
- المساهمة في الحد من البطالة من خلال توسيع النشاط و تنويع المنتجات و خلق مناصب جديدة للعمل.

### المطلب الثالث: الهيكل البشري لشركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

يُعبّر الهيكل البشري لمؤسسة إقتصادية ما عن تركيبة موردها البشري وفقاً لتوزيع معين قد يكون أساسه الجنس أو السن ضمن فئات عمرية مختلفة أو الدخل أو الخبرة المهنية، أو أي معيار آخر يمكن للمؤسسة أن تستفيد منه في معرفة إلتزاماتها الحالية و المستقبلية ذات الصلة بموضوع مزايا مستخدميها. و بالرجوع إلى وثائق شركة الإسمنت بسور الغزلان (الملحق رقم 11) نجد أن تعداد المورد البشري في سنة 2015 كان يُقدّر بـ 414 مستخدم، منهم 165 يعملون بعقود محددة المدة (CDD)، غير معنيين بمنحة التقاعد لِقصر مُدة عقودهم (لا تتجاوز مُدة العقد ثلاث سنوات)، أمّا خصائص المستخدمين المعنيين بمؤونة التقاعد في الشركة فهي كالآتي:

#### الفرع الأول: توزيع المستخدمين على أساس السن (فئات عمرية)

يسمح هذا التوزيع بمعرفة عدد المستخدمين الذين هم مقبلون على التقاعد قانونيا في السنوات القريبة المقبلة و تقدير حجم مزاياهم، إضافة إلى التخطيط لإستخلافهم حسب إحتياجات المؤسسة لذلك. ومن القائمة الإسمية المستخدمة في تقدير مؤونة الذهاب للتقاعد التي تعني فقط فئة المستخدمين بعقود غير محددة المدة (CDI)، نجد أن مستخدمي شركة الإسمنت بسور الغزلان يتوزعون وفق الفئات العمرية الموضحة في الجدول الآتي:

## دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

**الجدول 11:** توزيع مستخدمي شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg) لسنة 2015 حسب السن.

الفئة	لهم 20 سنة أو أقل	من 21 إلى 30 سنة	من 31 إلى 40 سنة	من 41 إلى 55 سنة	من 56 إلى 60 سنة
عدد المستخدمين	00	00	39	175	35
المجموع	249				

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على وثائق المؤسسة (الملحق رقم 15).

و يتبين من الجدول أن الشركة ستتحمل في السنوات الخمسة القادمة دفع أعباء منحة ذهاب للتقاعد لنسبة 14% من المستخدمين و ذلك لاقتراهم من سن التقاعد القانوني.

### الفرع الثاني: توزيع المستخدمين على أساس الجنس

يستفيد مسيروا الشركة من تصنيف المستخدمين وفق هذا المعيار من معرفة نسبة كل من الجنسين في التركيبة الكلية للمورد البشري للمؤسسة و ما يرتبط بها من مزايا، و تقدير منحة الذهاب للتقاعد في حالة خروج أحد المستخدمين من الجنسين قبل السن القانونية للتقاعد بخمس سنوات (حدوث تغير في فترة التحيين). و يتوزع مستخدموا شركة الإسمنت بسور الغزلان وفقاً لهذا المعيار حسب ما هو موضح في الجدول التالي.

**الجدول 12:** توزيع مستخدمي شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg) لسنة 2015 حسب الجنس.

الجنس	الذكور	الاناث
عدد المستخدمين	229	20
المجموع	249	

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على وثائق المؤسسة (الملحق رقم 15).

و يتبين من الجدول أن أغلب مستخدمي شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg) هم من جنس ذكر، و ما يُعادل 8% فقط هن إناث، و ذلك لطبيعة نشاط هذه المؤسسة التي تتطلب أغلب مناصب العمل فيها شروطاً و جهوداً خاصة لا يستطيع التكيف معها إلا الذكور. كما يُفيد هذا التصنيف الشركة من حصر عدد

## دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

الذكور و الإناث اللذين يُحتمل أن يخرجوا إلى التقاعد قبل خمس سنوات من بلوغ سن القانوني للتقاعد (أي قبل بلوغ 55 سنة للنساء و 60 سنة للرجال). و سيكون لخروج عدد من المستخدمين إلى التقاعد في هذه السن أثر على قيمة المؤونة المخصصة للتقاعد نتيجة تغير فترة التحيين التي يجب تعديلها، و على خزينة الشركة عند دفعها منح التقاعد للمعنيين.

### الفرع الثالث: توزيع المستخدمين على أساس الأقدمية

يترتب على عامل الأقدمية مزايا يستفيد منها المستخدم في شركة الإسمنت بسور الغزلان في الآجال القصيرة و الطويلة معًا، فهي ترفع من جهة في دخله الشهري و تزيد من جهة أخرى في فترة مزاياه و أجره المرجعي الذي تُحسب على أساسه منحة ذهابه للتقاعد. و نجد من الجدول الخاص بقائمة المستخدمين للشركة و المطبق لحساب منحة الذهاب للتقاعد أنّ المستخدمين وفقا لهذا المعيار يتوزعون مثل ما هو مبين في الجدول الآتي.

### الجدول 13: توزيع مستخدمي شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg) لسنة 2015 حسب الأقدمية.

الأقدمية	أقل من 05 سنوات	من 05 سنوات إلى 10 سنوات	من 11 سنة إلى 20 سنة	من 21 سنة إلى 30 سنة	من 31 سنة فما فوق
عدد المستخدمين	00	21	138	47	43
المجموع	249				

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على وثائق المؤسسة (الملحق رقم 15).

و يبين الجدول أنّ عدد المستخدمين الذين تتجاوز أقدميتهم 10 سنوات يمثلون أغلبية في المؤسسة بنسبة تفوق 91%، و هو ما يجعل المستخدمين يستفيدون من زيادات في أجورهم بنسب مختلفة مُحددة في الإتفاقية الجماعية للمؤسسة و يستفيدون بالتالي من إرتفاع أجور مناصبهم.

### الفرع الرابع: توزيع المستخدمين على أساس أجر المنصب

يسمح تصنيف المستخدمين في المؤسسة على أساس أجر المنصب من معرفة نسبة كل فئة من الدخول إلى متوسط الدخل في المؤسسة، والحكم على عدالته و أمكانية مقارنته بأجور المؤسسات الأخرى ذات النشاط المشابه، إضافة إلى تقدير حجم المزايا طويلة الأجل بما فيها منحة الذهاب للتقاعد بإعتبار أن الأجر المرجعي

## دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

يُعتبر محددًا أساسياً لتقديرها، و بتحليل أجرة المنصب (المتخذ كمرجع لتقدير مؤونة التقاعد) لمستخدمي شركة الإسمنت بسور الغزلان نجد أنّ هؤلاء يتوزعون ضمن فئات الدخل المبينة في الجدول الموالي.

**الجدول 14:** توزيع مستخدمي شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg) حسب أجر المنصب في 2015.

الدخل الشهري	أقل من 50000 دج	من 50000 إلى 100000 دج	أكبر من 100000 إلى 150000 دج	أكبر من 150000 دج
عدد المستخدمين	00	93	106	50
المجموع	249			

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على وثائق المؤسسة (الملحق رقم 15).

و يبين الجدول أعلاه أنّ فئتي الدخل التي تتراوح أجور مناصبهم بين 100000 دج و 150000 دج تشكل نسبة تفوق 42%، و أنّ الذين أجور مناصبهم تفوق 150000 دج يشكلون نسبة 20% من مجموع مداخيل المستخدمين، و هو ما سيؤدي إلى رفع قيمة مخصصات تقاعد المستخدمين الواجب تشكيلها من طرف الشركة.

و بشكل عام، فإنّه كلّما كان المستخدم المقبل على التقاعد في المؤسسة يتميز بأقدمية معتبرة و بأجر منصب كبير، كلّما رتب ذلك على المؤسسة تخصيص مؤونة ذات قيمة أكبر لتغطية منحة ذهابه للتقاعد و تحملت أعباءاً إضافية أخرى لقاء المزايا الممنوحة له.

### المبحث الثاني: مزايا المستخدمين في شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

يستفيد مستخدموا شركة الإسمنت بسور الغزلان من أصناف مختلفة من المزايا منها قصيرة الأجل و مزايا نهاية العقد و ما يتعلق بها من منحة التسريح من العمل و التعويض عن العطل غير المستفاد منها كما تنص على ذلك بعض مواد الإتفاقية الجماعية للشركة إضافة إلى مزايا طويلة الأجل.

### المطلب الأول: المزايا قصيرة الأجل في شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

هي تلك المزايا التي تمنحها الشركة لمستخدميها قبل إنقضاء أجل إثني عشرة شهرا عن تاريخ أداء الخدمة، و تتمثل أهم مزايا هذا الصنف في كل من الأجور، منحة الإنتفاع و منحة العطلة السنوية.

## الفرع الأول: الأجور

يتلقى مستخدمي شركة الإسمنت بسور الغزلان أجورهم بصفة دورية كل شهر، و تختلف قيمة الأجر من فرد إلى آخر و ذلك بحسب العناصر المكونة له. و بالنظر إلى إستمارة الأجرة لأحد المستخدمين المحررة من طرف مصلحة المستخدمين في الشركة (الملحق رقم 03) نجد أنّ الأجر يتكون من العناصر المهمة الآتية:

1-الأجر القاعدي : هي القيمة المالية الموافقة للمنصب المشغول من طرف المستخدم في الشركة، و هو ناتج جُداء النقطة الإستدلالية في قيمتها المساوية لـ 141,2775 دج، و بالرجوع إلى الإتفاقية الجماعية لشركة الإسمنت بسور الغزلان نجد أنّ الأجور القاعدية مُصنفة حسب فئات المستخدمين كما يلي.

**الجدول 15:** الأجور القاعدية حسب فئات المستخدمين في شركة الإسمنت بسور الغزلان لسنة 2015.

فئة المستخدمين	النقطة الاستدلالية	الأجور القاعدية
فئة الاطارات	490-220	69225-31081
فئة التحكم	215-167	30374-23593
فئة التنفيذ	164-136	23169-19213

**المصدر:** من إعداد الباحث بالإعتماد على الإتفاقية الجماعية لشركة الإسمنت بسور الغزلان، ص 42.

2-المنح: تتضمن الإتفاقية الجماعية لشركة الإسمنت بسور الغزلان على قائمة طويلة من المنح التي تكون مرتبطة إقاً بمستوى المنصب أو بمدة الخدمة أو بظروف العمل، و أهم هذه المنح ما يلي.

### 2-1-منحة الخبرة المهنية (IEP)

تُولي شركة الإسمنت بسور الغزلان أهمية لأقدمية مستخدميها في الشركة أو في قطاع مواد البناء، كما أنّ الخبرة المكتسبة خارج القطاع تحسب بنصف النسبة، و نجد أنّ الشركة تُعوض مستخدميها عن خبرتهم المهنية كما هو مبين في الجدول اللاحق.

**الجدول 16:** تعويض الخبرة المهنية في شركة الإسمنت بسور الغزلان لسنة 2015.

## دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

سنوات الأقدمية	% الخبرة من الأجر القاعدي
من 01-10 سنوات	2%
من 11-15 سنة	2,5%
من 16-20 سنة	3,5%
من 21-30 سنة	3,5%
أكبر من 30 سنة	4%

**المصدر:** من إعداد الباحث بالاعتماد على الإتفاقية الجماعية لشركة الإسمنت بسور الغزلان.

و يلاحظ أنّ الشركة ترفع في منحة الخبرة المهنية لمستخدميها كلّما إرتفعت أقداميتهم فيها، لتشجعهم على البقاء فيها و عدم مغادرتها و كذلك بغرض الإستفادة من خبراتهم و مهاراتهم التي إكتسبوها في تنفيذ أنشطتهم و إنجاز مهامهم.

### 2-2- تعويض الضرر

نظرًا لطبيعة نشاط الشركة الذي يتجرّ عنه تعرّض مستخدميها لأخطار و أضرار مختلفة، كالتعرض للغيار الشديد و الأصوات العالية التي تصدر من آلات الإنتاج و معدات تكسير المواد الأولية و غيرها، فإن شركة الإسمنت بسور الغزلان تمنح نسبة من الأجر القاعدي كتعويض للمستخدمين الذين تكون مناصبهم عرضة للأخطار السابقة، ونجد في الإتفاقية الجماعية أنّ التعويض يأخذ النسب 05%، 06%، 08%، 12%، 16% و 20%. و تستعين إدارة الموارد البشرية بضبط جدول يبين فيه إسم كل مهمة و نسبة الضرر المقابلة له. و عليه نجد أنّ هذا التعويض يتراوح بين القيمة الدنيا 960 دج و 13845 دج بالمطابقة مع الأجر القاعدي في الشركة.

### 3-2- منحة المسؤولية

هي إحدى المنح الخاصة (i. Specifiques) في شركة الإسمنت بسور الغزلان، حيث تمنح لبعض الأفراد بغرض التحكم في المجموعات المختلفة من المستخدمين حسب أقسامهم و لتنفيذ الأنشطة المختلفة في المؤسسة بكيفية سليمة، و لذلك لجأت الشركة إلى تصنيف مناصب المسؤولية إلى 36 صنف، لكل واحد منها درجة مسؤولية مناسبة و تتراوح قيمة هذه المنحة من 700 دج إلى 5635 دج.

## 2-4-منحة التقنية

هي كذلك من المنح الخاصة في الشركة (i. Specifique)، حيث يستفيد المستخدمون القائمين على حسن تسيير و إستغلال المعدات و الوسائل من منحة تتراوح قيمتها ما بين 1230 دج و 4165 دج.

## 2-5-منحة أداء الإنتاج و تصريفه ( p. de rendement production et p. de rendement )

(expédition): تمنح الشركة لمستخدميها منحتين كنسبة من الأجر القاعدي، واحدة على الإنتاج و الأخرى على تصريفه، و ذلك تخفيفاً لهم على مستوى آدائهم، حيث تتراوح نسبة المنحة الأولى من 08% إلى 40% مقابل كميات إنتاج محددة من 55000 طن إلى 85000 طن سنة 2014، أمّا نسبة المنحة الثانية فهي تتراوح بين 12% و 60% لنفس كميات الإنتاج عند بيعها، و عليه إذا أنتجت الشركة 85000 طن و تمّ بيعها جميعها يتحصل المستخدم على (40%+60%) أي 100% من الأجر القاعدي.

و يشكل الأجر القاعدي مع المنح و التعويضات التي تمّ ذكرها آنفا ما يُعرف بأجر المنصب الذي يمثل قاعدة لإحتساب الإشتراك في الضمان الإجتماعي. و تتخذ شركة الإسمنت بسور الغزلان كأجر مرجعي لتقدير مؤونة ذهاب مستخدميها للتقاعد وفق ما تنص عليه الإتفاقية الجماعية لذات الشركة.

## 2-6-منحة القفة

تمنح الشركة لكل عامل أدّى على الأقل أربع ساعات عمل في اليوم منحة تُقدَّر بـ 400 دج عن اليوم الواحد لمدة أقصاها 22 يوم في الشهر.

## 2-7-تعويض المنطقة الجغرافية

يتمّ منح تعويضا عن المنطقة الجغرافية لمستخدمي شركة الإسمنت بسور الغزلان بناءً على مُعدل يومي يكون بدوره متناسباً مع الرقم الإستدلالي للمستخدم، و يُضبط جدولاً عامّاً لتحديد ذلك التعويض يُبين كما يلي.

الجدول 17: المعدل اليومي لتعويض المنطقة في شركة الإسمنت بسور الغزلان لسنة 2015.

الرقم الاستدلالي	المعدل اليومي
136	8,75
140-164	10,75

## دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

23,5	172-167
25,75	183-175
28	194-188
40,5	230-199
43,5	275-235
48	490-285

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الإتفاقية الجماعية لشركة الإسمنت بسور الغزلان.

فمثلا إذا عمل أحد المستخدمين في الشركة 22 يوما في الشهر و كان رقمه الإستدلالي ينتمي للفئة الأخيرة، فإنّ قيمة تعويضه عن المنطقة الجغرافية يكون مساويا ل(22\*48) أي 1056 دج في الشهر.

و تدخل كل من منحة القفة و تعويض السيارة في حساب الوعاء الخاضع للضريبة، أما تعويض المنطقة الجغرافية و المنح العائلية و الأجر الوحيد فهي عناصر لا تخضع لإشتراك الضمان الإجتماعي و لا لإقتطاع الضريبة على الدخل.

و ما يلاحظ في النظام المحاسبي المالي أنّه يُدرج عند حساب الأجر بصفته أحد أهم مزايا المستخدمين قصيرة الأجل في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية مزايا أخرى مادية كتعويض السكن و تعويض السيارة التي يتّم ذكرها كمزايا منفصلة عن الأجر في أنظمة محاسبية أخرى.

### 3-التسجيل المحاسبي للأجر

كما تقدم في الجزء النظري، نُدكر بأنّ التسجيل المحاسبي للأجر يتم بإتباع الخطوات الأساسية الآتية:

-تسجيل عناصر الأجرة و الإقتطاعات التي تمت عليها لإستخراج الأجر الصافي القابل للدفع للمستخدم.

-إحتساب الأعباء الملحقّة بالأجر و تسجيلها.

-تسجيل دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي و الضريبة على الدخل الإجمالي للهيئات المعنية في الآجال القانونية،

كما يتم تسجيل كل من الإعتراض على الأجر و الإنخراط في تعاونية ضمان للعمال في حالة وجودهما.

