

### ملخص معيار المحاسبة الدولية رقم 19 منافع الموظفين (IAS19)

يعتبر العنصر البشري من أهم الموارد المتوفرة للمنشأة حيث تسعى منشآت الأعمال إلى إستقطاب الكفاءات التي تساهم في تحقيق ميزة تنافسية للمنشأة. وتقدم الكثير من الشركات مزايا ومنافع للعاملين لديها بشكل مباشر مثل الرواتب والعلاوات وغيرها أو بشكل غير مباشر مثل تأمين سكن وظيفي، كما تقدم الشركات منافع بعد إنتهاء الخدمة أي خلال التقاعد سواء على شكل مكافأة نقدية أو رواتب تقاعدية أو تأمين صحي خلال فترة التقاعد، ويتعلق هذا العيار بمتطلبات الاعتراف والقياس المحاسبي لمنافع الموظفين.

#### 1. الهدف من المعيار: يتطلب المعيار أن تقوم المنشأة بالاعتراف:

بأي التزام يستحق عند قيام عامل بتقديم خدمة لها لمقابلة مزايا العاملين التي ستقوم بدفعها لهم في المستقبل؛

بأي مصروف عندما تقوم المنشأة باستهلاك المزايا الاقتصادية الناشئة عن الخدمة المقدمة من قبل الموظف مقابل منافع أو مزايا للعاملين.

#### 2. نطاق المعيار: يجب أن يقوم صاحب العمل بتطبيق هذا المعيار في المحاسبة عن مزايا العاملين و التي تشمل ما يلي:

مزايا العاملين قصيرة الأجل كالرواتب والأجور ومساهمات التأمينات الاجتماعي والإجازات السنوية المدفوعة والمكافآت المستحقة خلال 12 شهراً من نهاية الفترة والمزايا العينية؛

مزايا ما بعد انتهاء الخدمة مثل الرواتب التقاعدية ومزايا التقاعد الأخرى والتأمين على الحياة و العناية الطبية ما بعد إنتهاء الخدمة؛

مزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل بما في ذلك إجازة الخدمة الطويلة أو إجازة التفرغ للبحث أو الاحتفال بالمناسبات أو مزايا الخدمة الطويلة الأخرى ومزايا العجز طويلة الأجل بالإضافة الى المشاركة في الأرباح والمكافآت والتعويضات المؤجلة ان كانت مستحقة بعد اثني عشر شهراً أو أكثر بعد نهاية الفترة؛

مزايا التعويضات في صورة حقوق ملكية؛

#### 3. التعريف ببعض المصطلحات:

مزايا العاملين: هي كافة أشكال التعويض الذي تعطيه المنشأة مقابل الخدمة التي يقدمها العاملون

مزايا العاملين قصيرة الأجل: هي مزايا العاملين، التي تصبح مستحقة بكاملها خلال اثني عشر شهراً بعد نهاية الفترة التي يقدم خلالها الموظفون الخدمة.

المزايا ما بعد انتهاء الخدمة: هي مزايا العاملين المستحقة بعد إكمال فترة الخدمة.

نظم المزايا بعد انتهاء الخدمة: هي ترتيبات رسمية أو غير رسمية تقوم المنشأة بموجبها بتقديم مزايا بعد انتهاء فترة الخدمة لموظف واحد أو أكثر.

مزايا نهاية الخدمة: هي مزايا العاملين المستحقة نتيجة، لقرار المنشأة بإنهاء خدمة موظف قبل تاريخ التقاعد العادي، أو لقرار الموظف الإختياري بقبول ترك العمل مقابل هذه المنافع.

مزايا العاملين المكتسبة: هي مزايا العاملين غير المشروطة بالتوظيف المستقبلي.

#### 4.12. أنواع منافع المستخدمين:

1. منافع المستخدمين قصيرة الأجل: هي منافع المستخدمين ما عدا منافع نهاية الخدمة ومنافع التعويضات في صورة حقوق

ملكية التي تصبح مستحقة بكاملها خلال اثني عشر شهراً بعد نهاية الفترة التي يقوم خلالها الموظفون بتقديم الخدمة، مثل

(الأجور، العطل المدفوعة الأجر، الإجازات المرضية، العلاوات، والمنافع غير النقدية )

**2. منافع العلاوات والمشاركة في الأرباح:** قد تقوم المؤسسة في الكثير من الأحيان بمنح المستخدمين علاوات إضافية، و قد ترتبط هذه الحوافز بتحقيق مستويات معينة من الأرباح أو الإيرادات وأحيانا حفظ التكاليف، حيث تقوم كثير من المؤسسات باعتبار أهمية العنصر البشري ودوره في توليد الإيرادات وتحقيق الأرباح.

**3. منافع المستخدمين الأخرى طويلة الأجل:** هي جميع منافع الموظف باستثناء منافع الموظف قصيرة الأجل، ومنافع ما بعد انتهاء التوظيف ومنافع إنهاء التوظيف.

**4. منافع إنهاء الخدمة أو التوظيف:** هي منافع المستخدمين المستحقة نتيجة:

- قرار المؤسسة إنهاء خدمة موظف قبل تاريخ التقاعد العادي؛

- قرار الموظف بقبول ترك العمل الاختياري مقابل هذه المنافع.

**5. منافع المستخدمين بعد انتهاء الخدمة:** تشمل أساسا منح التقاعد والمنافع الأخرى المقدمة، كالتأمين على الحياة بعد نهاية الخدمة والمساعدة الطبية المرتبطة بالمستخدمين الذين أنهوا خدمتهم، والتي تلتزم المؤسسة بتقديمها وفق خطط وترتيبات رسمية أو غير رسمية.

**6. خطط الاشتراكات المحددة:** تلتزم المؤسسة بتسديد مساهمات أو اشتراكات منتظمة في مؤسسة أو صندوق معين لصالح المستخدمين، وعادة تكون في شكل نسبة مئوية من الأجر، وحسب هذا النظام لا تكون المؤسسة مسؤولة عن المبالغ التي ستدفع للموظفين، أو ملزمة بدفع اشتراكات إضافية إن لم يكن لدى الصندوق متاحات كافية لتسديد منافع المستخدمين، حيث يقتصر دور المؤسسة على ما تقوم بدفعه من اشتراكات، وهذا النظام معمول به في الجزائر و منتشر في كثير من الدول.

**7. خطط الخدمات المحددة:**

في هذه الحالة المؤسسة هي التي تتحمل التسديدات للموظفين عند الخروج للتقاعد، لهذا يجوز للهيئة أن تكون مؤونة لتغطية هذه التكاليف على أساس عدة مقاييس، والمتمثلة في:

✎ أجر نهاية العمل؛

✎ نسبة ارتفاع الأجر السنوية؛

✎ معدل دوران اليد العاملة، نسبة بقاء الموظف في المؤسسة أو مغادرتها؛

✎ معدل التحيين عادة هو معدل الفائدة السائد في بلد معين؛

✎ نسبة الوفيات؛

✎ السن القانونية للتقاعد.

يجب على المؤسسة إعادة النظر في هذه المخصصات السنوية عند نهاية كل دورة.

م.إ.أ.د. أساتذة المتياس