

دور الجباية العادية في تحقيق توازنات الاقتصاد الكلي. الرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين في الجزائر نموذجا

The role of regular taxation in achieving macroeconomic balances. Imposing an impost on both continuous vocational training and apprenticeship as a case study

ط د لوماشي أحمد

جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة (الجزائر)، مخبر الاقتصاد الرقمي في الجزائر، ahmed.loumachi@univ-dbk.com.dz

أ.د مختاري بولنوار

جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة (الجزائر)، مخبر الصناعة، التطوير التنظيمي للمؤسسات والابداع

b.mokhtari@univ-dbk.com.dz

تاريخ النشر: 2024/01/21

تاريخ القبول: 2024/01/15

تاريخ الاستلام: 2023/12/18

مستخلص: جاءت هذه الورقة البحثية لدراسة الرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين في الجزائر من خلال تحليل الإطار الجبائي لهما، والإحصائيات حول تحصيلهما خلال فترة الدراسة، فبالرغم من أن التحصيلات تبقى قليلة إلا أنه يمكن أن تساهم في تغطية جزء من النفقات العامة. وتوصلت تقديراتنا إلى أن التحصيلات المقدرة يمكن أن تغطي ميزانية الوزارة المكلفة بقطاع التكوين والتعليم المهنيين، لذلك وجب الاهتمام بهذا المورد لما له من أهمية في تغطية النفقات العامة وتشجيع التكوين المهني القاعدي والمتواصل.

الكلمات المفتاحية: الرسم على التكوين المهني المتواصل، الرسم على التمهين، الضريبة على الأجور.

تصنيف JEL: H29; H61.

Abstract: This research paper aims to study the impact of impost on continuous vocational training and apprenticeship in Algeria through analyzing their tax frameworks and the statistics related to their collections during the study period. Although the collections are little, they can contribute to covering a portion of public expenditures. In addition to this, our estimates indicate that the potential collections can cover the ministry's budget responsible for the professional formation and education sector, therefore, it is essential to focus on this resource due to its importance in covering public expenditures and promoting both basic and continuous vocational training

Keywords: Imposing an impost on both continuous vocational training and apprenticeship, wages tax.

JEL Classification Codes: H61; H29.

المؤلف المرسل: ط د لوماشي أحمد، ahmed.loumachi@univ-dbk.com.dz

1. مقدمة:

يعد التكوين المهني أحد العوامل الرئيسية لتطوير وتحسين أداء القوى العاملة في سوق العمل الذي يتسم بالتغيرات المستمرة. حيث يلعب التكوين المهني دورًا حيويًا في تعزيز المهارات وتأهيل العمال لمواكبة متطلبات السوق، إلا أن الشركات، خاصة الصغيرة والمتوسطة الحجم، قد تواجه تحديات في توفير هذا التكوين لموظفيها نظرًا للقيود المالية والزمنية.

تتجلى أهمية التكوين المهني في تعزيز كفاءات العمل وتحفيز الابتكار والتنوع في مجال الأعمال. ومع ذلك، في حالة عدم توفير الشركات لبرامج تدريب فعالة، يمكن أن تفرض السلطات الضريبية غرامات ورسومًا على هذه الشركات، مما يجعل من التكوين المهني ليس فقط استثمارًا في الموارد البشرية بل أيضًا التزامًا قانونيًا.

❖ إشكالية الدراسة:

من خلال ما سبق فإن إشكالية الدراسة تتمحور حول التساؤل الرئيسي التالي:

كيف تؤثر الرسوم الجبائية المفروضة على عملية التمهين والتكوين المهني المستمر على المتغيرات ذات الصلة بالعمل؟

❖ الفرضية:

يلعب الرسم على التمهين والتكوين المهني المتواصل دورا مهما في الرفع من مستويات التوظيف وامتصاص البطالة.

❖ أهمية الدراسة:

إن أهمية الدراسة تكمن في فهم وتحليل القواعد الجبائية المتعلقة بالرسوم على التكوين المهني المستمر والتمهين. من خلال فحص فعالية هذه القواعد، يمكن التعرف على تأثيرها على توفير فرص العمل وتمويل الإيرادات العامة. كما للدراسة أن تساهم في تسليط الضوء على مدى جدوى هذه الرسوم وما إذا كانت تلبى أهدافها المقصودة.

❖ أهداف الدراسة:

- التعريف بالرسم على التكوين المهني المستمر والرسم على التمهين.
- دراسة تطورات تحصيلات الرسمين وعلاقتهم بالبيانات المتعلقة بالعمل في الجزائر.

❖ تقسيمات الدراسة:

تنقسم الدراسة الى الأربعة محاور التالية:

الإطار المفاهيمي للتكوين عن طريق التمهين.