-تسجيل دفع الأجر الصافي للمستخدم

## دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

و عملياً، و بأخذ معطيات إستمارة الأجرة لأحد المستخدمين بالشركة كمثال على ذلك (الملحق رقم 03)، فإنّ عملية التسجيل المحاسبي للأجر و الحسابات المعنية به تكون كما يلي.

مبلغ دائن	مبلغ مدين	التاريخ : .....	ح / دائن	ح / مدين
		رواتب و أجور.		63100
	46621,56	مكافآت.		63102
	57271,57	تعويضات.		63120
	59335,1			
99334,8275		المستخدمون- الأجر المستحقة.	421	
		تسبيقات على الأجر.	4250	
6000		قروض إجتماعية.	4251	
5000		الضمان الإجتماعي - قسط العامل.	4310	
		تعاونية ضمان.	4320	
12931,2225		الضريبة على الدخل الإجمالي.	4420	
1736,8				
38225,4		التسجيل المحاسبي لاستمارة الأجر.		
		التاريخ : .....		
	37356,865	إشتراكات مدفوعة للهيئات الإجتماعية .		635
	5000	المساهمة في النشاطات الإجتماعية و الثقافية.		6370
37356,865		إشتراكات إجتماعية- قسط صاحب العمل.	4311	
5000		أموال الخدمات الإجتماعية .	422	
		تسجيل أعباء صاحب العمل ( الأعباء الملحقه بالأجر )		
		التاريخ : .....		

دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

99334,8275	99334,8275	المستخدمون- الأجر المستحقة.	512	421
		البنك دفع أجر المستخدم، شيك رقم....		
38225,4	38225,4	التاريخ:..... الضريبة على الدخل الإجمالي.	512	4420
		البنك دفع الضريبة على الدخل الإجمالي، شيك رقم....		
52024,88	12931,2225 37356,8651 1736,8	التاريخ:..... إشتراكات ضمان إجتماعي- قسط العامل. إشتراكات ضمان إجتماعي- قسط صاحب العمل. تعاونية ضمان (حالة مستخدم مشترك في تعاونية ضمان)	512	4310 4311 4320
		البنك دفع الإشتراكات الإجتماعية، شيك رقم....		
5000	5000	التاريخ:..... أموال الخدمات الإجتماعية	512	422
		البنك تسديد أموال الخدمات الإجتماعية، شيك رقم....		

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على معطيات كشف الأجر لأحد مستخدمي الشركة لسنة 2016.

الفرع الثاني: منحة الإنتفاع (prime d'interressement)

إعتادت شركة الإسمنت بسور الغزلان أن تدفع منحة الإنتفاع لمستخدميها كل سنة بشرط تحقيق نتائج تسمح بذلك، و هذا ما يجعل هذه المزايا تُصنّف ضمن المزايا قصيرة الأجل وفق ما يتطلبه المعيار المحاسبي الدولي 19.

و لأنّ الشركة المعنية تنشط في إنتاج مادة الإسمنت التي تتميز بكثرة الطلب عليها محليا و وطنيا، حيث تباع كل ما تم إنتاجه خلال السنة، الأمر الذي جعلها في وضعية تسمح لها أن تخصص من نتائجها منحة لمستخدميها تُحدد

## دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

بنسبة معينة و تُدفع بقيمة متساوية لكل المستخدمين، و هي تعكس حرص الشركة على رفع أداء مستخدميها في جانبي الإنتاج و التوزيع.

### 1- حسابها و توقيت دفع منحة الإنتفاع

#### 1-1- حساب منحة الإنتفاع

منذ 2015، لجأت شركة الإسمنت بسور الغزلان إلى ربط قيمة الغلاف المالي الواجب تخصيصه لمنحة الإنتفاع بقيمة النتيجة الصافية السنوية المحققة من طرف ذات الشركة على شرط أن لا يتجاوز هذا الغلاف نسبة 15% منها، و من خلال تحليل المعلومات المتوفرة في وثائق الشركة للسنتين 2015 و 2016 وُجد ما يلي:

**الجدول 18:** يبين نسبة غلاف منحة الإنتفاع إلى النتيجة الصافية السنوية بشركة الإسمنت بسور الغزلان

السنة	2015	2016
النتيجة الصافية السنوية	980862969.42	1594199157.04
قيمة غلاف منحة الانتفاع	55160582.22	90000000.00
نسبة الغلاف إلى النتيجة الصافية	0,056	0,056

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على وثائق الشركة.

و تُدُل البيانات السابقة على أنّ الشركة إتخذت أحد مؤشراتها المالية المتمثل في النتيجة الصافية كأساس لتحديد قيمة الغلاف المالي الموجه لمنحة الإنتفاع. و قد قُدر هذا الأخير بنسبة تقارب 5.6% من قيمة النتيجة الصافية السنوية.

#### 1-2- توقيت دفع منحة الإنتفاع

أما دفع منحة الإنتفاع فيكون بعد إقرار مجلس الإدارة على نسبة و قيمة الغلاف المالي لمنحة الإنتفاع و مصادقة الجمعية العامة على الحسابات السنوية و نتائج أعمال الشركة، و عند توفر السيولة اللازمة يتم دفع المنحة لكل المستخدمين على إختلاف صيغ توظيفهم، أي يستفيد منها ذوي العقود الدائمة و ذوي العقود محددة المدة و بقيمة متساوية.

## دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

و في سنة 2015، بلغت قيمة غلاف منحة الإنتفاع 55160582.22 دج، و هي خاضعة لإشتراك الضمان الإجتماعي و للضريبة على الدخل الإجمالي. و برزت الشركة تلك العملية، و سجلتها محاسبيا في دفاتها كما يلي (أنظر الملحق رقم 07).

مبلغ دائن	مبلغ مدين	البيان	حساب دائن	حساب مدين
	55160582.22	-مشاركة المستخدمين في النتيجة		691
44680071,6		-مستخدمين-أعباء للدفع و نواتج للإستلام	428	
4964452,4		-هيئات ضمان إجتماعي	438	
5516058.22		-الدولة-ضرائب على الدخل(10%)	448	

### الفرع الثالث: تعويض العطلة السنوية (ICA)

يستفيد مستخدمي شركة الإسمنت بسور الغزلان من فترة عطلة سنوية تحسب على أساس يومين و نصف من كل شهر في السنة، دون أن تتجاوز هذه المدة حدّ ثلاثين يوما (إلا في حالات أخرى خاصة)، و تمتد الفترة المرجعية للعطلة السنوية من أول جويلية من السنة السابقة (N-1) إلى ثلاثين جوان من السنة التي تؤخذ فيها العطلة من السنة (N).

و بالنسبة للمستخدمين المعيّنين حديثاً فإنّ كل فترة عمل تتجاوز 15 يوما تؤخذ بمثابة شهر عندما يتعلق الأمر بتحديد الفترة المرجعية لعطلتهم السنوية. و تدخل في تحديد مدة العطلة السنوية كل من فترة العمل السنوي المنجز، فترات الغيابات الخاصة المدفوعة أو المرخصة من طرف الشركة، فترات الإستراحة القانونية، فترات غيابات الأمومة و المرض و حوادث العمل و فترة الإستدعاء للخدمة الوطنية.

و لا يُسمح للمستخدم بتأجيل جزء أو كل عطلته السنوية من سنة لأخرى إلا في حالات خاصة كضرورة المصلحة، السفر إلى الحج، تدريب مهني أو نقابي، صيانة أو تصليح عطب أو لظروف عائلية مبررة.

## دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

### 1- حساب تعويض العطلة السنوية

تدخل في حساب منحة العطلة السنوية لمستخدم ما كل العناصر التي تتضمنها أجرته الشهرية بحسب منصبه، و إذا كان للمستخدم صفة ذوي الحقوق (إبن شهيد) يُضاف إلى ما سبق ما يُعرف بمنحة أبناء الشهداء، حيث تُضاف له في هذه الحالة قيمة مالية تساوي حاصل ضرب عدد النقط في قيمة النقطة الإستدلالية (NP×PI)، فمثلا إذا كان لذوي الحق 40 نقطة و قيمة النقطة الإستدلالية هي 141,2775 دج فإن قيمة المنحة تكون تساوي 5651,1 دج. و أنّ هذه المنحة تدخل كذلك في حساب معاش تقاعد المستخدم المعني.

عمليًا، و لغرض ضبط هذه المنحة تتبع مصلحة المستخدمين طريقة المصفوفة التي تكون أسطرها تتضمن العناصر الداخلة في حساب المنحة و أعمدتها تتضمن أشهر الفترة المرجعية للعطلة، و يكون العمود الأخير متضمنا 12/1 من كل عنصر، و إذا كان للمستخدم فترة مرجعية أقل من 12 شهرًا، فإنّ العمود الأخير يكون يتضمن 1/عدد أشهر الفترة المرجعية. و تفيد هذه الطريقة من تحقيق هدفين إثنين، أولهما يتمثل في تحديد منحة العطلة السنوية للمستخدم، و الثاني يتمثل في تحديد أجرة الـ 60 شهر الأخيرة لإستخراج أحسنها و تبليغها لهيئة الضمان الإجتماعي التي تتخذها بعد ذلك كقاعدة لحساب معاش التقاعد.

و يمكن أن تتوضح الفكرة من خلال تقديم ومعالجة بيانات العطلة السنوية لأحد المستخدمين بالشركة لسنة 2015 (الملحق رقم 05).

### الجدول 19: مصفوفة حساب منحة العطلة السنوية.

(المجموع/ 12)	سنة العطلة 2015						السنة السابقة 2014						البيان
	جوان	ماي	أفريل	مارس	فيفري	جانفي	ديسمبر	نوفمبر	أكتوبر	سبتمبر	أوت	جويلية	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	الأجر القاعد ي
5929.0 7	7013.0 1	7013. 01	4086.4 6	7013.0 1	7013.01 1	7013.0 1	6288. 06	6399.4 6	0	6436. 6	6436.6	6436.6	م خيرة مهنية
2703.7 1	3074.1 9	3074. 19	1791. 32	3074.1 9	3074.19 9	3074.1 9	3003. 25	3056.4 6	0	3074. 19	3074.1 9	3074.1 9	منحة الضرر
17544. 85	-	-	-	-	210538. 24	*	*	*	-	-	-	-	مردود ية
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	نعوء ض المنص ب
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	م

## دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

													مسؤولية
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	م تقنية
4000.0 4	7685.4 9	-	2382.4 6	3323.9 7	-	7685.4 9	7001.33 7	7125.3	-	-	6398.1 7	6398.1 7	م أ الانتاج
6133.3 0	11528. 24	-	3940.9 1	7301.2 2	-	11528. 24	9009.76 76	11461.73	-	-	7301.2 2	11528. 24	م أ التصرف
3896.8 8	-	-	-	-	-	-	-	-	46762.53	-	-	-	MT IC A
40207.85	29300.93	10087.2	12201.15	20712.39	22062.54	29300.93	25302.4	28043.02	46762.53	9510.79	23210.18	27437.2	أجرة المصنوب
6733.33	8400	8800	5200	7600	8000	9200	8000	8400	-	8400	-	8800	تعويض السلة
162.60	183.75	192.5	113.75	166.25	175	201.25	175	183.75	-	183.75	183.75	192.5	تعويض المنطقة
9422.04	منحة الانقضاء												
المجموع													

**المصدر:** من إعداد الباحث بالاعتماد على وثائق المؤسسة

و كما في الأجر الشهري، فإنّ منحة العطلة السنوية تُفرض عليها إقتطاعات إجتماعية و ضريبية، و عليه فالأجر الصافي الذي يُدفع للمستخدم كمنحة عطلة سنوية يتم إستخراجه بعد طرح إشتراك الضمان الإجتماعي من أجر المنصب و إضافة العناصر التي تخضع للضريبة على الدخل الإجمالي و إقتطاع مبلغ الضريبة وفق جدول الضريبة، ثم يضاف إلى ذلك العناصر غير الخاضعة للإقتطاعات.

**المطلب الثاني:** مزايا نهاية العقد في شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

تتضمن الإتفاقية الجماعية لشركة الإسمنت بسور الغزلان بُنودًا تُقرُّ منح مزايا للمستخدمين الذين يتم إلغاء عقود عملهم، و تدرج تحت هذه المزايا كل من تعويض التسريح من العمل و المنحة التعويضية عن العطل المدفوعة.

## الفرع الأول: تعويض التسريح من العمل

يستفيد المستخدم الذي يكون موضوع للتسريح من شركة الإسمنت بسور الغزلان من منحة تُقدر بثلاثة (03) أشهر من متوسط الأجر الخام للإثني عشر (12) شهرًا التي تسبق فسخ العقد<sup>1</sup>.  
و يشترط للإستفادة من هذا التعويض أن يتحقق ما يلي:

- أن يكون المستخدم المعني متنسبًا للضمان الإجتماعي لمدة متراكمة لا تقل عن ثلاث (03) سنوات.
  - أن يكون مشترك في صندوق التأمين على البطالة على الأقل لمدة ستة أشهر (06) التي تسبق فسخ العقد.
- و ما يلاحظ على هذا التعويض في شركة الإسمنت أنه لا يُعطي أفضلية لذوي الأقدمية على الآخرين حديثي التوظيف فيها، و هو ما يعتبره البعض إجحافًا في حق المستخدمين ذوي أقدمية الذين يكونون عرضة للتسريح. أمّا توقيت دفعها، فُتحددها الإتفاقية الجماعية بالشهر الذي تمّ فيه فسخ علاقة العمل (العقد).

## الفرع الثاني: المنحة التعويضية عن العطل المدفوعة (ind.compensatrice de conge payé)

تعرّف شركة الإسمنت في المادة 58 من إتفاقيتها الجماعية بحق المستخدم الذي يتعرض للتسريح من العمل من تعويض عن العطل غير المستفاد منها، غير أنّها لا تضيف أي معلومات أخرى توضيحية عن طريقة تقييمها.

## المبحث الثالث : المزايا طويلة الأجل في شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

تتمثل مزايا المستخدمين طويلة الأجل في شركة الإسمنت بسور الغزلان في منحة الذهاب للتقاعد (و تسمى أيضا حسب المجلس الوطني للمحاسبة بمزايا ما بعد نهاية الخدمة كما جاء في مذكرته بخصوص هذا الموضوع و الصادرة في 2013)، التي يظهر مخصصها في جانب الخصوم، و التي تتطلب إتباع نموذج خاص لتقييمها.

<sup>1</sup> المادة 44م من الاتفاقية الجماعية لشركة الاسمنت بسور الغزلان، ص14.

**المطلب الأول: التقييم الإكتواري لمؤونة الذهب للتقاعد في شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)**

باعتبار أنّ شركة الإسمنت بسور الغزلان تشكل إحدى فروع المجمع الصناعي و التجاري لإسمنت الجزائر

(GICA)، فإنّ هذا الأخير، و لغرض تحديد إلتزاماته المستقبلية طويلة الأجل تجاه مستخدميه بشأن منحة الذهب للتقاعد يعتمد على نموذج رياضي خاص به يُدرج الفرضيات المالية والديموغرافية والخصوصيات الفردية لمستخدميه واحدا تلو الآخر مما يمكنه من تقدير المؤونة الإجمالية الواجب تخصيصها لمواجهة هذا الإلتزام.

و منذ 2014، فإنّ النموذج الرياضي المطبق لتقييم مؤونة الذهب للتقاعد (IDR) بشركة الإسمنت بسور الغزلان لكل مستخدم (i) يُعطى بالعلاقة الآتية:

$$IDR_i = M_i \times SR_i (1+t)^n \times t_f \times ps_i \times (1+i)^{-n} \times A_a / A_t .$$

**الفرع الأول: الفرضيات الإكتوارية لنموذج التقييم**

و يُقصدّ بها تلك البيانات ذات الطبيعة المالية أو الديموغرافية المتعلقة بالمؤسسة أو بمستخدميها، و التي تدخل كمحدد في تقييم منحة الذهب للتقاعد لكل مستخدم (i)، و يكون مصدرها إمّا الإتفاقية الجماعية للشركة و إمّا الهيئات الوطنية المختصة كالديوان الوطني للاحصاء أو الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي أو غيرها، و من خلال النموذج المبين أعلاه نميز الفرضيات المالية و الديموغرافية الآتية.

**1-الفرضيات المالية**

و تتمثل أهم الفرضيات المالية في العناصر الآتية:

**1-1-الأجر المرجعي (SR)**

يفرض المجمع الصناعي و التجاري لإسمنت الجزائر (GICA) منذ 2014 أجر المنصب (SP) الأحسن لثلاث سنوات الأخيرة بما في ذلك منحة العطلة السنوية (ICA) كأجر مرجعي لحساب منحة الذهب للتقاعد لأي مستخدم في المؤسسة. و عليه يكون الأجر المرجعي (SR<sub>i</sub>) في النموذج أعلاه معبرا عنه بأجر المنصب (SP<sub>i</sub>). الذي يقابل كذلك الوعاء الذي يُحسب على أساسه الإشتراك في الضمان الإجتماعي.

### 1-2-المزايا الممنوحة (M)

يُعبّر عنها في شركة الإسمنت بعدد الأشهر الممنوحة (M) للمستخدم عند ذهابه للتقاعد، و تمنح الإتفاقية الجماعية للشركة شهراً عن كل سنة عمل في قطاع مواد البناء، فمثلاً إذا كان لمستخدم (i) أقدمية 20 سنة في القطاع، فإنّ المزايا الممنوحة التي رمزها في النموذج السابق (Mi) تكون تُقدر بـ 20 شهراً.

### 1-3-معدل تطور الأجور (t)

هو المعدل الذي يتخذ كأساس في إستخراج الأجر الأخير (أو المستقبلي sf) الخاص بسنة الذهاب للتقاعد وذلك برسملة الأجر المرجعي الحالي، و يكون لدينا:  $sf = sp (1+t)^n$  و يأخذ المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر مُعدلاً عن تطور الأجور مساوياً لـ 5%.

### 1-4-معدل التحيين (i)

هو المعدل الذي يسمح بخصم مؤونة الذهاب للتقاعد على الفترة الممتدة بين السن الحالي للمستخدم المعني و سن ذهابه للتقاعد. و يطبق المجمع الصناعي و التجاري لإسمنت الجزائر (GICA) و كذلك وحداته الفرعية بما فيها شركة الإسمنت بسور الغزلان مُعدّل تحيين بـ 5% في تقييم منحة الذهاب للتقاعد.

### 2-الفرضيات الديموغرافية

تتمثل الفرضيات الديموغرافية التي تُتخذ كعناصر لتقييم مؤونة الذهاب للتقاعد في شركة الإسمنت بسور الغزلان في كل من مُعدّل الوفاء و احتمال البقاء.

### 2-1-معدل الوفاء (taux de fédlité)

يُرمز له في النموذج المتبع بـ (t<sub>f</sub>)، و هو بدوره يستخرج من معدل الدوران في المؤسسة (turnover)، و تتخذ شركة الإسمنت بسور الغزلان مُعدّل دوران عام لكل فئات مستخدميها يُقدر بـ 1%، على عكس بعض المؤسسات التي تُحدد مُعدّل دوران لكل فئة من المستخدمين، فيكون فيها معدل دوران خاص بفئة الإطارات ومعدل آخر لفئة التحكم و معدل ثالث لفئة التنفيذ. و يُعبّر معدل الوفاء عن عدم المغادرة، و منه يكون معدل الوفاء يساوي إلى واحد مطروح منه معدل الدوران. و يُعتبر مُعدّل المغادرة ضعيف و ذلك لقلّة المؤسسات التي

## دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

يمكنها أن تستقطب وتوظف المستخدمين المغادرين من جهة و لإرتفاع معدل البطالة من جهة أخرى في الوطن بصورة عامة و في المنطقة بصفة خاصة. و سجّلت إدارة الموارد البشرية بشركة الإسمنت بسور الغزلان خلال الثلاثي الرابع من سنة 2015 البيانات التالية المتعلقة بمغادرة المستخدمين حسب الفئات و حسب أسبابها و حسب طبيعة عقودهم التي يلخصها الجدول الآتي.

**الجدول 20:** مغادرة المستخدمين في شركة الإسمنت بسور الغزلان حسب الفئات و حسب الأسباب

البيان	فئة الإطارات		فئة التحكم		فئة التنفيذ		المجموع		المجموع العام (cdd+cdi)
	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	
-تقاعد	00	18	00	13	00	03	00	34	34
-إستقالة	00	00	00	00	00	00	00	00	00
-تحويل	00	00	00	00	00	00	00	00	00
-توقف	00	00	00	00	00	00	00	00	00
-وفاة	00	00	00	00	00	00	00	00	00
-نوع آخر (نهاية العقد)	00	00	00	00	00	00	00	00	00
المجموع	00	18	00	13	00	03	00	34	34

المصدر: وثائق الشركة.

و يلاحظ من الجدول أنّ الذهاب للتقاعد يشكل السبب الرئيسي لمغادرة المستخدمين للمؤسسة خاصة لدى فئة الإطارات خلال الفترة المعنية. و إذا علمنا أنّ عدد مستخدمي الشركة في نهاية سنة 2014 و بداية سنة 2015 هو على الترتيب 448 و 414، فإنّ هذه البيانات تسمح لنا و تمكّنا من إستخراج معدل الدوران الفعلي بشركة الإسمنت الذي نجده يفوق 04% عند فئة الإطارات ، و يزيد عن 2.9% بالنسبة لفئة التحكم ، و يعادل 0.6% لدى فئة التنفيذ، و هو الأمر الذي يُعطي متوسط معدل دوران يساوي 2.5%، حيث أنّ تطبيق هذا المعدل في حساب مؤونة الذهاب للتقاعد يُعطي قيمة أقرب إلى واقع الشركة مقارنة مع معدل 01% الذي أُعتمد من طرف المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر (GICA).

## 2-2- احتمال البقاء (probabilité de survie)

يُرمز له في النموذج بـ  $p_s$ ، و يُستخرج هذا الأخير من معدلات الوفيات (taux de mortalité) التي يتم الحصول عليها من هيئة الديوان الوطني للإحصاء، و يتحدد احتمال البقاء لمستخدم معين في المؤسسة برفع معدل حياته إلى أس الفترة الباقية عن خروجه للتقاعد، و كما في معدل الوفاء، فإنّ شركة الإسمنت بسور الغزلان تتخذ معدل وفاة واحد لكل فئات المستخدمين الذي قُدّر بـ 4,449 في الألف في نهاية سنة 2012.

و يسمح المعدلان السابقان (أي احتمال البقاء و معدل الوفاء) من إستخراج و حساب معدل آخر يسمى معدل الحضور، يُرمز له بالرمز  $(t_p)$ ، و هو عبارة عن جُداء معدل الوفاء في احتمال البقاء، أي:  $t_p = t_f \times p_s$ .

## 2-3- نسبة الأقدمية الحالية و الكلية

يُعدّل النموذج المعتمد في تقييم منحة الذهاب للتقاعد في شركة الإسمنت بسور الغزلان بإدخال نسبة عنصر الأقدمية الحالية ( $A_a$ ) على الأقدمية الكلية ( $A_t$ )، حيث تُعبّر الأولى على عدد السنوات التي قضاها المستخدم في الشركة أو في قطاع البناء من بداية توظيفه حتى سنة تقييم المؤونة، أما الثانية فتُعبّر عن مجموع السنوات التي عمّلها و سيعملها في الشركة حتى بلوغه السن القانونية للتقاعد بإفترض أنّه لن يُغادرها قبل هذا التاريخ إلى مؤسسة أخرى، و هذا ما يُعطي أفضلية للمستخدمين ذوي أقدمية حالية مُعتبرة على نظراءهم الذين يفتقدون لها و تجعل النسبة بين الأقدميتين تقترب من الواحد و في حالات أخرى تزيد عنه. و تختلف الأقدمية الكلية عن الأقدمية الفُصوى التي تُحدّد في مؤسسات أخرى بـ 32 سنة و يؤخذ بها في حساب مؤونة التقاعد.

## الفرع الثاني: تطبيق النموذج على أحد مستخدمي شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

من خلال البيانات المُحصّل عليها من إدارة الموارد البشرية و إدارة المالية و المحاسبة لشركة الإسمنت بسور الغزلان، المتعلقة بأحد مستخدميها في سنة 2015، و بإتباع النموذج المعتمد من قبل الشركة لتحديد مؤونة الذهاب للتقاعد، فإنّ القيمة الإكتوارية لمؤونة تقاعد المستخدم المعني تتم حسب الطريقة و المراحل المبينة و الملخصة في الجدول الموالي.

**الجدول 21:** طريقة و مراحل حساب القيمة الإكتوارية لمؤونة التقاعد لأحد مستخدمي شركة

الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg) لسنة 2015.

## دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

ملاحظات	القيم و المبالغ	البيان	المرحلة الأولى:
	-----	الرقم	رسملة الأجر
	-----	الإسم و اللقب	المرجعي و
	ذكر	الجنس	إستخراج
يفيد في تحديد أقدمية المستخدم.	1984/05/12	تاريخ التوظيف	جداء كل من الاجر
يفيد في تحديد سن المستخدم في تاريخ تقييم المنحة.	1964/10/29	تاريخ الميلاد	المستقبلي في
	51	السن الحالي	المزايا في
			نسبة الاقدمية
كل سنة تم أداءها في قطاع مواد البناء.	32	سنوات الأقدمية في القطاع (Aa)	الحالية على
هي مجموع سنوات الأقدمية و السنوات الباقية عن سن الذهاب للتقاعد	41	سنوات الأقدمية الكلية (A <sub>r</sub> )	الاقدمية الكلية.
هي فرق سن الذهاب للتقاعد عن السن الحالي.	09	السنوات الباقية للخروج للتقاعد (n)	
هو الأجر الخاضع للضمان و المعتمد في الإتفاقية الجماعية كأساس لتقييم منحة الذهاب للتقاعد.	<b>198 228,84</b>	الأجر المرجعي (أجرة المنصب sp)	
هو الذي يستخرج به الأجر الأخير للمستخدم في سنة ذهابه للتقاعد برسملة الأجر المرجعي.	-----	معدل تطور الأجر	
	5%	المعدل (t)	
	1.05	(1+t)	
	$1,5513 = {}^9(1.05)$	$(1+t)^n$	
تمنح الإتفاقية الجماعية شهرا عن كل سنة عمل بافتراض أنّ المستخدم باق في المؤسسة حتى تاريخ ذهابه للتقاعد.	40	عدد الأشهر الممنوحة كمزايا حسب الإتفاقية الجماعية (M)	
رسملة الأجر المرجعي على أساس معدل تطور الأجر خلال الفترة المتبقية للمستخدم لذهابه للتقاعد.	$= 40 * 1,5513 * 198 228,84$	قيمة المنحة دون تحيين	
	12300495,98		
يتم إستخراجه من معدل مغادرة المؤسسة و يُرفع إلى أس الفترة المتبقية للذهاب للتقاعد.	-----	معدل الوفاء (t <sub>f</sub> )	المرحلة الثانية:
	1%	معدل المغادرة (turnover)	تحديد
	99%	(1-turnover)	المعدلات و
	$0,9135 = {}^9(0.99)$	$T_f = (1-turnover)^n$	الإحتمالات
أستخرج من معدل الوفيات المحصل من الديوان الوطني للإحصاء، حيث كان عدد الوفيات في 31-12- 2012 يقدر بـ 170000 حالة لـ 37900000 ساكن. هو معدل الحياة مرفوع لأس الفترة المتبقية للذهاب للتقاعد.	-----	احتمال البقاء (p <sub>s</sub> )	اللازمة لتقييم المؤونة.
	0.00449	معدل الوفاة (t <sub>m</sub> )	
	$0.99551 = (0.00449 - 1)$	$(1 - t_m)$	
	$0,9602 = {}^9(0.99551)$	$P_s = (1 - t_m)^n$	

## دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

	5%	معدل التحيين (i)	المرحلة الثالثة:
	1.05	(1+i)	تحيين المؤونة
	$0,6446 = 9^{-1}(1.05)$	$(1+i)^{-n}$	بمعدل خصم مناسب.
اي نسبة ( $A_a / A_t$ )	$0.8 = (40/32)$	نسبة الأقدمية الحالية على الأقدمية الكلية	
تحسب بإدخال احتمال الحضور و معدل التحيين على قيمة المنحة الموجودة في المرحلة الأولى.	$0,9602 * 0,9135 * 12300495,98$ $55638211,99 = 0.8 * 0,6446$	قيمة المؤونة المحتملة المحينة	

**المصدر:** من إعداد الباحث بناء على وثائق المؤسسة.

تُشير إلى أنّ المؤونة الإجمالية للتقاعد في سنة معينة تُحدد بجمع المؤونة المخصصة لكل مستخدم في الشركة على حسب خصوصياته الفردية و حسب الفرضيات المالية و الديموغرافية التي تمّ الإستناد إليها في النموذج. و قد قُدرت المؤونة الإجمالية المخصصة لتقاعد المستخدمين في سنة 2015 بشركة الإسمنت بسور الغزلان بـ 563995600.20 دج. (أنظر الملحق 02: جانب الخصوم من الميزانية).

### المطلب الثاني: تكاليف الذهاب للتقاعد وتسجيلها المحاسبي

تتمثل تكاليف الذهاب للتقاعد لمستخدم ما خلال فترة معينة في كل من التكلفة الأساسية للتقاعد و التكلفة المالية و تكلفة الخدمة الحالية إضافة إلى تكلفة الخدمات السابقة.

#### -تكلفة التقاعد

يُطلق على تكلفة التقاعد أيضا إسم التكلفة الأساسية للتقاعد، و تتحدد هذه التكلفة بالنسبة لمستخدم ما في سنة معينة من إستخراج الفرق بين مؤونة التقاعد في السنة المعنية و مؤؤونة السنة السابقة لها، و بأخذ حالة المستخدم المبين أعلاه، نجد ما يلي

- مؤونة التقاعد (الدين الإكتواري ) في السنة الحالية (2015) هي 55638211,99 دج.

- مؤونة التقاعد (الدين الإكتواري ) في نهاية السنة السابقة (2014) هي 3709729,62 دج.

إن الفرق بين المؤونتين أو بين القيمتين الحاليتين المحينتين لالتزام التقاعد للدورتين 2014 و 2015 يمثل تكلفة التقاعد، و هي التي زادت من قيمة الإلتزام في الدورة الأخيرة، أي أنّ تكلفة التقاعد الأساسية الإجمالية هي (55638211,99-3709729,62=51928482,37 دج).

## دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

و تتجزأ هذه التكلفة الأساسية إلى تكلفة مالية و تكلفة خدمة حالية (لا توجد تكلفة خدمة سابقة).

### الفرع الأول: التكلفة المالية للتقاعد

تُعبّر التكلفة المالية عن قيمة جُداء الدين الإكتواري لمؤونة التقاعد في معدل الخصم المطبق في حساب المؤونة، ومن معطيات حالة المستخدم المدروس نجد أن قيمة التكلفة المالية هي (55638211,99 \* 0.05) أي تساوي 2781910,6 دج.

### الفرع الثاني: تكلفة الخدمة الحالية

إنّ تكلفة الخدمة للسنة الحالية متضمنة في التكلفة الأساسية للتقاعد، و بالتالي فإنّ إستخراجها يتم بطرح قيمة التكلفة المالية من تكلفة التقاعد الإجمالية الأساسية. و في مثالنا هذا فإنّ تكلفة الخدمة لسنة 2015 هي (2781910,5995-51928482,37) أي بقيمة 49146571,7705 دج.

و نُخصّص المعطيات السابقة كما يلي في الجدول الموالي.

مؤونة تقاعد المستخدم في 2015	مؤونة تقاعد المستخدم في 2014	الفرق بين المؤونتين ( التكلفة الأساسية ).	التكلفة المالية	تكلفة الخدمة الحالية	تكلفة الخدمة السابقة
55638211,99	3709729,62	51928482,37	2781910,5995	49146571,7705	00

و تكون التكلفة الإجمالية المالية و تكلفة الخدمة الحالية لكافة المستخدمين هي مجموع التكاليف الوحودية لمستخدمي الشركة.

### الفرع الثالث: التسجيل المحاسبي لتكاليف التقاعد

وفقاً للمذكرة المنهجية للمجلس الوطني للمحاسبة، فإنّ المؤسسة التي تخصص مؤونة لتقاعد مستخدميها يجب عليها أن تُسجل بشكل منفصل تكاليف التقاعد (تكلفة الخدمة و التكلفة المالية) في نهاية كل سنة مالية، و بأخذ قيم نفس المثال المقدم أعلاه فإنّ التسجيل المحاسبي يكون حسب القيد التالي.

## دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

حساب مدین	حساب دائن	إسم الحساب	مبلغ مدین	مبلغ دائن
668		-أعباء مالية أخرى	2781910,5995	
686		-مخصصات مؤونات تقاعد	49146571,7705	
	153	-مؤونة التقاعد و الإلتزامات المشابهة		51928482,37

و يُعتبر الغرض الأساسي من تفصيل تكاليف التقاعد بين تكلفة مالية و تكلفة خدمة حالية هو تقديم معلومات ملائمة لمستعملي القوائم المالية (خاصة في حالة التسيير الخارجي لمنافع التقاعد مثل شركات التأمين).

و بمقارنة المؤونة الإجمالية للذهاب للتقاعد بين الدورتين 2014 و 2015 (الملحق 02 و الملحق 06) نجد أنها إنخفضت بقيمة 14138013,09 دج، و هو ما يجب أن يُسجل في نهاية دورة 2015 كإسترجاع عن مخصصات المؤونات و الإلتزامات المماثلة وفق القيد الآتي.

حساب مدین	حساب دائن	التاريخ: 2015/12/31 و البيان	مبلغ مدین	مبلغ دائن
153		-مخصصات مؤونات التقاعد و الإلتزامات المماثلة	14138013,09	
	786	-إسترجاع عن مؤونات التقاعد و الإلتزامات المماثلة		14138013,09

و يرجع السبب في إنخفاض مخصصات المؤونة في 2015 لخروج حوالي أربعة و ثلاثين (34) مستخدم من مختلف الفئات بعقود غير محددة المدة (CDI) و عدم توظيف الشركة لمستخدمين آخرين خلفاً لهم.

**المطلب الثالث: مؤونة التقاعد و الضرائب المؤجلة أصول (IDA) و أثرها على بعض المؤشرات المالية في شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)**

إنّ تشكيل مؤونة خاصة بذهاب مستخدمي المؤسسة للتقاعد يترتب عليه ضرائب مؤجلة أصول تظهر في جانب الأصول من الميزانية، و لها تأثير على بعض المؤشرات المالية للشركة.

## دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

### الفرع الأول: مؤونة التقاعد و الضرائب المؤجلة أصول (IDA)

بلغت الضرائب المؤجلة أصول (IDA) المترتبة عن مؤونة الذهب للتقاعد في نهاية دورة 2015 مبلغ 107 159 164,04 دج، و هو محسوب على أساس المبلغ المقدر ب 563 995 600,20 دج الذي يمثل المخصص المتراكم لمؤونة ذهب المستخدمين للتقاعد حتى تاريخ 31 ديسمبر 2015.