الإطار المفاهيمي للتكوين المهني المتواصل

الإطار الجبائي للرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين

تحليل وتقييم تحصيلات الرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين خلال الفترة 2010-2022

2.2 الإطار المفاهيمي للتكوين عن طريق التمهين:

يعتبر التكوين عاملاً أساسياً لتطوير المورد البشري وتحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع فدور التكوين حيوي لرفع مستوى الكفاءات وتطوير القوى العاملة ومن هذا المنطلق قامت الدولة الجزائرية باتخاذ

مجموعة من الإجراءات لتسهيل الوصول إلى برامج التكوين، مع التمييز بين نوعين من طرق اكتساب الكفاءة المهنية المرجوة فالنوع الأول هو التكوين الأولي القاعدي، والذي يستهدف تزويد الأفراد بالمهارات والمعرفة الأساسية اللازمة للدخول في سوق العمل. يشمل هذا النوع من التكوين التعليم والتدريب الفني والمهني، أما النوع الثاني، فيتعلق بالتكوين المهني المتواصل أو إعادة التأهيل، حيث يتيح للأفراد تحديث مهاراتهم ومعرفتهم لتلبية احتياجات سوق العمل المتغيرة. يشمل هذا النوع من التكوين دورات التدريب المستمر والبرامج التي تهدف إلى تحسين الكفاءات الحالية وتطوير المهارات الجديدة، تكامل هذين النوعين من التكوين يساهم في بناء مجتمع قوي وفعال، حيث يكون المورد البشري مهياً لمواكبة التحديات المتزايدة في العصر الحديث.

1.2. تعريف التكوين عن طريق التمهين:

لقد عرف المشرع الجزائري من خلال المادة 6 من القانون 10-18 (المادة 6، 2018، صفحة 9) التمهين على أنه "هو نمط من التكوين المهني ينظم في شكل تناوبي بين المؤسسة العمومية للتكوين المهني والوسط منسب لي في المهني، يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أو التمهين يسمح بممارسة مهنة في مختلف قطاعات النشاط المرتبطة بإنتاج المواد و/أو الخدمات". من خلال التعريف المقدم من طرف المشرع الجزائري يتبين أن هذا الأسلوب في التدريب المهني ينفذ عبر نظام التعليم التناوبي، حيث يتم تنظيم هذا النوع من التكوين بشكل دوري بين الفترات التي يقوم فيها المتدرب بالتعلم في المؤسسة العمومية للتكوين المهني، حيث يكتسب المعرفة النظرية والعملية، وبين الفترات التي يشارك فيها في بيئة العمل الفعلية لتطبيق مهاراته ومعرفته. يهدف هذا الأسلوب إلى تأهيل المتدربين لممارسة مهنة معينة في مجالات متنوعة من النشاط الاقتصادي. ويُعدّ هذا النهج فعالاً في توفير الخبرة العملية وتطوير المهارات العملية التي تكون ذات صلة مباشرة بمتطلبات سوق العمل.

2.2. الشروط العامة للتكوين عن طريق التمهين:

- ان نمط التكوين عن طريق التمهين يخضع لجملة من الإجراءات والقواعد نوجزها فيما يلي: (المادة 7 الى 16، 2018، صفحة 10).
- السن القانوني للمستفيد من التكوين عن طريق التمهين بين 15 سنة و 35 سنة عند تاريخ امضاء عقد التمهين.
 - يعفى الأشخاص المعاقين جسدياً من شرط السن الأقصى (لا يخضعون لشرط السن الأقصى).
 - تتراوح مدة التكوين عن طريق التمهين بين سنة 1 على الأقل، وثلاث 3 سنوات، على الأكثر.
 - يمنع استخدام المتهين في اشغال خطيرة أو مضرة بالصحة.
 - يمنع عمل المتهين أقل من 19 سنة والنساء ليلاً أي بين التاسعة مساءً والخامسة صباحاً (بين الساعة 21 والساعة 5 من اليوم الموالي).
 - للمتهين الحق في الفحص الطبي في إطار الفحوصات الطبية لطب العمل، كما يخضع لمراقبة طبية خلال فترة تكوينه.
 - للمتهين الحق في التأمين الاجتماعي والذي يكون على عاتق المؤسسة العمومية للتكوين.

- يتم اخطار المؤسسة العمومية للتكوين وولي الأمر بالنسبة للمتريص القاصر بكل تنقل مهني، الغيابات، عدم احترام القانون الداخلي للمؤسسة المستقبلة وكذلك كل حادث مهني يقع للمتمهين في مكان العمل أو أثناء تنقله.
- يجب على كل مستخدم استقبال عدد من المتمهين وفق الجدول أدناه:
الجدول (1) عدد المتمهين الواجب استقبالهم لدى المستخدمين.