و يمكن أن نوضح حركة حساب مؤونة الذهب للتقاعد بشركة الإسمنت بسور الغزلان خلال دورة 2015 الذي أُخذ كقاعدة لحساب مبلغ الضريبة المؤجلة أصول، و الذي يظهر في جانب الأصول من الميزانية تحت حساب 133، من خلال عرض الجدول الآتي:

### الجدول 22: حركة حساب مؤونة الذهب للتقاعد و الضرائب المؤجلة أصول لسنة 2015 بالشركة

البيان	مؤونة التقاعد في نهاية 2014 (1).	مخصصات المؤونة لدورة 2015 (2).	إسترجاع على مؤونة التقاعد (3).
مؤونة المعاشات و الإلتزامات المماثلة.	578 133 613,29	313 948 287,00	328 086 300,09
الرصيد في نهاية 2015.	$(1) + (2) - (3) = 563995600,11$		
الضرائب مؤجلة أصول على مؤونة الذهب للتقاعد (IDA)	$107159164,02 = 0.19 * 563995600,11$		

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على القوائم المالية للشركة.

### الفرع الثاني: أثر تشكيل مؤونة التقاعد على بعض المؤشرات المالية للشركة

إنّ مبلغ المؤونة المشكل لمواجهة إلتزامات الشركة تجاه مستخدميها في تاريخ خروجهم للتقاعد، و دفع المنح المستحقة لكل من خرج إلى التقاعد، التي تكون في بعض الحالات مُعتبرة جدًّا، يكون له تأثير على بعض مؤشراتنا المالية، كالتأثير على نسبة التمويل الدائم (ن ت د)، نسبة السيولة العامة (ن س ع) و على القيمة المضافة التي تُعبر عن وزن و أهمية الشركة في قطاع نشاطها، و تتم وضعية هذه المؤشرات أطرافًا مختلفة، منها إدارة الشركة

## دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

و المستخدمين و ممثلهم (النقابات العمالية) و المقرضين و المساهمين و كذلك مخططي السياسة الاقتصادية العامة لتوجيهها نحو تحقيق أهداف محددة.

### أ- الأثر على نسبة التمويل الدائم

تُهمُّ هذه النسبة في المقام الأول إدارة الشركة التي تبحث دائما عن ضمان موارد دائمة لتمويل إستثماراتها طويلة الأجل، فنسبة التمويل الدائم تعكس قدرة الشركة على تمويل أصولها الثابتة بأموالها الدائمة، أي بمجموع أموالها الخاصة و ديونها طويلة الأجل، و يظهر جليا أثر المؤونة المشكلة على نسبة التمويل الدائم من خلال تغير هذه النسبة من دورة لأخرى نتيجة التغير في قيمة المؤونة المشكلة. و يتبين ذلك من خلال مقارنة معطيات دورتي 2014 و 2015 في الجدول الآتي.

السنة	2015	2014
الأموال الخاصة (أ خ)	8599647184.65 دج	8188859215.23 دج
ديون طويلة الأجل (د ط أ)	563955600.20 دج	578133613.29 دج
أصول ثابتة (أ ثا)	4394919641.56 دج	4090983510.59 دج
نسبة التمويل الدائم (ن ت د)	2.085	2.14

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على القوائم المالية للشركة

و يتجلى من الجدول أنه على رغم تقارب النسبتين الخاصتين بالتمويل الدائم بين الدورتين، و إرتفاع قيمة الأموال الخاصة في 2015، إلا أنّ نسبة التمويل الدائم في 2014 كانت أكبر، و يرجع السبب الأساسي في ذلك لوجود مبلغ مُعتبر للديون طويلة الأجل مُشكل كُله من مؤونة الذهاب للتقاعد خلال 2014.

### ب- أثر على السيولة العامة

تُهمُّ هذه النسبة الإدارة من جهة و ممثلي المستخدمين أو نقاباتهم، و تُعبّر نسبة السيولة العامة للشركة على قدرتها في مواجهة إستحقاقاتها قصيرة الأجل بواسطة أصولها المتداولة، و لأن منح التقاعد الممنوحة للمستخدمين الذين غادروا الشركة خلال دورة معينة بعد بلوغهم سن التقاعد تُشكل جزءا من الأعباء الإجمالية للمستخدمين

## دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

و بالتالي ترفع من قيمة الديون قصيرة الأجل التي تواجهها الشركة، فإنّ ذلك يكون له أثر على سيولتها العامة و الآنية على حد سواء. و بإستغلال معطيات الشركة خلال سنتي 2014 و 2015 نجد:

السنة	2015	2014
أصول متداولة	6276813279.14 دج	6353865607.90 دج
ديون قصيرة الأجل	1416580318.85 دج	1586346472.97 دج
نسبة السيولة العامة	0,225	0,249
منح تقاعد مدفوعة للمستخدمين	-	84863453.92 دج

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على القوائم المالية للشركة

يُلاحظ من الجدول أنّ نسبة السيولة العامة كانت منخفضة في سنة 2015 مقارنة مع سنة 2014، و ذلك راجع إلى تحمل الشركة دفع أعباء خاصة بمنحة الذهاب للتقاعد تقدر بـ 84863453.92 دج خلال دورة 2014 التي أضيفت إلى الإلتزامات قصيرة الأجل، و لم تتحمل دفعها خلال دورة 2015. أي أنّ الشركة وجهت 22.5% فقط من أصولها المتداولة لمواجهة التزاماتها قصيرة الأجل في 2015، و وجهت 24.9% منها في 2014 و ذلك لدفع منح التقاعد للمستخدمين المعنيين.

### ج- أثر على القيمة المضافة للشركة

تُعبّر القيمة المضافة لشركة معينة عن قيمة ما أضافته هذه الأخيرة على المستهلكات الوسيطة التي إستخدمتها في العملية الإنتاجية، و أنّ هذه العملية يشارك فيها المستخدمين، وعند إعطائهم أجورهم و مستحقّاتهم يبقى ما يعرف بالفائض الخام للإستغلال، و عليه فإنّه كلّما كانت أعباء المستخدمين كبيرة كلّما نقص الفائض الخام، و أثر ذلك سلبا على دفع الأعباء الأخرى، كالأعباء المالية للمقرضين، أو الضرائب للدولة، و بالتالي نقص في النتيجة الصافية للدورة. و من خلال معطيات شركة الإسمنت المتعلقة بالفترتين 2014 و

2015 نجد ما يلي.

## دراسة حالة شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

السنة	2015	2014
أعباء إجمالية للمستخدمين	711223035.98 دج	969795279.31 دج
منح تقاعد مدفوعة	---	84863453.92 دج
القيمة المضافة	2709973908.12 دج	3682644073.75 دج
% أعباء المستخدمين إلى القيمة المضافة	0.262	0.263

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على القوائم المالية للشركة لسنتي 2014 و 2015.

و يلاحظ من الجدول، أنه على رغم إرتفاع القيمة المضافة للشركة في 2014 مقارنة مع سنة 2015، إلا أنّ نسبة أعباء المستخدمين إلى القيمة المضافة كانت أكبر بقليل في سنة 2014، و ذلك لوجود قيمة مُعتبرة دُفعت كمنح للمستخدمين بمناسبة خروجهم للتقاعد تعادل 12% من أعباء المستخدمين الإجمالية في 2014.

### د- الأثر على النتيجة الصافية للدورة

إنّ أثر تشكيل مؤونة لذهاب المستخدمين للتقاعد على النتيجة الصافية للشركة خلال دورة معينة يمكن أن يتحدد من خلال تحليل معطيات جدول حسابات نتائجها، حيث يحدث الأثر من العناصر الآتية:

-قيمة بند الإسترجاع على مخصصات مؤونة التقاعد (أو حالة العكس، أي زيادة مخصص مؤونة التقاعد) ، حيث ينتج هذا الإسترجاع عندما تكون المؤونة المُقيّمة في بداية الدورة أكبر من قيمتها في نهاية الدورة، فتُضاف قيمة الإسترجاع الى النتيجة العادية قبل الضرائب مما يرفع في قيمتها و ترتفع معه بالتالي قيمة النتيجة الصافية للدورة. و في حالة زيادة مخصص المؤونة للتقاعد، فإن القسط المضاف يُخفف من النتيجة العادية قبل الضرائب، مما يؤدي في النهاية الى إنخفاض في النتيجة الصافية.

-قيمة التغير في الضرائب المؤجلة أصول، حيث نميز:

- أثراً إيجابياً عندما تكون قيمة الضرائب المؤجلة أصول لدورة معينة (N) أكبر من قيمة الضرائب المؤجلة أصول للدورة التي سبقتها (N-1)، أي عندما يكون التغير في الضرائب المؤجلة أصول موجباً.

- بينما يكون أثر الضرائب المؤجلة أصول سلبيا على النتيجة الصافية عندما تكون قيمة الضرائب المؤجلة أصول في دورة معينة أقل من قيمتها في الدورة التي سبقتها، أي عندما يكون التغيير في الضرائب المؤجلة أصول سالباً. و نعرف أنّ للنتيجة الصافية علاقة بالمردودية المالية للشركة، حيث تُعرف هذه الأخيرة بأنها نسبة النتيجة الصافية الى الأموال الخاصة، أي أنّها تعبر عن مساهمة كل وحدة نقدية من الأموال الخاصة في توليد الثروة للمساهمين خلال دورة مالية معينة.

### المطلب الرابع: الإفصاح عن مزايا المستخدمين في شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

- تتيح شركة الإسمنت بسور الغزلان ضمن قوائمها المالية و ملاحظتها معلومات مختلفة عن المزايا الممنوحة لمستخدميها محاولة منها للإستجابة لما يفرضه النظام المحاسبي المالي و المعيار المحاسبي الدولي 19، فمنها ما يتعلق بالمزايا قصيرة الأجل كالأجور و منحة الانتفاع و عرض تغييراتها من دورة إلى أخرى، إضافة إلى تقديم معلومات عن الأجور العشرة الأعلى للمسييرين في الشركة و حصص أعضاء مجلس إدارتها (كما هو مبين في الملحق رقم 09) و عرض بدلات حضورهم (jetons de présence et tantièmes)، و منها ما يتعلق بالمزايا طويلة الأجل لما بعد نهاية الخدمة و بالأخص منحة الذهاب للتقاعد و كيفية تقييم مؤونتها. و بالمقارنة مع المعلومات التي يوجب النظام المحاسبي المالي الإفصاح عنها من طرف المؤسسات فيما يتعلق بصنف المزايا طويلة الأجل (ما بعد نهاية الخدمة)، فإنّه يمكننا تسجيل الملاحظات الآتية الخاصة بشركة الإسمنت بسور الغزلان:

- اعتماد الشركة في نموذجها الإكتواري لتقييم مؤونة تقاعد مستخدميها على فرضيات مالية و ديموغرافية خارجية أكثر منها داخلية (معدل الوفاة و معدل دوران...).

- ليس هناك توضيح عن كيفية إستخراج بعض الفرضيات، و لا عن حساسية القيمة الإكتوارية لإلتزام التقاعد (المؤونة) للتغيرات الممكنة في الفرضيات المالية أو الديموغرافية.

- لا تُقدم الشركة تفصيلاً عن الفوارق الإكتوارية المسجلة و غير المسجلة محاسبيا و لا عن الفترة اللازمة لإمتصاص تلك الفوارق.

- لا توجد معلومات في القوائم المالية للشركة تبين كل من التكلفة المالية و تكلفة الخدمات.

## خلاصة

تُعتبر شركة الإسمنت بسور الغزلان واحدة من الشركات الإقتصادية المهمة بوسط البلاد التي تنشط في مجال صناعة الإسمنت كمنتوج مهم خاصة لقطاعي البناء و الأشغال العمومية، أمّا رأس مالها فهو مشترك بين كل من الجمع الصناعي لأسمنت الجزائر (GICA) و الإيطالي (BUZZI UNICEM) ب 65% و 35% على الترتيب و ذلك منذ 2008، كما أنّها شركة متحصّلة على شهادة إيزو (IZO0009341)، و لهذه الشركة طاقة إنتاج نظرية تُقدر ب 01 مليون طن سنويا، و قد تمكنت من بلوغ هذا الرقم و تجاوزه سنة 2014 بفضل الإستغلال الجيد لكفاءاتها و وسائل إنتاجها، و لها نتائج مالية و مردودية مرضية.

و تهدف الشركة من نشاطها إلى تعزيز الإقتصاد الوطني من خلال تلبية الطلب على هذه المادة الأساسية محليا و العمل على تصريف الفائض منه خارج حدود الوطن.

و يسهر على تسيير هذه الشركة و إستغلال تجهيزاتها مورد بشري له مميزات عدّة، فهو مُشكّل من 92% من الذكور، و أنّ 91% من المورد البشري للشركة له خبرة تفوق 10 سنوات و متوسط دخلهم يفوق 80000 دج.

و مقابل ما يبذله المورد البشري من مجهود و يؤديه من خدمات لصالح شركته، تمنحه هذه الأخيرة مزايا مختلفة في الحاضر أو تلتزم له بها في المستقبل، و من أهم الإلتزامات طويلة الأجل تجاه المستخدمين نجد منحة الذهاب للتقاعد، التي تخصص لها الشركة مؤونة تقدرها باتباع نموذج اكتواري مبني على فرضيات مالية و ديموغرافية مختلفة، داخلية و خارجية كمعدل ارتفاع الأجور ، معدل التحيين، معدل الوفاة و معدل دوران العمل ...

و لغرض الإفصاح للأطراف الأخرى ذات العلاقة و مختلف مستخدمي القوائم المالية للشركة، تُقدم الشركة معلومات متعددة عن المزايا السابقة، فنجد فيها المزايا قصيرة الأجل كالأجور و الإنتفاع ، و المزايا طويلة الأجل كمنحة الذهاب للتقاعد و نسبتها إلى تكاليف المستخدمين خلال دورة مالية معينة، و قيمة المؤونة المخصصة للتقاعد في الخصوم و تغيراتها من دورة إلى أخرى.

خاتمة علم

## خاتمة عامة

يمثل المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية عنصر إنتاج مهم، يتولى إدارة و إستغلال الإمكانيات الأخرى المتاحة بالمؤسسة لتحقيق أهدافها المرغوبة، و تزداد مهارة هذا العنصر البشري ببرامج التنمية القائمة على التدريب و التكوين وفقا لمتطلبات الكفاءة و الفعالية اللازمتين، و يرتفع آداءه بسياسة التحفيز المنطوية على أنواع مختلفة مادية و معنوية التي تُقرها لهم مؤسستهم كما بينت ذلك نظريات إقتصادية مُتعددة و أكدت أثر الحوافز على ولاء المورد البشري لمؤسسته و على زيادة إنتاجيته. و لغرض التحكم و توجيه جهود موردها البشري نحو أهدافها المحددة تستعين المؤسسة الاقتصادية بأداة تسيير متمثلة في لوحة القيادة الاجتماعية، التي تتيح معلومات مهمة عن المورد البشري في المؤسسة و في محاور أساسية إقتصادية و مالية و قانونية و إجتماعية، و تسمح لها بإجراء عمليات تشخيص و مقارنة و تنبؤ و مراقبة.

و مقابلا للجهود التي يبذلها المورد البشري لصالح مؤسسته في إنتاج سلع أو تقديم خدمات، تُمنح له مزايا متعددة، تتنوع حسب معيار الزمن بين مزايا قصيرة الأجل و مزايا طويلة الأجل. و قد شكّل موضوع محاسبة مزايا المستخدمين إهتمام مجلس معايير المحاسبة الدولية، و أفرد له معيارا خاصا به هو المعيار المحاسبي الدولي 19. حيث جلب هذا المعيار في مضمونه مفهوما حديثا لتقييم مزايا المستخدمين ما بعد نهاية الخدمة، هو القيمة الإكتوارية، التي تتطلب إتباع نموذج خاص يقوم على فرضيات إكتوارية مالية و ديموغرافية، تعكس نظام التقاعد المتبع و خصائص فئات المستخدمين المعنيين بالمزايا. و مع توجه النظام المحاسبي المالي لتبني تطبيق معايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية في الممارسات المحاسبية الوطنية عموما و على مزايا المستخدمين خصوصا، فإنّ الحاجة أصبحت مُلحة اليوم للإطلاع على العلوم الإكتوارية ومعرفة تطبيقاتها في هذا الجانب، فهي علوم حديثة تقوم على دمج مفاهيم علوم أساسية أخرى كالرياضيات و الإحصاء و الإحتمالات و المالية و القانون، و تركز على مبادئ أساسية أهمها الحماية المالية و التصنيف و التحفظ و التعامل مع المتغيرات العشوائية والقيمة الزمنية للنقود، و لا تقتصر تطبيقات العلوم الإكتوارية على المحاسبة فقط، بل تتعداها إلى مجالات إقتصادية أخرى كالتأمينات التجارية و بالأخص التأمين على الحياة الذي يُعتبر مهد ظهور هذا الفرع من العلوم، أين يتم بها تقدير الأقساط التأمينية و تقدير جودتها تناسباً مع إحتمالات حياة الأفراد بالإستناد إلى جداول إكتوارية مُعدّة خصيصا لهذا الغرض، و تُطبق في مالية المؤسسة إذ تسمح بتقدير المخاطر المالية و مخاطر الإستغلال و المفاضلة بين المشاريع الإستثمارية من خلال تقدير الأمل الرياضي وتباين المتغير العشوائي المتمثل في تدفقاتها النقدية المحتملة. كما تُطبق العلوم

الإكتوارية بشكل واسع في صناديق التأمينات الإجتماعية و التقاعد، فما من خدمة تأمينية إلا و يكون تقدير إيراداتها أو نفقاتها موضوعا ملائما للدراسة الإكتوارية، فكل من التأمين على حوادث العمل و الأمراض المهنية و تأمين الوفاة و ضم سنوات سابقة للإستفادة من التقاعد تمثل حالات لتطبيق التقنيات الإكتوارية.