عدد العمال لدى المستخدم	عدد من المتمهين الواجب استقبالهم
من 1 الى 5 عمال	1 متمهين
من 6 الى 10 عامل	2 متمهين
من 11 الى 20 عامل	3 متمهين
من 21 الى 40 عامل	4 متمهين
من 41 الى 100 عامل	5 متمهين
من 101 الى 500 عامل	متمهين واحد على الأقل لكل 20 عامل.
أكثر من 500 عامل	استقبال المتمهين بنسبة 5 % على الأقل من مجموع عدد العمال

- المصدر: من اعداد الباحثين بناءا على المادة 37 من القانون 18-10 المؤرخ في 25 رمضان 1439 الموافق 10 يونيو 2018 الذي يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين، الجريدة الرسمية 35، 13 جوان 2018.
- كما يستفيد المتمهين من شبه راتب حسب حالة الهيئة المستقبلة للمتمهين وحسب الجدولين التاليين :
الجدول (2) شبه الراتب المقدم لمتمهين تابع لمستخدم أو حرفي يشغل من عامل واحد (1) إلى عشرين (20) عاملا.

الهيئة التي تدفع شبه الراتب	قيمة شبه الراتب	نسبة شبه الراتب من الأجر الوطني الأدنى المضمون*
الدولة من خلال المؤسسة العمومية للتكوين المهني	3 000,00	
المستخدم أو الحرفي	6 000,00	30%
المستخدم أو الحرفي	10 000,00	50%
المستخدم أو الحرفي	10 000,00	50%
المستخدم أو الحرفي	12 000,00	60%

- المصدر: من اعداد الباحثين بناءا على المادة 3 من مرسوم تنفيذي رقم 123-20 مؤرخ في 19 ماي 2020، يحدد كيفيات دفع شبه الراتب للمتمهين، الجريدة الرسمية 31، 30 ماي 2020 ص ص 7-8.
- الجدول (3) شبه الراتب المقدم لمتمهين تابع لمستخدم أو حرفي يشغل أكثر من عشرين (20) عاملا.

الهيئة التي تدفع شبه الراتب	قيمة شبه الراتب	الأجر الوطني الأدنى المضمون*	نسبة شبه الراتب من
المستخدم أو الحرفي	4 000,00	20%	السداسي الأول
المستخدم أو الحرفي	6 000,00	30%	السداسي الثاني
المستخدم أو الحرفي	10 000,00	50%	السداسي الثالث
المستخدم أو الحرفي	10 000,00	50%	السداسي الرابع
المستخدم أو الحرفي	12 000,00	60%	السداسي الخامس

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على المادة 4 من مرسوم تنفيذي رقم 20-123 مؤرخ في 19 ماي 2020، يحدد كيفيات دفع شبه الراتب للمتمهين، الجريدة الرسمية 31، 30 ماي 2020 ص ص 7-8.
* الأجر الوطني الأدنى المضمون ابتداء من 01 جوان 2020 هو 20 000 دج حسب المرسوم الرئاسي رقم 21-137 المؤرخ في 7 أفريل 2021 الذي يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون .

مما سبق يتضح التوجه الصريح للدولة نحو تشجيع ادراج المتمهين وتمكينهم من ولوج عالم الشغل عن طريق عملية التمهين، وذلك من خلال حث المؤسسات على استقبال طلاب معاهد التكوين المهني وتوفير المراجع القانونية لتأطير العملية، فكل مستخدم ملزم باستقبال عدد معين من المتمهين تناسباً مع عدد مستخدميه مع تخصيص شبه راتب يتم دفعه للمتمهين، غير أن تكلفة تأطير المتمهين بالإضافة الى شبه الراتب يمكن أن تؤثر في خزينة المؤسسة خاصة صغار الحرفيين والتجار بالإضافة خطر عدم التصريح بالعمال لتفادي استقبال المتمهين.

3.2. تطور التكوين المهني عن طريق التمهين:

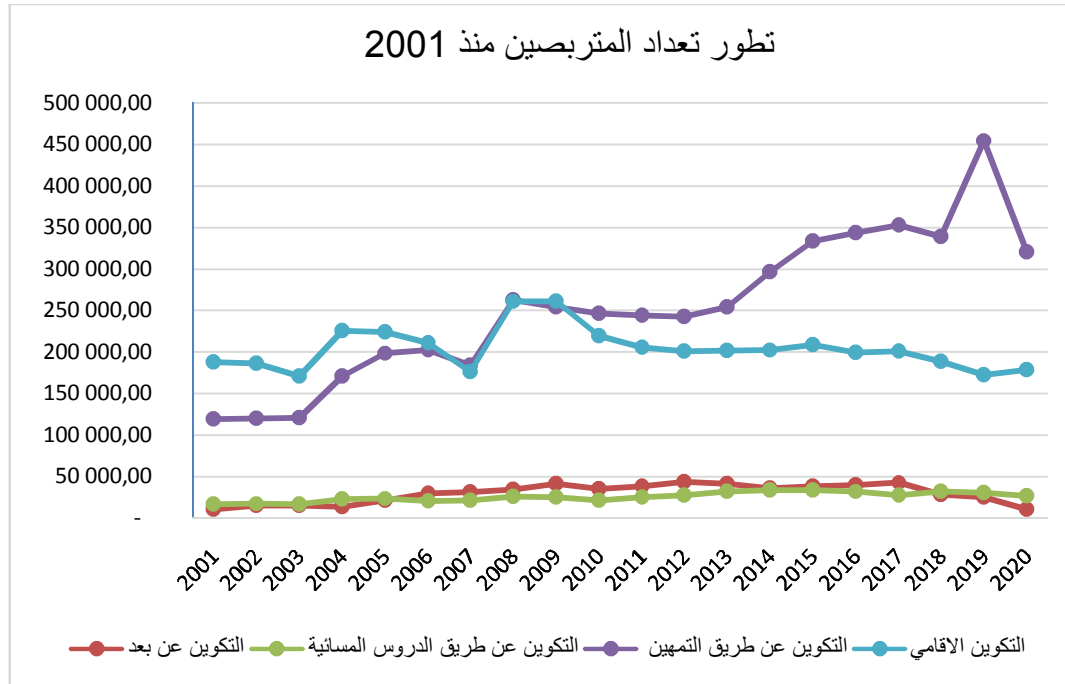
تتم عملية التكوين المهني في الجزائر وفق أربعة أنماط ، ومن بينها نمط التكوين المهني عن طريق التمهين الذي واحداً من أهم الانواع التكوينية المتاحة في مراكز التكوين المهني والتمهين فزيادة على هذا النمط نميز التكوين الاقامي أو الحضورى و التكوين عن طريق الدروس المسائية الذي يرتكز على وجود الدارسين بشكل مباشر في مراكز التكوين المهني، حيث يخضعون لدورات تدريبية وورش عمل تعمل على بناء مهاراتهم المهنية و يتميز هذا النمط بالتفاعل المباشر بين الطلاب والمدرسين ،التكوين عن بعد ويُعد التكوين عن بعد رابع نمط، حيث يتاح للطلاب الوصول إلى الموارد التعليمية عبر وسائل الاتصال عن بُعد، مما يتيح لهم مرونة أكبر في تنظيم وقتهم على أن يقوم المتربصون في هذه الثلاثة أنماط بفترات تربص تطبيقي في بيئة مهنية وفيما يلي مقارنة لتطور أنماط التكوين الأربعة المتاحة .

الجدول (4) نسبة المتكويين في نمط التكوين عن طريق التمهين نسبة الى مجموع التخرجين سنويا من سنة 2001 الى 2020.

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
نسبة المتكويين في نمط التكوين عن طريق التمهين	36%	35%	37%	39%	43%	44%	45%	45%	44%	47%
السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
نسبة المتكويين في نمط التكوين عن طريق التمهين	48%	47%	48%	52%	54%	56%	56%	58%	67%	60%

المصدر: من اعداد الباحثين بناءا بيانات الدليل الاحصائي لسنة 2020، مديرية التنمية والتخطيط، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، جوان 2021، ص 197.

الشكل (1) تمثيل بياني لتطور تعداد المتربصين المتوجين بشهادة منذ 2001 حسب كل نمط تكوين



المصدر: مخرجات EXCEL من اعداد الباحثين بناءا بيانات الدليل الاحصائي لسنة 2020، مديرية التنمية والتخطيط، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، جوان 2021، ص 197.

من خلال الجدول والشكل السابقين نلاحظ التطور المستمر في نمط التكوين المهني عن طريق التمهين حيث بلغت أعلى نسبة 67% خلال سنة 2019 لتستقر في 60% في سنة 2020 وهذا ما تأكده تصريحات وزير التكوين والتعليم المهنيين " شدد على أهمية هذا النمط من التكوين الذي يساهم في ربط التكوين والتعليم المهنيين بالقطاع الاقتصادي وتزويده باليد العاملة المؤهلة... وزارة التكوين والتعليم المهنيين تسعى على المدى المتوسط إلى بلوغ نسبة

70 بالمائة من المتكويين في نمط التكوين عن طريق التمهين، مبرزا أن الحكومة أولته أهمية كبرى ضمن مخطط عملها بالنظر إلى انخفاض كلفته وقربه من عالم المؤسسة وإلى التحولات التقنية المتسارعة التي تعرفها مختلف التخصصات" (وكالة الأنباء الجزائرية، 2023).