و في مجال المحاسبة، فإنّ توظيف مفاهيم العلوم الإكتوارية يظهر جليا عند التطرق لموضوع مزايا المستخدمين في صنف مزايا ما بعد نهاية الخدمة حسب تصنيف المعيار المحاسبي الدولي 19، و في صنف مزايا طويلة الأجل حسب النظام المحاسبي المالي، فهي تُقدّم حولا للمؤسسة الإقتصادية فيما يتعلق بتقدير هذه المزايا التي تصبح مُستحقة للمستخدمين في تاريخ خروجهم للتقاعد، و تتطلب منها تشكيل مؤونة لمواجهةها، إذ تُقدر هذه الأخيرة وفق نموذج خاص يقوم على فرضيات إكتوارية مالية و ديموغرافية تخص فئة المستخدمين المستفيدين من المزايا، و تمثل أهم هذه الفرضيات في الأجر المرجعي، معدل تطور الأجور، معدل دوران المستخدمين، إحتمال تواجد المستخدم المعني في المؤسسة في تاريخ تقاعده و معدل التحيين، إضافة إلى الأقدمية الحالية و القصوى لكل مستخدم معني. فالمحاسبة كفرع من العلوم الاقتصادية إستفادت من تطبيقات مبادئ العلوم الإكتوارية في المجالات الأخرى، ففكرة تقييم مزايا المستخدمين ما بعد نهاية الخدمة (مؤونة الذهاب التقاعد) تُعتبر شبيهة جداً بفكرة تقدير ضم سنوات سابقة بطريقة المنافع المحددة المطبقة في صندوق التأمينات الإجتماعية لغير الأجراء.

و تُصنف مزايا المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19 إلى أربعة (04) أصناف، تتمثل في المزايا قصيرة الأجل و مزايا نهاية العقد و مزايا أخرى طويلة الأجل و مزايا ما بعد نهاية الخدمة، و أنّ مجلس معايير المحاسبة الدولية يتجه نحو توحيد الصنفين الأخيرين و ضمّهما في صنف واحد هو صنف مزايا طويلة الأجل. أما النظام المحاسبي المالي فيُصنف مزايا المستخدمين في ثلاثة (03) أصناف هي المزايا قصيرة الأجل و مزايا نهاية العقد التي تمّ إقرارها بموجب قانون العمل 90-11 و المزايا طويلة الأجل. و هذا ما يجعل المرجعين المحاسبين متقاربين في هذا الموضوع، غير أنّ الاختلاف بينهما يكمن في إدراج منحة الذهاب للتقاعد ضمن صنف مزايا ما بعد نهاية الخدمة من طرف المعيار المحاسبي الدولي 19، و إدراجها ضمن المزايا طويلة الأجل من طرف النظام المحاسبي المالي، إضافة إلى الإختلاف في معالجة الفوارق الإكتوارية، إذ نجد المعيار المحاسبي الدولي 19 يُسجل هذه الفوارق مباشرة و كلية ضمن العناصر الأخرى للنتيجة الإجمالية (AERG) حسب طريقة soie بعد ما تم تحليه كلية عن طريقة كوريدور (corridor) و ذلك بداية من أول جانفي 2013، أما النظام المحاسبي المالي فلا يزال يطبق طريقة كوريدور و يقبل بإمتصاص الفوارق الإكتوارية في أقصر مدة ممكنة مع شرط عدم تجاوزها للمدة المتوسطة المتبقية

من نشاط المستخدمين (DMRCA)، فحسب النسخة الأخيرة للمعيار المحاسبي الدولي 19 فإنّ طريقة كوريدور تُعتبر مُعقدة في تطبيقها و في فهمها، و لا تسمح بتقديم معلومات موحدة عن مزايا المستخدمين من طرف المؤسسات و هذا ما إعتبره كثيرون غير متوافق مع الإطار التصوري لمعايير المحاسبة الدولية التي تقتضي أن تكون المعلومة المالية سهلة الفهم، وأنّ جزءا هاما من الفوارق الإكتوارية لا يتم تسجيلها محاسبيا، أما طريقة sorie فتعتبر أسهل و تمنح إمكانية معالجة موحدة للفوارق الإكتوارية مما يسمح بإفادة قارئ القوائم المالية بمعلومات عن مجمل أداء المؤسسة من خلال الفصل بين آداءها التشغيلي الذي تعكسه النتيجة الصافية، و آداءها المتأتي من عوامل أخرى خارجية الذي تعكسه العناصر الأخرى للنتيجة الإجمالية. و تظهر وفقها تكاليف التقاعد الأساسية التي تتحملها المؤسسة عن تشكيل مؤونة الذهاب للتقاعد، تتجزأ بين تكلفة مالية و تكلفة خدمة حالية.

و في دراستنا التطبيقية على مزايا المستخدمين في شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)، فقد خلصت الدراسة إلى أنّ المستخدمين يستفيدون من مزايا مختلفة، تتنوع بين مزايا قصيرة الأجل تشتمل أساساً على الأجر و منحة الإنتفاع التي يتم تقدير غلافها المالي بالنسبة إلى النتائج الصافية للشركة خلال الدورة المعنية، و تعويض العطلة السنوية التي تُحتسب كجزء من عدد الأشهر المعمولة خلال الفترة المرجعية، و مزايا نهاية العقد التي تشير إليها الإتفاقية الجماعية للشركة، و تُقَرَّ بحق المستخدم المسرح في الحصول على تعويض تسريح يعادل ثلاثة (03) أشهر من أجره الأخير و منحة تعويضية عن العطل السنوية المدفوعة، تدفع له في الشهر الذي يتم فيه تسريجه فعلاً، و مزايا طويلة الأجل تتمثل بصفة خاصة في منحة الذهاب للتقاعد، التي تشكل لها مؤونة خاصة بما تُقَدَّر بناءً على فرضيات إكتوارية مالية و ديموغرافية وفقاً لنموذج صيغته الرياضية هي:

$$IDR_i = M_i \times SR_i (1+t)^n \times t_f \times ps_i \times (1+i)^{-n} \times A_a / A_t .$$

تتمثل أهم فرضيات النموذج المطبق في الشركة في قيمة المزايا (M) التي تعني عدد الأشهر الممنوحة للمستخدم، الأجر المرجعي الذي يمثله أجر منصب المستخدم المعني، مُعدل تطور الأجور (5%)، معدل التحويل (5%)، معدل دوران المستخدمين (1%)، إضافة إلى مُعدل الوفاء و مُعدل التواجد و الأقدمية الحالية و القُصوى التي يتم تحديدها لكل مُستخدم. ويُلاحظ أنّ أكبر العناصر تأثيراً في قيمة المؤونة المشكّلة لمواجهة إلتزامات ذهاب المستخدمين إلى التقاعد هي مستوى الأجر المرجعي و عدد الأشهر الممنوحة كمزايا للمستخدمين و الخبرة المهنية. و عليه يجب الحذر عند تحديد هذه العناصر و الموافقة عليها حتى لا تكون قيم منِح التقاعد مُبالَغ فيها و تجعل خزيننة المؤسسة في وضعية غير مريحة.

## -التائج و التوصيات

من خلال هذه الدراسة للموضوع، يمكننا إستخراج النتائج و إقتراح التوصيات الآتية.

## 1-النتائج

من خلال الفصول الأساسية للبحث، يمكن أن نلخص أهم نتائج هذه الدراسة فيما يلي.

- أنّ المؤسسات الإقتصادية في الوقت الراهن تشهد توجهها نحو زيادة الإهتمام بموردها البشري من خلال إقرار مجموعة من المزايا و التركيز على أساليب تحفيزه في الحاضر و العناية بمستقبله المالي و الإجتماعي و الصحي في مرحلة ما بعد التشغيل.

- أنّ العلوم الإكتوارية تُعتبر مُهمة في دراسة المسائل الإقتصادية التي تهم بعض الهيئات و المؤسسات كصناديق التأمينات الإجتماعية و شركات التأمين و المؤسسات الإقتصادية. فهي تركز على توظيف مفاهيم علوم أخرى كالرياضيات و الاحصاء و الإحتمالات و المالية.

- أنّ المحاسبة إستفادت من الدراسة الإكتوارية من خلال إعتداد النموذج الإكتواري في تقييم بعض بنود القوائم المالية مثل مؤونة الذهاب للتقاعد في المؤسسات الإقتصادية و المؤونات التقنية في شركات التأمينات التجارية، و هذا يستدعي من الممارسين المحاسبين و مُدَقِّقي الحسابات من الإلمام بمبادئ العلوم الإكتوارية و معرفة تطبيقاتها.

- أنّ مزايا المستخدمين تضم أربعة أصناف حسب المعيار المحاسبي الدولي 19 و تضم ثلاثة فقط حسب النظام المحاسبي المالي، و أن هناك إختلاف بين المرجعين المحاسبين فيما يتعلق بمعالجة الفوارق الإكتوارية لمزايا ما بعد نهاية الخدمة، فهذه الأخيرة تُسجل كلية و مباشرة ضمن عناصر أخرى للنتيجة الاجمالية حسب المعيار المحاسبي الدولي 19 و تُسجل وفق طريقة كوريدور حسب النظام المحاسبي المالي، علما أن المعيار المحاسبي الدولي 19 تخلى عن طريقة كوريدور نهائيا و يعتبرها صعبة للفهم و التطبيق و لا تقدم المؤسسات وفقها معلومات ملائمة لمستخدمي القوائم المالية لاتخاذ قراراتهم المناسبة.

- أنّ شركة الإسمنت بسور الغزلان تُطبق نموذجا إكتواليا لتقدير مزايا مستخدميهما ما بعد نهاية الخدمة ( مؤونة الذهاب للتقاعد) بناءً على فرضيات مالية و ديموغرافية داخلية و خارجية.

- أن تشكيل مؤونة الذهب للتقاعد خلال دورة مالية معينة و دفع منحها لمن خرجوا الى التقاعد لهما تأثير على بعض المؤشرات المالية للمؤسسة المعنية، فهي تؤثر على نسبة التمويل الدائم للمؤسسة و على نسبة السيولة و على نتيجة المؤسسة النهائية.

## 2-التوصيات

تتلخص التوصيات التي يمكننا إقترحها في الآتي.

- ضرورة الإعتناء بالموارد البشري في المؤسسات عامة و في المؤسسة الاقتصادية خاصة، فهو أساس إستغلال إمكانياتها المتاحة و نجاح أنشطتها بالكفاءة و الفعالية المطلوبتين و ضمان إستمراريتها. و الإعتناء بالمختص الإكتواري فمكثته تعتبر أساسية في بناء النماذج الكمية و في إجراء الدراسة الإكتوارية اللازمة على المواضيع التي تناسب مع ذلك و في تقدير مختلف المخاطر التي تهدد المؤسسة.

- إيلاء إهتماماً للعلوم الإكتوارية من خلال السعي لتدريسها في تخصصات العلوم الاقتصادية، و التعاون مع مختلف الجهات الأخرى كشركات التأمينات و صناديق الضمان الإجتماعي لتطبيقها ميدانيا، و الإستفادة منها في إقترح الحلول للمشاكل التي تعاني منها الهيئات و المؤسسات التي تتعامل مع غيرها في ظروف عدم التأكد.

- فيما يتعلق بمحاسبة مزايا المستخدمين، فإن النظام المحاسبي المالي كان إستمد طريقة تقييمه لمؤونة الذهب للتقاعد من المعيار المحاسبي الدولي 19، و أن هذا الأخير تحلّى عن طريقة كوريدور في معالجة الفوارق الإكتوارية و ذلك ابتداءً من أول جانفي 2013 و إقترح طريقة sorie بدلا عنها. فإنه من الأفضل أن يُقر في النظام المحاسبي المالي بإتباع طريقة sorie أيضا، و بذلك يتم طرح طريقة موحدة للفوارق الإكتوارية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وفي المؤسسات التي لها شراكة مع الأجانب، وتوحيد طريقة عرض معلوماتها لمن يهمهم الأمر.

- ضرورة توسع المؤسسات الاقتصادية في عرض المعلومات المتعلقة بمزايا المستخدمين خاصة تلك المتعلقة بمزايا ما بعد نهاية الخدمة، و عرض حساسية قيمة الإلتزام للتغير في قيم الفرضيات المالية أو الديموغرافية المعتمدة مع الحرص على الإستناد إلى الفرضيات الداخلية الخاصة بالمؤسسة أو قطاع نشاطها عوضاً عن تلك المستمدة من خارج المؤسسة أو من خارج قطاعها حتى تكون عملية تقدير مؤونة الذهب للتقاعد أقرب إلى الواقع.

## -آفاق الدراسة

يتطلع الباحث مستقبلاً إلى الإهتمام بدراسة المواضيع التالية، حيث يراها ذات علاقة بالدراسات الإكتوارية والمحاسبة و بالمالية، و بمجالات أخرى، و هي:

- دور الدراسات الإكتوارية في الحفاظ على التوازنات المالية لصناديق التأمينات الإجتماعية.

- مساهمة الدراسات الإكتوارية في ربحية شركات التأمين التجاري من خلال تقدير بند المؤونات التقنية.

- تطبيقات الدراسة الإكتوارية في مؤسسات القطاع الصحي- أسلوب لترشيد النفقات و لتفعيل السياسة الصحية.

- تقييم مدى تطبيق المعيار المحاسبي الدولي 26 في الصندوق الوطني للتقاعد (CNR).

العمر اجمع

## قائمة المراجع

### أولا-الكتب بالعربية

- 01- إبراهيم محمد مهدي، التأمين و رياضياته-الخطر و التأمين، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2010 .
- 02- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2001.
- 03- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، ط5، مصر، 2007.
- 04- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن- القانون الاتفاقي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2013.
- 05- إلياس بن ساسي ويوسف قريشي، التسيير المالي-الإدارة المالية، دار وائل للنشر، 2006.
- 06- أمين السيد أحمد لطفي، نظرية المحاسبة، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2006.
- 07- إسماعيل يحي التكريتي، محاسبة التكاليف في المنشآت الصناعية بين النظرية و التطبيق، دار الحامد للنشر و التوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2010.
- 08- بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر و التوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2011.
- 09- جمال لعشيشي، محاسبة الجباية و المؤسسة وفق النظام المحاسبي المالي الجديد، الصفحات الزرقاء، الجزائر، 2010.
- 10- جمال الدين المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، مصر، 2000.
- 11- جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال و عبد المحسن عبد المحسن جودة، دار المريخ للنشر، الرياض، السعودية، 2003.
- 12- جون جاكسون وروبرت ماتيس، ترجمة محمود فتوح، إدارة الموارد البشرية، دار شعاع للنشر والعلوم، ط1، سوريا، 2009.
- 13- حسين القاضي و مأمون حمدان، المحاسبة الدولية و معاييرها، دار الثقافة للنشر و التوزيع، ط2، عمان، الأردن، 2011.

- 14- حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قلمة، الجزائر، ط1، 2004 .
- 15- رضوان حلوة حنان و آخرون، أسس المحاسبة المالية، دار حامد، عمان، الأردن، 2004.
- 16- رضوان حلوة حنان، مدخل النظرية المحاسبية، الإطار الفكري - التطبيقات العملية، ط 02، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2009.
- 17- راوية حسن، السلوك في المنظمات، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2001.
- 18- زيد منير عبوي، الإدارة و إتجاهاتها المعاصرة (وظائف المدير)، دار دجلة، الأردن، 2007.
- 19- طارق عبدالعال حماد، دليل المحاسب إلى تطبيق معايير التقارير المالية الحديثة، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2006.
- 20- محمد المبروك أبو زيد، المحاسبة الدولية و إنعكاساتها على الدول العربية، إيتراك للنشر و التوزيع، مصر، 2005.
- 21- محمد بوتين، المحاسبة المالية و معايير المحاسبة الدولية، الصفحات الزرقاء، الجزائر، 2010.
- 22- محمد مطر، موسى السويطي، التأصيل النظري للممارسات المحاسبية المهنية في مجالات القياس، العرض، الإفصاح، ط02، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2008.
- 23- محمد الصالح الحناوي و محمد سعيد سلطان، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1997.
- 24- محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2003.
- 25- محمود محمد عبد السلام البيومي، المحاسبة و المراجعة في ضوء المعايير و عناصر الإفصاح في القوائم المالية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2003.
- 26- محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، ط4، الأردن، 2008.
- 27- مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، مصر، 2004.
- 28- مصطفى نجيب شاوش، إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد، دار الشروق للنشر و التوزيع، الأردن، 1996.