3.1 الإطار المفاهيمي للتكوين المهني المتواصل:

يعد التكوين المتواصل استثمارا حيث يتيح للشركات زيادة مهارات وإنتاجية القوى العاملة مع تحسين جودة منتجها وخدماتها فالتكوين المتواصل نشاط ذو قيمة مضافة يعزز التكيف والمرونة للأفراد تجاه التحديات التي يواجهونها ولقد حث المشرع الجزائري من خلال المادة 6 من القانون 90-11 المتعلق بالمنظم لعلاقات العمل على عملية التكوين المتواصل من خلال تكريس الحق في التكوين المهني والترقية في العمل وفيما يلي تفصيل في ذلك.

3.1.1 تعريف التكوين المهني المتواصل:

لقد بادر العديد من الباحثين في إدارة الموارد البشرية بالتطرق إلى مفاهيم التكوين ومن بين هؤلاء نجد لخضر سكيو والذي وصف التكوين المتواصل على أنه مجموعة من الأنشطة والطرق والعمليات التعليمية المخططة، وهو يهدف إلى اكتساب المعرفة التي تساهم في تيسير تكيف الأفراد والمجموعات مع بيئتهم الاجتماعية والمهنية ويساهم في تحقيق أهداف كفاءة المنظمة فينبع التكوين من الحاجة التنظيمية والمهنية، ويهدف عادة إلى تحقيق أهداف محددة لفئة معينة من الموظفين (Guide de gestion des ressources humaines destiné aux entreprises des technologies de l'information, 2013, PP 71-72) للتكوين و التعليم المهنيينه تحيين معارف العمال وتحسين مستواهم والهدف منه تشجيع الادماج وإعادة الادماج والحركية المهنية للعمال تكييف قدرات العمال مع التطور التكنولوجي والمهني ويمكن أن يتم هذا التكوين في أماكن العمل (المادة 8، 2008، ص5).

يتضح أن التكوين المهني المتواصل يلعب دورًا حيويًا في تطوير قدرات ومهارات العاملين، مما يمكنهم من التكيف مع متطلبات العمل وتحسين أدائهم فيأتي التدريب نتيجة للاحتياجات المؤسسية والمهنية، حيث يهدف عادة إلى تحقيق أهداف محددة لفئة معينة من الموظفين. يعتبر التدريب استثمارًا يعزز من كفاءات الفرد ويسهم في تطويره المستمر، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الفردي والجماعي في سياق العمل. بمعنى آخر، التكوين هو العمليات التي تسمح للعمال بتعزيز قدرات العمل وتمكينهم من مواكبة المتطلبات المهنية. وينبغي التمييز بين التدريب والتعليم فالأول هو المعالم ومجموعة المعلومات التي يحتاجها الموظف لإثراء ومسيرة التغيرات التي تطرأ على وظيفته أما التعليم فهو حزمة المعلومات التي يحتاجها المتعلم للتعرف على محيطه اما التكوين فهو اجتماع التدريب والتعليم (مزوار أمال، 2006، ص 66-67) فيما يخص حالة الجزائر فان التكوين المستمر هو تكوين مدى الحياة فهو نظام يتبع تطور القطاع الاقتصادي، ويشمل آليات تنظيمية وتربوية خاصة وضعتها هيئات التدريب والتعليم المهني. يتم تطوير هذا النظام بواسطة الديوان الوطني لتطوير وتعزيز التكوين المستمر، الذي يسعى إلى تحسين كفاءات العاملين ورفع مستوى أدائهم من خلال اكتساب مهارات جديدة. يهدف ذلك إلى تعزيز مساراتهم المهنية وتعزيز تنافسية المؤسسة من خلال عمليات التدريب .

3.2.3 أهداف وأنواع التكوين المهني المتواصل:

تعد الموارد البشرية المؤهلة والمدربة أساسًا حيويًا في خلق بيئة تنمية اقتصادية واجتماعية فعّالة. فالأهداف من وراء التكوين المتواصل عديدة ولعل أهمها بالنسبة للمؤسسات والعمال تحقيق زيادة في الإنتاجية وتعزيز مستوى الرفاهية، سواء في جوانبها الاقتصادية أو الاجتماعية فالتكوين في سياقهم المستمر يُسهم بشكل كبير في زيادة مهارات الفرد، مما ينعكس إيجابيًا على حجم وجودة الإنتاج وبالتالي ربحية المؤسسة وإمكانية مراجعة الأجور بالإضافة إلى ذلك، يلعب التكوين الجيد دورًا هامًا في تقليل حوادث العمل، حيث يُسهم في تحسين الوعي والأسلوب الآمن في العمل وبالتالي تفادي الأمراض المهنية كما يعزز وجود أفراد مؤهلين بمهارات متعددة يمكنهم التنقل بين مختلف المهام بكفاءة والتدرج في المناصب و يفتح المجال للفرد نحو الترقية والتقدم الوظيفي إضافة إلى أن الأفراد الذين يمتلكون حافزًا ودافعًا للعمل يُعتبرون أصلًا استثماريًا فعّالًا يُسهم في استدامة المؤسسة و يعمق الإحساس بالرضا الوظيفي والإنجاز فتقل نسب دوران العمال نتيجة للاستمرار والثبات في حياة العاملين وزيادة رغبتهم في خدمة المنظمة والإخلاص لها.(بودوحغنية،2006، ص ص 109-113)