- 29- نادر أحمد أبو شيخة، السلوك التنظيمي، دار وائل للنشر و التوزيع، ط2، الأردن، 2002.
- 30- ناصر محمد العديلي، السلوك الإنساني و التنظيمي، معهد الإدارة العامة، السعودية، 1995.
- 31- نبيه الجبر و محمد عبد المنعم، المحاسبة الدولية: الإطار الفكري و الواقع العملي، الجمعية السعودية للمحاسبة، الرياض، 1998.
- 32- صلاح الدين عبد الباقي، الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2002.
- 33- صلاح الدين عبد الباقي، الجوانب العلمية و التطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، الدار الجامعية، مصر، 2001.
- 34- صلاح الدين عبد الباقي و عبد الغفار حنفي، إدارة الأفراد و العلاقات الانسانية، المكتب الجامعية للطباعة و النشر، مصر، 1989.
- 35- عباس مهدي الشيرازي، نظرية المحاسبة، ط1، ذات السلاسل للطباعة و النشر، الكويت، 1990.
- 36- عبد الباري درة و الصباغ زهير نعيم، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي و العشرين - منحنى نُظْمِي، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، 2008.
- 37- عبد المقصود ذبيان و ناصر نور الدين عبداللطيف، نظام المعلومات المحاسبي و تكنولوجيا المعلومات، الدار الجامعية، مصر، 2004.
- 38- علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، دار غريب للنشر، مصر، 1985.
- 39- عيد أحمد أبو بكر، دراسات و بحوث في التأمين - بحوث علمية محكمة، ط1، دار صفاء للطباعة و النشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
- 40- سامر جلدة، السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
- 41- سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار وائل للنشر و التوزيع، ط3، الاردن، 2007.
- 42- شنوفي نور الدين، أنظمة و آلية تسيير الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية، الجزائر، 2011.
- 43- شعيب شنوف، محاسبة المؤسسة طبقا للمعايير المحاسبية الدولية ias/ifrs، مكتبة الشركة الجزائرية بوداود،

الجزء 1، الجزائر، 2008.

44- هوام جمعة، المحاسبة المعمقة وفقا للنظام المحاسبي المالي الجديد و المعايير المحاسبية الدولية ias/ifrs،

ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

45-الموسوي سنان، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الأردن، 2003.

46-يوسف حجيم الطائي و آخرون، إدارة الموارد البشرية - مدخل إستراتيجي متكامل، الوراق للنشر و التوزيع، الأردن، 2006.

47-يوسف محمد جربوع و سالم عبد الله حلس، المحاسبة الدولية مع التطبيق العملي لمعايير المحاسبة الدولية،

مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، الأردن، 2001.

## ثانيا -الكتب بالاجنبية

48- David Alexander and Christopher Nobes , financial accounting an international introduction, Pearson education, England ,2004.

49- Alain Meignant, ressources humaines-déployer la stratégie, édition liaisons, Paris, 2000.

50- B Martory et Crozet D, gestion des ressources humaines, édition Dunod, paris, 2003.

51- B.Colasse, comptabilité générale : PCG et IAS, édition economica, paris, 2001.

52- Bernard Martory et Daniel Grazer, gestion des ressources humaines, pilotage social et performance, 4<sup>eme</sup> édition, dunod, paris, 2001.

53- Catherine Maillet et Anne Lemanh, normes comptables internationales ias/ifrs, édition Berti, Algérie, 2007.

54- Charlotte Disle et autres, introduction à la comptabilité, manuel et applications, édition dunod, paris, 2016.

55- De Ronger Y et Cerrada K, contrôle de gestion, édition Pearson, paris, 2009.

56- Dimitri weiss, les ressources humaines, édition d'organisation, 2<sup>eme</sup> tirage, 2000.

57- E.Ducasse et autres,les normes comptables internationales ias/ifrs,traduit vers l'arabe par Behar Hasna,pages bleues, alger, 2010.

58- Elisabeth Bertin et autres, manuel de comptabilité et audit conforme au SCF, édition Berti, alger, 2013.

59- Emmanuel Paret et autres, maitriser l'essentiel des IFRS, groupe RSM Salustro Reydel, France, 2005.

60- Gérard Nouberg, mathématiques financières et actuarielles, Dunod, paris, 2012.

61- Gregory Heem, lire les états financiers en IFRS, édition organisation, Paris ,2004.

62- Houarau C, comptabilité internationale, édition vuibert, paris, 1997.

63- J.P Taieb, les tableaux de bord de la gestion sociale, édition Dunod, paris, 2000.

64- Joelle Imbert, les tableaux de bord RH : construire, mettre en œuvre et évaluer le système .de pilotage, groupe eyrolles, édition d'organisation, France, 2007

65- Lakhder sekiou et autres, gestion des ressources humaines, 2<sup>eme</sup> édition, deboech, Bruxelles, 2004.

66- Michel porter, l'avantage concurrentiel, paris, dunod, 2000.

- 67- Raymond-Alain Thietart,, la dynamique de l'homme au travail, les éditions organisation, paris, 1998.
- 68- Robert obert, pratique des normes ifrs,4<sup>eme</sup> edition, Dunod,2008.
- 69-Anne Dietrich et Frédérique Pigeyre, la GRH, edition la découverte, France, 2005.
- 70-Christian Pillot, gestion des ressources humaines ,INSA de Lyon, France, 2004.
- 71-Karine fontaine-Gavino et Adrien Zambeau, bilan social et tableau de bord-des outils de pilotage au service des ressources humaines, collection les diagnostics de l'emploi territorial, France.

### ثالثا - الأطروحات و الرسائل

- 72- بوحديد ليلي، دور لوحة القيادة الاجتماعية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية - دراسة ميدانية لشركة الإسمنت عين التوتة باتنة، أطروحة دكتوراة في علوم التسيير، غير منشورة، تخصص تسيير المنظمات، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2014 .
- 73- بوكساني رشيد، معوقات أسواق الأوراق المالية العربية و سبل تفعيلها، أطروحة دكتوراة في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، جامعة الجزائر، 2006/2005 .
- 74- ماجد إسماعيل أبوحماد، أثر تطبيق قواعد الحوكمة على الإفصاح المحاسبي و جودة التقارير المالية - دراسة ميدانية على الشركات المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية، رسالة ماجستير في المحاسبة و المالية، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، 2000 .
- 75- عكوش محمد أمين، أثر تطبيق معايير المحاسبة الدولية على المردودية المالية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية- دراسة حالة مؤسسة ENAP و TAMEG، رسالة ماجستير في العلوم التجارية، غير منشورة، تخصص محاسبة و تدقيق، جامعة الجزائر3، 2010-2011.
- 76- يحيى إي إلهام، دور الجودة في تحسين أداء المؤسسات الصناعية، دراسة ميدانية لمؤسسات الإسمنت الجزائرية، أطروحة دكتوراة، غير منشورة، تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، جامعة سطيف، 2006.

### رابعا- القوانين و المراسيم

- 77- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل.
- 78- المواد 54، 56، 6-73، 73، 54، 6 من القانون 90-11 الخاص بعلاقات العمل، المعدل و المتمم في 11 جانفي 1997.

### خامسا- المداخلات و الملتقيات

79- أمين بن سعيد و يونس الاغواطي، إشكالية حساب مزايا الذهاب إلى التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي، ورقة مقدمة للملتقى الوطني حول واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي يومي 4-5 ماي 2013.

80- صالح مفتاح، إدارة الموارد البشرية و تسيير المعارف في خدمة الكفاءات، ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي حول التنمية البشرية و فرص الاندماج في إقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، الجزائر، يومي 09-10 مارس، 2004.

81- صبايحي نوال، أثر الإفصاح وفق معايير المحاسبة الدولية على جودة المعلومة المحاسبية، مداخلة مقدمة للملتقى الدولي الثالث حول آليات تطبيق النظام المحاسبي المالي الجزائري ومطابقته مع معايير المحاسبة الدولية وتأثيره على جودة المعلومة المحاسبية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، ص 11.

82- صراح حمدي، لوحة القيادة الإجتماعية أساس إتخاذ القرار لإدارة الموارد البشرية، مداخلة مقدمة للملتقى الدولي حول صنع القرار في المؤسسة الإقتصادية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، يومي 14-15 افريل، 2009.

83- هوام جمعة، دور حوكمة الشركات في تحقيق جودة المعلومة المحاسبية، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول الحوكمة المحاسبية للمؤسسة (واقع، رهانات و آفاق)، كلية العلوم الإقتصادية، جامعة أم البواقي، 2013.

84- الداوي الشيخ، دور التسيير الفعال لموارد وكفاءات المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية، ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في إقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، الجزائر، يومي 09-10 مارس، 2004.

#### سادسا- سابعا-المجالات و الدوريات و النشريات

85- خالد جمال الجعارات، مختصر معايير المحاسبة الدولية 2014 مطبوعة جامعية، جامعة قاصدي مرباح بورقلة، الجزائر، 2015.

86- رحيم سعيد و شيخي بلال، اعتماد الدراسة الاكثوارية في التأمينات الإجتماعية-دراسة حالة تأمين الأمومة في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للأجراء وحالة ضم سنوات سابقة في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الأجراء، مجلة معارف، جامعة البويرة، العدد 22، جوان 2017.

87- محمد الشريف توفيق، رؤية مستقبلية نحو المحاور الأساسية لتطوير بناء المعايير المحاسبية، مجلة الإدارة العامة، العدد 55، الرياض، سبتمبر 1987.

88- Danielle sougne, l'évaluation actuarielle des engagements de pension selon l'ias19, the certified accountant, 2<sup>nd</sup> quarter, 2009.

89-Peter Walton, la normalisation comptable internationale, origine, pratique et enjeux, revue française de gestion, volume 29, n° 147, decembre 2003.

## سابعاً- المواقع الالكترونية

90- العلوم الإكتوارية أو علم المستقبليات و إعداد الخبراء الإكتواريين، نشر بتاريخ 13-01-2014،

الموقع: [www.insurance4arab.com/2014/01blog-post\\_4357.html](http://www.insurance4arab.com/2014/01blog-post_4357.html).

91- ديبو اجابي، الخبراء الإكتواريون في منطقة الخليج، 2013، من الموقع:

[www.insurance4arab.com/blog\\_post354.html](http://www.insurance4arab.com/blog_post354.html)

92- مأمون حمدان، مقدمة عن المعايير المحاسبية الدولية، جمعية المحاسبين القانونيين السورية، من الموقع :

[www.shatharat.net](http://www.shatharat.net)

93- م.محمد السرطاوي، البرنامج التدريبي في الدراسات الإكتوارية، صندوق الضمان الإجتماعي، 2013، من

الموقع: [www.udemy.com/actuarial-intro](http://www.udemy.com/actuarial-intro)

94- يزن تيم، إدارة الموارد البشرية (أساليب الإدارة الحديثة). من الموقع: [www.kutobpdf.com](http://www.kutobpdf.com).

95- المنظمة العربية للتنمية الإدارية، من الموقع: [www.arado.org](http://www.arado.org).

96- [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com).

97- [www.uselegal.com](http://www.uselegal.com)

98- [www.act.ulaval.ca](http://www.act.ulaval.ca)

99- [www.actuaries.ca](http://www.actuaries.ca)

100- [www.actuaries.org](http://www.actuaries.org)

101- [www.beanactuary.org](http://www.beanactuary.org)

102- [www.casact.org](http://www.casact.org)

103- [www.comptafacile.com](http://www.comptafacile.com)

104- [www.iasplus.com](http://www.iasplus.com) .

105- [www.ifrs.org](http://www.ifrs.org)

106- [www.journaldunet.com](http://www.journaldunet.com)

107- [www.ons.dz](http://www.ons.dz)

108- [www.revued fiduciaire.groupefr.com](http://www.revued fiduciaire.groupefr.com)

109- Commission de normalisation des pratiques comptables et de diligences professionnelles, avis sur les avantages au personnel, CNC, sur le site : [www.cnc.dz](http://www.cnc.dz).

110- D.salama et autres, actuariat et assurance : environnement et méthodologie de travail de l'actuaire, 1<sup>iere</sup> journée d'actuariat, UAR-USTHB, Alger, 15-04-2006, sur le site : [www.cnas.dz](http://www.cnas.dz)

111- Eric messaoudi, les metiers de l'actuariat et des etudes statistiques, L'Observatoire de l'evolution des métiers de l'assurance, France, fevrier 2000, sur le site : [www.metiers-assurance.org](http://www.metiers-assurance.org).

112-Barkat Med elamine, l'actuariat en Algérie : radioscopie d'un métier prometteur, sur le site : [www.cnas.dz](http://www.cnas.dz) .

113-Benoit lebrun, la norme ias19 : projet de modifications, revue francaise de comptabilite, N°433, juin2010, sur le site : [www.kpmg.com](http://www.kpmg.com).

114-Bruno Bachy, les autres éléments du résultat global en norme IFRS, publiée le 29-11-2012, sur le site : [www.leblogdesfinanciers.fr](http://www.leblogdesfinanciers.fr)

115-Cédric Michel, la participation des salaires aux résultats de l'entreprise, sur le site : [www.decformation.com](http://www.decformation.com).

116-Conseil national de comptabilité, note méthodologique de première application du système comptable financier : les avantages au personnel, 2009, sur le site : [www.cnc.dz](http://www.cnc.dz).

117-Emmanuelle Scheid, théorie de l'assurance-vie, gestion actif-passif, 8ème partie, sur le site ; [http ;//sites.google.com/site assuranceviedauphie/cours](http://sites.google.com/site/assuranceviedauphie/cours).

118-Grant Thornton, avantages au personnel : IAS19 révisée et avis CNC du 23 avril 2013, newsletter N°9, sur le site : [www.gt.dz](http://www.gt.dz).

119-Henniche Wahiba, présentation de la valeur financière de l'entreprise –du cout historique à la valeur actuarielle, sur le site : [dspace.univ-km.dz](http://dspace.univ-km.dz).

120-IAS19 avantages du personnel (version2013), disponible sur le site : [www.focusifrs.com](http://www.focusifrs.com)

121-Michel Meau, le cadre conceptuel comptable de l'IASB, sur le site : [crcf.ac-grenoble.fr](http://crcf.ac-grenoble.fr),

122-Raymond Chabot et Grant Thornton, nouvelle définition de la juste valeur, bulletin de nouvelles sur les IFRS, décembre2013, sur le site : [www.rcgt.com](http://www.rcgt.com).

123- Pierre Therond, ias19 : méthodes actuarielles de valorisation des avantages sociaux, ISFA, France, 2007, disponible sur le site : [www. Ressources-actuarielles.net](http://www.Ressources-actuarielles.net).

124-Renaud Bourlés, introduction à l'actuariat, sur le site: [renaud.bourlés.perso.centrale-marseille.fr/ cours/actuarial\\_science](http://renaud.bourlés.perso.centrale-marseille.fr/cours/actuarial_science).

125-Spac .actuaires, nouvelles norme ias 19-quels impacts sur les comptes, publié septembre2011, sur le site : [www.spac –actuaires .fr](http://www.spac-actuaires.fr).

126- La participation des salaires aux bénéfices :le calcul et quelques explications, disponible sur le site : [www.soxia.com](http://www.soxia.com) .

127-[www.ilo.org](http://www.ilo.org).

128-[droit-finances.commentcamarche.net](http://droit-finances.commentcamarche.net)

129- Comment mettre en place et négocier l'intéressement des salaires, disponible sur le site : [www.soxia.com](http://www.soxia.com) .

# الملحق

-الملحق رقم 01: جانب الأصول لميزانية شركة الاسمنت بسور الغزلان (sc-seg) لسنة 2015.

## ETATS FINANCIERS & ANNEXES.SC SEG

### ACTIF DU BILAN

<b>ACTIFS NON COURANTS</b>					
Ecart d'acquisition-goodwill positif ou négatif	1				
<b>Immobilisation incorporelles</b>	2	22 864 797,63	7917644,07	14947153,56	15109803,86
<b>Immobilisation corporelles</b>	3				
Terrains	4	785 862 169,33	175 316 618,61	610 545 550,72	634 116 994,56
Constructions	5	4 486 636 435,51	4 418 764 407,34	67 872 028,17	79 029 203,36
Autres immobilisation corporelles	6	14 585 957 088,32	13 133 452 546,58	1 452 504 541,74	1 694 759 244,24
Immobilisation en concession					
<b>Immobilisations encours</b>	7	<b>2 126 257 871,72</b>	-	<b>2 126 257 871,72</b>	<b>1 513 511 829,02</b>
<b>Immobilisations financières</b>	8				
Titres mis en équivalence					
Autres participation et créances rattachées					
Autres titres immobilisés					
Prêts et autres actifs financiers non courants		15 633 331,61		15 633 331,61	21 485 704,49
<b>Impôts différés Actif</b>	9	107 159 164,04		107 159 164,61	132 970 731,06
<b>TOTAL ACTIF NON COURANT</b>		<b>22 130 370 858,16</b>	<b>17 735 451 216,60</b>	<b>4 394 919 641,56</b>	<b>4 090 983 510,59</b>
<b>ACTIF COURANT</b>					
<b>Stocks et encours</b>	10	2 649 453 835,16	44 162 069,79	2 605 291 766,05	2 359 924 807,29
<b>Créances et emplois assimilés</b>					
Clients	11	51 219 494,34	7 591 057,23	43 628 437,11	62 029 085,73
Autres débiteurs	12	305 749 284,97	-	305 749 284,97	347 316 980,77
Impôts et assimilés	13	447 794 278,19	-	447 794 278,19	219 792 463,53
<b>Disponibilités et et assimilés</b>					
Placements et autres actifs financiers courants					
Trésorerie	14	2 874 349 512,82	-	2 874 349 512,82	3 364 802 270,58
<b>TOTAL ACTIF COURANT</b>		<b>6 328 566 406,16</b>	<b>51 753 127,02</b>	<b>6 276 813 279,14</b>	<b>6 353 865 607,90</b>
<b>TOTAL GENERAL ACTIF</b>		<b>28 458 937 264,32</b>	<b>17 787 204 343,62</b>	<b>10 671 732 920,70</b>	<b>10 444 849 118,49</b>

## ETATS FINANCIERS & ANNEXES.SC SEG

### PASSIF DU BILAN

<b>CAPITAUX PROPRES</b>			
Capital émis	15	1 900 000 000,00	1 900 000 000,00
Capital non appelé			
Prime et réserves	16	5 718 784 215,23	4 394 883 685,91
<b>Ecart de réévaluation</b>			
<b>Ecart d'équivalence</b>			
Résultat net		980 862 969,42	1 893 975 529,32
Autres capitaux propres- Report à nouveau		-	-
<b>TOTAL I</b>		<b>8 599 647 184,65</b>	<b>8 188 859 215,23</b>
<b>PASSIFS NON COURANTS</b>			
Emprunts et dettes financières	17	91 509 817,00	91 509 817,00
Impôts différés passif			-
Autres dettes non courantes			-
Provisions et produits constatés d'avance	18	563 995 600,20	578 133 613,29
<b>TOTAL II</b>		<b>655 505 417,20</b>	<b>669 643 430,29</b>
<b>PASSIFS COURANTS</b>			
Fournisseurs et comptes rattachés	19	652 170 507,16	574 849 078,89
Impôts	20	283 140 028,02	454 735 329,69
Autres dettes	21	481 269 783,67	556 762 064,39
Trésorerie passif		-	-
<b>TOTAL III</b>		<b>1 416 580 318,85</b>	<b>1 586 346 472,97</b>
<b>TOTAL GENERAL PASSIF</b>		<b>10 671 732 920,70</b>	<b>10 444 849 118,49</b>

7

-الملحق رقم 03: كشف راتب أحد مستخدمي شركة الاسمنت بسور الغزلان (sc-seg).