يقدم التكوين المستمر من قبل المراكز والمؤسسات العمومية في الجزائر عبر ستة أنواع وهي التكوين حسب الطلب فينظم هذا التكوين في إطار تعاقدية حسب برامج تلبي الاحتياجات الخاصة للمؤسسات بطلب منها على مستوى مؤسسات التكوين المهني، المعاهد وهيئات الدعم، أو في داخل المؤسسة وهو النوع الذي سنركز عليه بالإضافة إلى التكوين عن طريق الدروس المسائية، التكوين عن طريق المعابر، التكوين عن بعد، التكوين لفائدة المرأة الماكثة بالبيت والتصديق على الكفاءات المكتسبة عن طريق الخبرة. فالتكوين المستمر يتصف بالإجبارية وهو ما سنفصل في شروطه وكيفية لاحقا فزيادة على الهيئات العمومية تستطيع المؤسسات الخاصة المعتمدة من طرف وزارة التكوين والتعليم المهنيين تقديم دورات تدريب في إطار التكوين المتواصل الاجباري، إضافة إلى الديوان الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته والصندوق الوطني للتمهين والتكوين المتواصل اللذان يساهمان في تأطير المؤسسات من أجل الحصول على المساعدة البيداغوجية وترقية وتطوير التكوين المتواصل .

4.4. الإطار الجبائي للرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين :

نظرا للأهمية التي يكتسبها التكوين المهني المتواصل والتكوين القاعدي عن طريق التمهين ومن اجل أن تضحي أنماط التكوين المهني، من بينها التمهين والتكوين المتواصل بعناية كبيرة من طرف جميع الشركاء الاقتصاديين ولحث الشركات على تخصيص موارد مالية تم تأسيس مساهمة اجبارية يتم تسديدها من طرف المؤسسات التي لم تبادر ببذل مجهودات في هذا السياق، استنادا الى المنشور رقم 19 م/م ع/ض/ق ت ج ش ق /م ت تج/ق. م 22 المؤرخ في 14 فيفري 2023 فان الرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين يهدفان أساسا الى حث المؤسسات على تمويل دورات التكوين المهني المتواصل من أجل تحسين الإنتاجية وضمان اكتساب التكنولوجيات والتقنيات الجديدة من جهة ، ومن جهة أخرى استقبال المتهين في مراكز التكوين المهنية بهدف تأطيرهم ضمن تربيصات مهنية تمهيدية ، فتميز رسمين فالأول هو الرسم على التكوين المهني المتواصل و الذي يهدف الى تشجيع الشركات على توفير التكوين المتواصل أما الثاني فهو الرسم على التمهين و الذي يهدف الى تشجيع استقبال المؤسسات للمتهين وطلبة مراكز التكوين المهني.

1.4. مجالات تطبيق الرسمين:

يفرض الرسم على التكوين المهني المستمر والتمهين على المستخدمين القاطنين أو المقيمين أو المواطنين في الجزائر، باستثناء المؤسسات ذات الطابع الإداري. يشمل ذلك جميع الكيانات القانونية التي تخضع للتشريعات الجزائرية، بما في ذلك الأفراد الطبيعيين والأفراد الاعتباريين الذين لديهم مركز أو موطن في الجزائر، كما يلزم الأفراد الطبيعيين والأفراد الاعتباريين الذين ليسوا مقيمين في الجزائر ويمارسون أنشطة مؤقتة في البلاد بدفع هذا الرسم، غير أنه يعفى من دفع الرسم على التكوين المهني المتواصل المستخدمون الذين يوظفون أقل من 20 عاملاً.

2.4. الوعاء الضريبي وكيفيات الحساب:

وفقاً للمادة 196 مكرر 2 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، يتعين على المستخدمين الذين يخضعون لهذين الرسمين تخصيص مبلغ لا يقل عن 1% من الكتلة السنوية للأجور كمساهمات لبرامج التكوين المهني القاعدي عن طريق التمهين. بالإضافة إلى ذلك، يجب عليهم تخصيص مبلغ آخر لا يقل عن 1% من الكتلة السنوية للأجور كمساهمات لصالح التكوين المهني المستمر للعمال. وبالتالي، تكون المؤسسات التي توظف 20 عاملاً أو أكثر ملزمة بتخصيص معدل تراكمي نسبته 2% عن كتلة الأجور كمساهمات لهذين الرسمين. أما المؤسسات التي توظف أقل من 20 عاملاً، فإنها تخضع فقط للرسم المتعلق بالتمهين، فيما يتم دفع المبلغ المخصص على شكل رسم أو يتم صرفه على شكل نفقات من أجل التكوين المهني المتواصل للعمال أو استقبال متريصين في إطار التكوين عن طريق التمهين فيعفى كلياً أو جزئياً من هذا الرسم الأشخاص الخاضعين تناسباً مع قيمة نسبة الجهود المبذولة، أما النفقات التي تأخذ بعين الاعتبار في إطار إثبات الجهود المبذولة في التكوين المهني المتواصل والتمهين هي تلك المصارف باحتساب جميع الرسوم والمتعلقة بالتكوين المقدم من طرف هيئات التكوين المعتمدة من مؤسسات التكوين التابعة للهيئات والإدارات العمومية. مراكز التكوين التابعة للمؤسسات العمومية. مراكز التكوين الخاصة المعتمدة من طرف قطاع التكوين المهني، تكاليف النقل، الإيواء وكذلك تكاليف الإطعام والتأمين الواقعة على عاتق المستخدم المدفوعة من أجل وفي إطار التكوين المهني المستمر، أما فيما يخص نفقات تكوين المتهين تشمل النفقات المتعلقة بالمنح المقدمة لمعلمي التمهين، شبه الرواتب المدفوعة للمتمهين تكاليف اللوازم الملابس المهنية والأدوات المستعملة وكذا كل النفقات التي تدخل بصفة مباشرة أو غير مباشرة في إطار تأمين عملية التمهين.

تتكون الكتلة السنوية المعتمدة كأساس لحساب الرسمين من إجمالي الأجور والمنح والعلاوات المدفوعة للعمال أي أنها تمثل إجمالي خام الأجور قبل خصم الاقتطاعات الخاصة بالتأمين الاجتماعي والضرائب على الأجور. أما من ناحية كيفية الحساب نميز حالتين:

- (أ) - حالة عدم القيام بأي جهود في مجال التمهين و/أو التكوين المهني المتواصل: ان عدم قيام المستخدم بأي مساهمة في مجال التكوين المهني المتواصل والتمهين فإنها تصبح ملزمة بدفع المبلغ الكلي للرسم أو كلا الرسمين وبمعدله الكامل أي بنسبة 1% من الكتلة الخامة للأجور للرسم الواحد.
- (ب) حالة تخصيص مساهمات من أجل تمويل التكوين التمهين و/أو التكوين المهني المتواصل: يكون حساب معدل الإخضاع استناداً إلى المعادلات التالية:

النفقات المرتبطة بالتكوين المهني

كتلة الأجور السنوية

• % قسط الجهد المبذول في التكوين المتواصل =

• معدل الاخضاع = 1% - % قسط الجهد المبذول في التكوين المتواصل.

النفقات المرتبطة بالتمهين

كتلة الأجور السنوية

• % قسط الجهد المخصص للتمهين =

• معدل الاخضاع = 1% - % قسط الجهد المخصص للتمهين.

3.4. حالات خاصة:

هناك بعض الحالات التي تكون فيها المؤسسات الخاضعة للرسمين أي المؤسسات التي توظف أكثر من 20 عامل، أين تقوم باستقبال مترشحين أكثر من الحد الأدنى الواجب فتزيد النفقات المرتبطة بالتكوين المهني عن طريق التمهين عن 1% من الكتلة السنوية للأجور ففي هذه الحالة يمكنها تقديم طلب الى مصالح مديرية التكوين المهني المختصة إقليمياً من اجل اعفائها من دفع الرسم على التكوين المتواصل في حالة لم تبلغ المصاريف المخصصة لذلك الحد المطلوب.

4.3. عدم قابلية الرسمين للخصم في تحديد الريج الخاضع للضريبة:

إن الرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين غير قابلين للخصم من أجل تحديد النتيجة الجبائية الخاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي أو على الضريبة على أرباح الشركات، فالنتيجة الجبائية تمثل التنجية المحاسبية زائد الاسترداد ناقص التخفيضات أي ان الرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين بالإضافة الى المصاريف المدفوعة في اطار التكوين المهني عن طريق التمهين والتكوين المهني المتواصل تعتبر استرداداً لتحديد النتيجة الجبائية بالإضافة الى أن هذه النفقات تأخذ بالمبالغ كاملة الرسم أي لا يسمح باسترجاع الضريبة على القيمة المضافة على المشتريات.