ملحق رقم 03

		<b>شركة الإسمنت لسور الغزلان ص.ب. 61</b>		<b>إستمارة الأجرة BULLETIN DE PAIE</b>		Nom : Prénom : Matricule : Fonction :	
		Mois : Année :		الشهر : السنة :		496 Chef de Site Zone 100 Bled	
وحدة Désignation Unité		التعيين Affectation		ح. العائلية Sit.Fam.		رقم الحساب البنكي N° Compte Bancaire	
		M 2		0		رقم التعاون N° Mutuel	
						رقم الضمان الإجتماعي N° Sécurité sociale	
						12 931,22	
تقديرات Code	نوع الباب Libellé de la rubrique		عدد أو قاعدة Nb ou Base	النسبة Taux	الأرباح Gains	الخصومات Retenues	
100	Salare de base				46621.58		
160	Ind.Anciennete		46 621,58	90,50	42192.52		
170	Ind de Nuis		46 621,58	12,00	5594.58		
370	Prime de Responsabilité				1000.00		
376	Prime de Technicité				1650.00		
380	Prime Rend.Production		46 621,58	40,00	18648.63		
390	Prime Rend.Expédition		46 621,58	60,00	27972.94		
500	SALAIRE DE POSTE		143 680,25		143680.25		
510	Cotisation SS Employé		143 680,25	9,00		12 931,22	
600	Prime de panier		20,00	400,00	8000.00		
620	Ind.Vehicule		6 188,00		6188.00		
700	BRUT IMPOSABLE		144 937,03		144937.03		
710	IRG		144 937,03			38 225.40	
750	Retenue Mutuelle					300,00	
754	Retenue FSD (MGMC)Employé		143 680,25	1,00		1 436,80	
763.1	Ind.Compl.A.F				900.00		
820	Salare unique				3500.00		
<b>CUMULS ANNUELS</b>							
المجموع السنوي				الدفع الصافي			
المرتب الإجمالي Salaire Brut	المرتب الخاضع للضريبة Salaire Imposable	المرتب الصافي Salaire Net	المنح العائلية Alloc.Familiales	قاعدة الضمان الإجتماعي Base Sec.Soc.	<b>NET A PAYER</b>		
					99 334,83		

قسم الموارد البشرية - مصلحة الأجور

5

-تابع للملحق رقم 03

تابع كشف الراتب

 <p>شركة الإسمنت لسور الغزلان ص.ب.61</p>		<p>إستمارة الأجرة <b>BULLETIN DE PAIE</b></p> <p>Mois : <u>Mai</u> : الشهر Année : 2016 : السنة</p>		<p>Nom : <u>HAMIDI</u> : اللقب Prénom : <u>Sarah</u> : الإسم Matricule : <u>496</u> : رقم القيد Fonction : <u>chef de Sce Zone 100 Elect</u> : المهنة</p>		
وحدة Désignation Unité	التعيين Affectation	العائلية Sit.Fam.	صنف/ فرع Cat./ Sect.	رقم الحساب البنكي N°Compte Bancaire	رقم التعاون N° Mutuel	رقم الضمان الإجتماعي N° Sécurité sociale
<u>Unité</u>	<u>M</u>	<u>2</u>	<u>U</u>	<u>02531 00</u>	<u>496</u>	<u>04 1058 0022 3</u>
تقنين Code	نوع الباب Libellé de la rubrique	عدد أو قاعدة Nb ou Base	النسبة Taux	الأرباح Gains	الخصومات Retenues	
824	Indemnité de Zone	20,00	48,00	960,00		
846	Avance "LAID ADHA"					6 000,00
887	Pret Social 2013					5 000,00
890	Net a payer			99334,83		
CUMULS ANNUELS						الدفع الصافي <b>NET A PAYER</b>
المرتب الإجمالي Salaire Brut	المرتب الخاضع للضريبة Salaire Imposable	المرتب الصافي Salaire Net	المنح العائلية Alloc. Familiales	المجموع السنوي قاعدة الضمان الإجتماعي Base Sec.Soc.		
					99 334,83	

قسم الموارد البشرية - مصلحة الأجور

-الملحق رقم 04: مبلغ منحة التقاعد ضمن الأعباء الإجمالية للمستخدمين بين 2014-2015

**Note n°24 :-charges de personnel :**

Les charges de personnel durant l'exercice 2015 diminuer a **711 223 035,98 DA**, soit une diminution de **36 %**.

Compte	Exercice 2015	Exercice 2014	Variation
Rémunération du personnel	537 098 142,73	714 357 216,46	-177 259 073,73
Cotisations aux organismes sociaux	145 697 772,53	146 980 938,56	-1 283 166,03
Contributions aux fonds œuvres sociales (3 % MS)	28 427 120,72	23 593 670,37	4 833 450,35
Indemnités départ en retraite		84 863 453,92	-84 863 453,92
<b>TOTAL</b>	<b>711 223 035,98</b>	<b>969 795 279,31</b>	<b>-258 572 243,33</b>

-الملحق رقم 05: حساب منحة العطلة السنوية لمستخدم في شركة الاسمنت بسور الغزلان (sc-seg)



**TABLEAU DES PROVISIONS**

Rubriques et postes	Provisions cumulées en début d'exercice	Dotations de l'exercice	Reprise sur l'exercice	Provisions cumulées en fin d'exercice
<b>Provisions Passifs Non Courants</b>				
Provisions pour pensions et obligations similaires	578 133 613,29	313 948 287,00	328 086 300,09	563 995 600,20
Provisions pour impôts	-	-	-	-
Provisions sur litiges	-	-	-	-
Autres provisions	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>578 133 613,29</b>	<b>313 948 287,00</b>	<b>328 086 300,09</b>	<b>563 995 600,20</b>

28

-الملحق رقم 07:منحة الانتفاع (P. d'interressement) لمستخدمي شركة الاسمنت بسور الغزلان

(sc-seg) و تسجيلها المحاسبي في سنة 2015.

PIECE	JOURNAL	FOLIO	DATE	COMPTE	REFERENCE
663	94	13	31/12/2015	691000	
663	94	13	31/12/2015	428630	NET A PAYER
663	94	13	31/12/2015	438650	SS 9%
663	94	13	31/12/2015	448650	IRG 10%
663	94	13	31/12/2015	635101	SS 12.5%
663	94	13	31/12/2015	635103	SS 1%
663	94	13	31/12/2015	635104	SS 8.5%
663	94	13	31/12/2015	635105	SS 2.5%
663	94	13	31/12/2015	635106	SS 0.5%
663	94	13	31/12/2015	438650	SS 0.5%
663	94	13	31/12/2015	438650	SS 26%

LIBELLE	DEBIT	CREDIT
PROVI.PARTICIPAT.TRAVALLIEURS AU RESULTAT 2015	55 160 582,22	0,00
PROVI.PARTICIPAT.TRAVALLIEURS AU RESULTAT 2015	0,00	44 680 071,60
PROVI.PARTICIPAT.TRAVALLIEURS AU RESULTAT 2015	0,00	4 964 452,40
PROVI.PARTICIPAT.TRAVALLIEURS AU RESULTAT 2015	0,00	5 516 058,22
PROVI.PARTICIPAT.TRAVALLIEURS AU RESULTAT 2015	6 895 072,77	0,00
PROVI.PARTICIPAT.TRAVALLIEURS AU RESULTAT 2015	551 605,82	0,00
PROVI.PARTICIPAT.TRAVALLIEURS AU RESULTAT 2015	4 688 649,48	0,00
PROVI.PARTICIPAT.TRAVALLIEURS AU RESULTAT 2015	1 379 014,55	0,00
PROVI.PARTICIPAT.TRAVALLIEURS AU RESULTAT 2015	275 802,91	0,00
PROVI.PARTICIPAT.TRAVALLIEURS AU RESULTAT 2015	551 605,84	0,00
PROVI.PARTICIPAT.TRAVALLIEURS AU RESULTAT 2015	0,00	14 341 751,37

-الملحق رقم 08: الإفصاح في الملحق عن مؤونة الذهب للتقاعد لسنة 2015 في شركة

**Note n°18 - indemnités de départ en retraite**

Une provision sur l'indemnité de départ en retraite a été actualisée pour un montant de 563 995 600,20 DA, suivant formule transmis par le groupe GICA.

-الملحق رقم 09: مكافأة المسيرين في شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg) بسنة 2015.

## ETATS FINANCIERS & ANNEXES.SC SEG

### 3. INFORMATIONS CONCERNANT LES ENTITES

#### ASSOCIEES ET LES PARTIES LIEES.

#### 1-REMUNERATION DES DIRIGEANTS .

##### 1-1-JETONS DE PRESENCE ET TANTIEMES DISTRIBUES.

- Le montant des jetons de présence versé aux membres du Conseil d'Administration durant l'exercice 2015 s'élève à : 690 000,00 DA Net.
- Les tantièmes attribués aux membres du conseil d'Administration, au titre de l'exercice 2015 seront calculés et comptabilisés après la réunion de l'Assemblée Générale Ordinaire des Actionnaires devant statuer sur les comptes de l'exercice 2015.

##### 1-2- MEILLEURES REMUNERATIONS DISTRIBUEES DURANT L'EXERCICE 2015 :

Nom et Prénom	Fonction	Salaire brut annuel	Salaire net annuel
BOUSBAA Ben Bella	Directeur central	2 212 042,08	1 601 086,89
HAMMADACHE Azzedine	Directeur Central	2 192 876,45	1 532 460,54
BOUGUERRA MOKHTAR	DIRECT.RESS.HUMAINES	2 160 380,74	1 502 672,95
DJELLAL Abdelhamid	ASSISTANT TECHNIQUE	2 121 584,39	1 346 231,58
MAZHOUD Moussa	Directeur Investissement	2 104 838,47	1 492 353,76
OUSSADI RACHID	Directeur Production P/I	2 098 910,12	1 463 666,81
LARBI-CHRIF Abderrahmane	Directeur Maintenance	2 062 417,89	1 407 455,49
MALEK HAMID	ASSISTANT SECURITE	1 962 745,85	1 298 534,13
BIBI Brahim	Directeur Commercial	1 932 442,18	1 383 089,77
MEGUELLATI Brahim	Directeur Des Appros	1 900 164,05	1 361 584,64

ملحق رقم 11

PRODUCTION PHYSIQUE DE CIMENT

Mois	2012		2013		2014		2015	
	Prévision	Réalisation	Prévision	Réalisation	Prévision	Réalisation	Prévision	Réalisation
Janvier	100 000	87 762	44 000	31 883	102 500	90 262	96 000	40 304
Février	90 000	23 821	-	-	60 000	95 038	85 000	68 091
Mars	100 000	78 092	20 000	35 143	101 250	86 464	47 000	75 015
Avril	-	97 125	110 000	114 051	100 000	95 453	92 000	2 998
Mai	-	103 055	112 000	109 710	100 000	100 031	96 000	97 793
Juin	90 000	88 496	110 000	97 529	37 500	80 078	92 000	90 238
Juillet	108 750	68 521	112 000	75 197	101 250	80 648	96 000	82 043
Août	108 750	79 954	112 000	90 027	100 000	9 635	95 000	95 029
Septembre	105 000	47 311	103 000	87 122	100 000	92 632	-	83 071
Octobre	108 750	41 178	55 000	87 501	100 000	83 093	33 000	86 732
Novembre	105 000	95 285	110 000	31 270	-	83 700	92 000	83 086
Décembre	108 750	94 468	112 000	96 158	97 500	113 045	96 000	30 216
Total	1 025 000	905 068	1 000 000	855 591	1 000 000	1 010 079	920 000	834 616

مصلحة الموازنات، قسم المالية والمطابقة

-الملحق رقم 11: حركة المستخدمين و معدل الدوران في شركة الإسمنت بسور الغزلان(sc-seg) في 2015.

Mouvement des effectifs du 4e Trimestre 2015

Filiale	Au 30/09/2015	Recrutement		Départ		au 30/09/2015
	Effectif Total	CDI	CDD	CDI	CDD	Effectif Total
SC SEG	448	0	0	34	0	414

AVANT LE 07/01/2015

AVANT LE 07/01/2015

TURN-OVER

DEPART du 4e Trimestre 2015

T4  
T4  
T4 Filiale: SC SEG

Désignation	Cadre		Maitrise		Exécution		Total		Total GL
	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI+CDD
Retraite:	18	0	13	0	3	0	34	0	34
Démission:	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mutation:	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenciement :	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Décès:	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres Départs (Fin De Contrats):	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>34</b>

T4  
T4  
T4 AVANT LE 07/01/2015

AVANT LE 07/01/2015

SITUATION DES EFFECTIFS du 4e TRIMESTRE 2015

Filiale	Production			Maintenance			Administration			Total Général
	Cadre	Maitrise	Exécution	Cadre	Maitrise	Exécution	Cadre	Maitrise	Exécution	
Filiale: SC SEG	54	92	10	68	30	0	84	33	43	414
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>92</b>	<b>10</b>	<b>68</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>84</b>	<b>33</b>	<b>43</b>	<b>414</b>

T4  
T4  
T4  
T4 AVANT LE 07/01/2015

AVANT LE 07/01/2015

- الملحق رقم 12: مبلغ الضرائب المؤجلة أصول المتولدة من مؤونة الذهب للتقاعد لسنة 2015 في شركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

**Note n°9 :- impôts différés actif :**

*Au 31.12.2015 le solde de l'impôt différé actif est de 107 159 164,04 DA. Ce montant concerne l'impôt sur la provision sur l'indemnité de départ en retraite.*

-الملحق رقم 13: عدد حوادث العمل و دوريتها و درجة خطورتها في شركة الاسمنت بسور الغزلان (sc-seg)

Tableau récapitulatif des accidents de travail du 2012 a avril 2016 de la SCSEG

Année	Nombre d'accidents	Journées perdues	Taux de fréquence	Taux de gravité	Indice de fréquence
2012	16	263	19.41	0.31	30.82
2013	14	264	13.80	0.26	31.23
2014	09	190	9.91	0.209	20.35
2015	09	97	9.73	0.1	21.47
Jusq'au 30/04/2016	06	135	26.66	0.51	18.49

قسم الأمن الصناعي

-الملحق رقم 14: جزء من جدول الضريبة على الدخل الإجمالي المطبق بشركة الاسمنت بسور الغزلان (sc-seg).

**GIC - ERCC**  
**BAREME IRG**

Montant	IRG
144 935.00	38 227.20
144 936.00	38 227.60
144 937.00	38 227.90
144 938.00	38 228.30
144 939.00	38 228.60
144 940.00	38 229.00
144 941.00	38 229.30
144 942.00	38 229.70
144 943.00	38 230.00
144 944.00	38 230.40
144 945.00	38 230.70
144 946.00	38 231.10
144 947.00	38 231.40
144 948.00	38 231.80
144 949.00	38 232.10
144 950.00	38 232.50
144 951.00	38 232.80
144 952.00	38 233.20
144 953.00	38 233.50
144 954.00	38 233.90
144 955.00	38 234.20
144 956.00	38 234.60
144 957.00	38 234.90
144 958.00	38 235.30
144 959.00	38 235.60
144 960.00	38 236.00
144 961.00	38 236.30
144 962.00	38 236.70
144 963.00	38 237.00
144 964.00	38 237.40
144 965.00	38 237.70
144 966.00	38 238.10
144 967.00	38 238.40
144 968.00	38 238.80
144 969.00	38 239.10
144 970.00	38 239.50
144 971.00	38 239.80
144 972.00	38 240.20
144 973.00	38 240.50
144 974.00	38 240.90
144 975.00	38 241.20
144 976.00	38 241.60
144 977.00	38 241.90
144 978.00	38 242.30
144 979.00	38 242.60
144 980.00	38 243.00
144 981.00	38 243.30
144 982.00	38 243.70
144 983.00	38 244.00
144 984.00	38 244.40
144 985.00	38 244.70
144 986.00	38 245.10
144 987.00	38 245.40
144 988.00	38 245.80
144 989.00	38 246.10
144 990.00	38 246.50
144 991.00	38 246.80
144 992.00	38 247.20

**-الملحق رقم 15: الصفحتين الاولى و الاخيرة من جدول تقدير مؤونة الذهب للتقاعد(IDR) لمستخدمي شركة الاسمنت بسور الغزلان(sc-seg) لسنة 2015.**

Formule de calcul provision départ en retraite =  $SP * M * (1+i)^n * T^i * P_s * (1+i)^{-n} * Aa/At$

- S.P Meilleur salaire de poste mensuel des trois dernières années y compris l'indemnité de Congé Annuel (CA).
  - M Nombre de mois acquis sur convention collective sur la base d'un mois par année travaillée dans le secteur des matériaux de construction et Bâtiments.
  - i Taux de progression du salaire par an est évalué à 5%.
  - n Nombre d'années restant jusqu'au départ en retraite.
  - T Le taux de fidélité d'un salarié dans l'entreprise est de 13%
  - P<sub>s</sub> La probabilité de survie P<sub>s</sub> du salarié jusqu'à l'âge de la retraite.
- Le taux de mortalité = 4.485 pour mille (Selon l'Office National des Statistiques ONS au 31/12/2012 soit 170 000 décès pour une population de 37 900 000).
- i Le taux d'actualisation = 5 %
  - Aa Ancienneté acquise (expérience acquise dans le secteur)
  - At Ancienneté totale (total des années d'activités jusqu'à la date de départ à la retraite)

EXERCICE 2015

N°	Nom & Prénom	Sexe	Date de recrut.	Date naissance	Âge actuel	Années travaillées dans le secteur	Nbre d'années restant (n) "80 ans - âge actuel"	Augmentation de salaire			Nbre de mois acquis sur convention collective (M)	Indemnité	Le taux de fidélité		Probabilité de survie		Actualisation		provision indemnité de départ en retraite actualisée	impôt différés actif					
								Salaire de poste Mensuel (SP)	taux (i)	(1 + i)			(1 + i) <sup>n</sup>	Le taux de fidélité (T)	taux de mortalité (P <sub>s</sub> )	(1 - taux de mortalité)	taux de survie (P <sub>s</sub> )	taux d'actualisation (i)			(1 + i)	(1+i) <sup>n</sup>			
1	ABDAQUI Farhat	M	23/01/02	26/07/62	53	16	7	119 231,40	5%	1,05	1,3788	23	3 419 668,91	1,00%	99,00%	99,00%	0,00449	9,99%	5%	1,0500	0,7251	0,7074	1 994 301,84	302 917,35	
2	ABEDOU Mohamed	M	06/07/85	26/12/62	53	30	7	169 887,50	5%	1,05	1,4071	37	6 632 221,76	1,00%	99,00%	99,21%	0,00449	9,99%	96,90%	5%	1,0500	0,7107	0,8129	4 504 276,46	853 812,53
3	ABELHAK Kamel	M	18/11/03	19/08/75	40	15	20	94 534,34	5%	1,05	2,6105	35	8 556 595,57	1,00%	99,00%	82,07%	0,00449	9,99%	91,539%	5%	1,0500	0,8031	0,4341	1 084 775,19	209 067,29
4	ABDELLAOUI Mohamed	M	23/04/00	01/03/89	47	16	13	77 138,49	5%	1,05	1,9088	29	4 257 724,68	1,00%	99,00%	87,53%	0,00449	9,99%	94,218%	5%	1,0500	0,5239	0,5418	996 661,14	189 365,62
5	ABDELLAOUI Zoukha	F	25/10/88	26/12/67	48	27	12	93 673,80	5%	1,05	1,7959	39	6 518 392,87	1,00%	99,00%	88,64%	0,00449	9,99%	94,749%	5%	1,0500	0,5568	0,6936	2 114 348,16	401 733,75
6	ABORREZAK Abdelah	M	02/01/06	02/03/81	35	10	25	77 688,84	5%	1,05	1,4279	35	9 288 116,94	1,00%	99,00%	77,59%	0,00449	9,99%	89,270%	5%	1,0500	0,2917	0,2620	529 216,20	100 549,84
7	ADILA Messaoud	M	24/12/83	11/01/80	56	32	4	127 491,70	5%	1,05	1,2205	36	5 622 740,52	1,00%	99,00%	95,98%	0,00449	9,99%	98,181%	5%	1,0500	0,8194	0,8674	3 852 378,43	781 951,83
8	AHRES Azzidine	M	03/12/84	26/01/70	46	21	14	146 498,31	5%	1,05	1,9880	35	10 214 264,67	1,00%	99,00%	86,82%	0,00449	9,99%	93,866%	5%	1,0500	0,5030	0,5986	2 305 793,12	476 106,69
9	AICHOUNE Brahim	M	25/12/88	26/01/85	51	27	9	199 976,04	5%	1,05	1,5576	36	10 732 260,10	1,00%	99,00%	91,28%	0,00449	9,99%	95,999%	5%	1,0500	0,6420	0,7494	4 524 500,85	899 635,18
10	AISSAT Abderrakam	M	01/12/88	19/02/71	45	17	15	156 982,04	5%	1,05	2,0959	32	10 522 770,12	1,00%	99,00%	85,86%	0,00449	9,99%	93,410%	5%	1,0500	0,4771	0,5285	2 128 116,23	404 540,94
11	AMARA Hakim Baikacem	M	01/03/82	26/12/69	46	23	14	87 496,60	5%	1,05	1,9799	37	6 361 626,36	1,00%	99,00%	86,87%	0,00449	9,99%	93,901%	5%	1,0500	0,5051	0,6190	1 622 372,34	308 208,74
12	AMARA Yahar	M	04/09/83	04/05/58	58	32	2	140 974,70	5%	1,05	1,1251	35	5 537 713,93	1,00%	99,00%	97,60%	0,00449	9,99%	98,920%	5%	1,0500	0,8888	0,9303	4 420 532,64	839 901,20
13	AMARA Mayel	M	20/09/87	26/12/62	53	29	7	134 847,19	5%	1,05	1,3957	35	6 659 961,95	1,00%	99,00%	93,36%	0,00449	9,99%	96,975%	5%	1,0500	0,7165	0,8064	3 480 046,29	641 208,80
14	AMARA Nour Edine	M	08/11/03	23/09/80	39	12	25	73 780,12	5%	1,05	3,3453	37	9 092 496,51	1,00%	99,00%	77,98%	0,00449	9,99%	89,471%	5%	1,0500	0,2989	0,3281	622 096,27	118 198,29
15	AMARA Rachid	M	23/01/02	16/11/86	49	16	11	77 298,87	5%	1,05	1,7034	27	3 533 366,61	1,00%	99,00%	89,61%	0,00449	9,99%	95,211%	5%	1,0500	0,5871	0,5932	1 049 698,42	199 442,70
16	AMARA Simane	M	15/01/02	06/01/87	49	16	11	81 142,80	5%	1,05	1,7173	27	3 901 476,03	1,00%	99,00%	89,46%	0,00449	9,99%	95,140%	5%	1,0500	0,5823	0,5895	1 139 871,38	216 375,56
17	AMAR Mohamed	M	26/01/00	05/12/83	52	16	8	133 448,91	5%	1,05	1,4775	24	4 722 592,41	1,00%	99,00%	92,27%	0,00449	9,99%	96,468%	5%	1,0500	0,6768	0,6655	2 875 570,67	359 778,47
18	AMIR Mohamed	M	23/01/03	02/03/89	47	16	13	96 472,39	5%	1,05	1,9088	29	5 882 046,76	1,00%	99,00%	87,53%	0,00449	9,99%	94,218%	5%	1,0500	0,5239	0,5457	1 268 976,79	241 105,87
19	AMRI Mohamed	M	14/08/87	15/01/83	53	29	7	130 471,69	5%	1,05	1,4128	36	6 559 213,81	1,00%	99,00%	93,13%	0,00449	9,99%	96,866%	5%	1,0500	0,7078	0,8009	3 354 391,54	637 534,39
20	AMRI Zohra	F	24/01/89	10/01/73	43	17	17	121 289,92	5%	1,05	2,3214	34	9 485 942,09	1,00%	99,00%	84,22%	0,00449	9,99%	92,608%	5%	1,0500	0,4343	0,4875	1 661 307,38	304 248,40
21	AMNI Anar	M	23/08/85	26/10/82	53	30	7	180 177,28	5%	1,05	1,3957	37	9 429 019,24	1,00%	99,00%	93,36%	0,00449	9,99%	96,975%	5%	1,0500	0,7165	0,8157	4 989 458,85	947 997,18
22	AMNI Mohamed	M	07/08/89	20/03/80	56	16	4	119 180,87	5%	1,05	1,2304	21	4 584 032,29	1,00%	99,00%	95,82%	0,00449	9,99%	98,108%	5%	1,0500	0,8127	0,7935	3 457 853,89	504 992,24
23	ARAB Aissa	M	02/01/89	12/12/72	43	17	17	140 593,38	5%	1,05	2,2920	34	12 462 924,98	1,00%	99,00%	84,39%	0,00449	9,99%	92,643%	5%	1,0500	0,4363	0,4988	2 112 944,49	402 408,45
24	ATHMANE Yehia	M	23/01/03	01/01/80	56	16	4	147 424,80	5%	1,05	1,2205	20	3 398 517,85	1,00%	99,00%	95,98%	0,00449	9,99%	98,181%	5%	1,0500	0,8194	0,7958	2 211 201,96	420 128,37
25	AYACHE Btati	M	03/12/84	12/04/71	45	21	15	104 478,34	5%	1,05	2,1130	36	8 020 490,14	1,00%	99,00%	85,72%	0,00449	9,99%	93,349%	5%	1,0500	0,4731	0,5780	1 793 361,65	333 807,33
26	AZRI Moustapha	M	18/11/03	12/05/74	42	15	18	95 634,33	5%	1,05	2,4560	34	7 621 885,25	1,00%	99,00%	83,10%	0,00449	9,99%	92,059%	5%	1,0500	0,4073	0,4502	1 068 908,78	209 082,67
27	AZRI Rachid	M	26/09/82	16/09/70	46	23	14	148 394,40	5%	1,05	2,0206	38	11 294 157,77	1,00%	99,00%	86,51%	0,00449	9,99%	93,725%	5%	1,0500	0,4949	0,6173	2 787 562,70	531 525,51
28	AZRI Djamel Edine	M	23/01/02	25/12/87	48	16	12	84 590,32	5%	1,05	1,7959	28	4 240 878,88	1,00%	99,00%	88,64%	0,00449	9,99%	94,749%	5%	1,0500	0,5568	0,5701	1 130 356,81	214 643,40
29	AZI Ahmed	M	26/12/87	03/04/86	50	28	10	98 824,61	5%	1,05	1,6556	38	6 272 604,78	1,00%	99,00%	90,14%	0,00449	9,99%	95,461%	5%	1,0500	0,6040	0,7304	2 381 209,69	452 429,84
30	AZI Chaitati	M	22/12/84	07/02/87	49	31	11	91 746,77	5%	1,05	1,7243	42	6 888 862,42	1,00%	99,00%	89,38%	0,00449	9,99%	95,104%	5%	1,0500	0,5799	0,7352	2 496 814,66	474 394,78
31	BACHIR Said	M	26/02/82	01/01/58	58	34	2	140 213,33	5%	1,05	1,1070	36	5 088 059,56	1,00%	99,00%	97,93%	0,00449	9,99%	99,068%	5%	1,0500	0,9033	0,9420	4 704 039,54	891 767,51
32	BADIS Said	M	04/10/83	06/02/79	37	12	23	109 132,40	5%	1,05	3,0986	35	11 592 902,44	1,00%	99,00%	79,23%	0,00449	9,99%	95,110%	5%	1,0500	0,3229	0,3443	813 198,62	173 507,24
33	BADJA Rachid	M	13/12/84	08/12/70	45	19	15	135 776,83	5%	1,05	2,0789	34	9 644 234,50	1,00%	99,00%	86,01%	0,00449	9,99%	93,480%	5%	1,0500	0,4810	0,5610	2 082 287,82	397 536,81
34	BADJAL Abdelkader	M	16/08/87	23/03/80	56	29	4	118 482,69	5%	1,05	1,2304	33	4 683 512,13	1,00%	99,00%	95,82%	0,00449	9,99%	98,108%	5%	1,0500	0,8127	0,8702	3 080 958,71	587 852,15
35	BELAID Mirosl	M	15/04/85	11/07/76	39	21	21	87 284,41	5%	1,05	2,7299	41	9 828 951,42	1,00%	99,00%	81,31%	0,00449	9,99%	91,163%	5%	1,0500	0,3663	0,5010	1 337 157,01	254 059,83
36	BELAID Nouridine	M	01/03/86	27/06/87	49	21	11	100 299,40	5%	1,05	1,7453	32	5 631 291,07	1,00%	99,00%	89,16%	0,00449	9,99%	94,998%	5%	1,0500	0,5729	0,6451	1 762 777,54	334 827,24
37	BELKACEMI Oualta	F	16/03/89	01/07/74	41	17	19	136 348,54	5%	1,05	2,4761	35	13 671 745,24	1,00%	99,00%	82,96%	0,00449	9,99%	91,980%	5%	1,0500	0,4039	0,4741	1 987 540,07	379 852,61
38	BELKAHAL Oualta	F	01/09/84	26/05/79	37	7	23	114 179,87	5%	1,05	3,1146	31	10 979 877,48	1,00%	99,00%	79,03%	0,00449	9,99%	90,029%	5%	1,0500	0,3190	0,2384	588 856,32	111 061,56
39	BELKESBAM Djamir	M	20/01/86	14/12/84	51	30	9	119 142,86	5%	1,05	1,5513	39	6 951 443,24	1,00%	99,00%	91,35%	0,00449	9,99%	96,035%	5%	1,0500	0,6446	0,7687	3 022 009,90	574 183,88
40	BELLIS Nacer	M	01/12/89	02/02/86	50	28	10	99 173,97	5%	1,05	1,6422	36	5 678 683,79	1,00%	99,00%	90,29%	0,00449	9,99%	95,533%	5%	1,0500	0,6289	0,7202	2 148 026,70	408 125,07
41	BENABDALLAH Nouridine	M	22/09/02	04/07/73	42	16	18	124 981,29	5%	1,05	2,3582	33	9 861 227,50	1,00%	99,00%	83,80%	0,00449	9,99%	92,400%	5%	1,0500	0,4241	0,4698	1 521 978,02	289 061,82
42	BENCOUDER Abdelkader	M	23/07/84	09/02/89	47	21	13	101 899,81	5%	1,05	1,9010	35	6 709 242,00	1,00%	99,00%	87,61%	0,00449	9,99%	94,253%	5%	1,0500	0,5260	0,6193	1 808 033,06	342 976,28



## ETATS FINANCIERS & ANNEXES.SC SEG

### COMPTE DE RESULTAT

(Par nature)

	NOTE	2015	2014
Ventes et produits annexes		4 932 177 882,20	5 877 819 732,91
Variation stocks produits finis et en cours		-49 161 628,99	- 52 544 625,77
Production immobilisée			
Subvention d'exploitation		25 404 818,63	
<b>I- PRODUCTION DE L'EXERCICE</b>	<b>22</b>	<b>4 908 421 071,84</b>	<b>5 825 272 107,14</b>
Achats consommés		-1 184 542 328,03	-1 260 582 956,25
Services extérieur et autres consommations		-1 013 904 835,69	- 882 045 077,14
<b>II- CONSOMMATION DE L'EXERCICE</b>	<b>23</b>	<b>-2 198 447 163,72</b>	<b>-2 142 628 033,39</b>
<b>III- VALEUR AJOUTEE D'EXPOITATION (I-II)</b>		<b>2 709 973 908,12</b>	<b>3 682 644 073,75</b>
Charges de personnel	24	-711 223 035,98	-969 795 279,31
Impôts, taxes et versements assimilés		-109 894 016,35	-118 246 345,87
<b>IV- EXCEDENT BRUT D'EXPLOITAION</b>		<b>1 888 856 855,79</b>	<b>2 594 602 448,57</b>
Autres produits opérationnels		38 304 727,02	218 901 573,98
Autres charges opérationnelles		-18 922 452,82	- 17 285 075,30
Dotations aux amortissements, provisions et pertes de valeurs		- 658 239 227,81	-531 823 354,75
Reprise sur pertes de valeurs et provisions		65 765 667,04	219 005 943,48
<b>V- RESULTAT OPERATIONNEL</b>		<b>1 315 765 569,22</b>	<b>2 483 549 176,95</b>
Produits financiers		4 383 877,16	4 422 589,92
Charges financières		-5 626 301,72	- 1 274 948,95
<b>VI- RESULTAT FINANCIER</b>		<b>-1 242 424,56</b>	<b>3 147 640,97</b>
<b>VII- RESULTAT ORDINAIRE AVANT IMPOTS (V-VI)</b>		<b>1 314 523 144,66</b>	<b>2 486 549 176,95</b>
Impôts exigibles sur résultats ordinaires		-252 688 026,00	- 573 055 053,00
Impôts différés (variation) sur résultat ordinaire		-80 972 149,24	-19 518 594,63
<b>TOTAL DES PRODUITS DES ACTIVITES ORDINAIRES</b>		<b>5 016 875 343,06</b>	<b>6 267 602 214,52</b>
<b>TOTAL DES CHARGES DES ACTIVITES ORDINAIRES</b>		<b>-4 036 012 334,06</b>	<b>-4 373 626 685,20</b>
<b>VIII- RESULTAT NET DES ACTIVITES ORDINAIRES</b>		<b>980 862 969,42</b>	<b>1 893 975 529,32</b>
Eléments extraordinaires (Produit)		-	-
Eléments extraordinaires (Charges)		-	-
<b>IX- RESULTAT EXTRAORDINAIRES</b>		<b>-</b>	<b>-</b>
<b>X- RESULTAT NET DE L'EXERCICE</b>		<b>980 862 969,42</b>	<b>1 893 975 529,32</b>

-الملحق رقم 17: الهيكل التنظيمي لشركة الإسمنت بسور الغزلان (sc-seg).