4.4. تحصيل الرسمين:

يتعين على كل المتعاملين الاقتصاديين دفع استمارة تصريحية خاصة تدعى (التصريح مع الإشعار بالدفع المتعلق بالرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين)، في أجل أقصاه العشرين (20) فيفري من كل سنة بداية من السنة الموالية لبداية النشاط فعدم وجود تسديد للرسم لا يعفي المستخدم من إلزامية التصريح، يتم إيداع الاستمارة على مستوى قبضة الضرائب التابعين لها في موقع مقر المؤسسة، ويرفق التصريح بالوثائق الثبوتية من فواتير التكوين المهني وإثباتات النفقات فيما يخص النقل والإيواء والإطعام والتأمين وكذا المصاريف البيداغوجية التي على عاتق المستخدم، مع اعداد كشف تلخيصي للنفقات السالفة الذكر هذا فيما يخص الرسم على التكوين المهني المتواصل أما بالنسبة للرسم على التمهين يتم إيداع جدول مفصل يشمل النفقات المرتبطة بالتمهين إضافة الى شهادة تثبت الجهد المبذول في مجال التمهين مؤشر عليها من طرف مصالح التكوين المهني المختصة إقليميا، والتي يتم تسليمها للمؤسسة بعد إيداع الملف لدى تلك المصالح .

فالرسم على التكوين المهني المتواصل يتم تخفيضه بعد القيام بالتكوين المتواصل للعمال لدى مؤسسات التكوين المهني العمومية أو الخاصة المعتمدة من طرف الوزارة، الا أن تخفيض الرسم على التمهين يستلزم استقبال المترشحين والذي يتم بإبرام اتفاقية مع مراكز التكوين المهني والتمهين العمومية مع اخطار المديرية الولائية للتكوين والتعليم المهنيين بعد إيداع الملفات الضرورية.

يخضع الرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين إلى قواعد التحصيل والرقابة والمنازعات المطبقة على الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة وتخصص ناتج الرسمين على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين لصالح ميزانية الدولة غير أنه حتى تاريخ 31 ديسمبر 2021 كانت تخصص عائدات الرسوم لحساب التخصيص الخاص

رقم 302-091 والذي كان موضوع تحت تصرف صندوق ترقية التمهين والتكوين المهني المتواصل FNAC. قبل التطرق إلى النقاط الموالية، يجدر بنا الرجوع إلى تقرير مجلس المحاسبة السنوي لسنة 2015 الذي تطرق إلى مشكلة تراكم التحصيلات والاستخدام الضعيف للتخصيصات الممنوحة لحسابات التخصيص الخاصة. فعلى الرغم من أهمية الأرصدة المتراكمة المحتواة فيها، إلا أن معدل استهلاك الاعتمادات المخصصة كان في بعض الحالات متدنياً، لا سيما في حالة الصندوق الوطني لترقية التمهين والتكوين المهني المتواصل حيث بلغ 1%، الأمر الذي يفسر التصفية النهائية لهذا الصندوق.

5. تحليل وتقييم تحصيلات الرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين خلال الفترة 2010-2022: سنحاول من خلال هذا المحور تتبع تطور تحصيلات الرسمين ومقارنتهم بالتطور الحاصل في جانب الأجور، البطالة والضريبة على الأجور باعتبارهم أهم المؤشرات ذات الصلة بالرسمين محل الدراسة حيث يتم احتساب الرسمين انطلاقا من الكتلة الاجمالية للأجور فتحليل كل هاته المتغيرات يسمح بالوصول الى دور الرسمين في تحقيق الهدف من انشائهما وهو تعزيز الولوج لعالم الشغل.

1.5. تطور الأجور في الجزائر:

تعتبر المعطيات عن الأجور في الجزائر شحيحة نظرا الى عدم الزامية تسديد الأجور عن طريق وسائل الدفع الغير نقدية فعلى عكس القطاع العمومي الذي يتم فيه دفع الأجور عن طريق الحسابات البريدية للعمال في غالب الأحيان فنجد في القطاع الخاص أن أغلبية المستخدمين يدفعون الأجور نقدا وهو ما يصعب العملية الإحصائية الا أنه كانت هناك تقديرات من طرف الديوان الوطني للإحصائيات عن كتلة الأجور مقسمة الى العمال في الإدارة أي الهيئات الحكومية والى كتلة الأجور للعمال خارج الإدارة أي العاملين في القطاع الخاص.

الجدول (5) تطور كتلة الأجور في الجزائر من سنة 2010 الى 2020 الوحدة (مليار دج)

السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015
الإدارة	1 627,50	2 439,50	2 717,50	2 624,50	2 811,80	2 975,80
خارج الإدارة	1 280,00	1 426,90	1 573,80	1 766,30	1 848,10	2 030,10
المجموع	2 907,50	3 866,40	4 291,30	4 390,80	4 659,90	5 005,90
السنة	2016	2017	2018	2019	2020	
الإدارة	3 130,90	3 142,40	2 966,40	3 138,20	3 307,60	
خارج الإدارة	2 177,30	2 296,90	2 451,30	2 635,70	2 478,40	
المجموع	5 308,20	5 439,30	5 417,70	5 773,90	5 786,00	

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، حوصلة إحصائية 1962-2020، ص92.

من الجدول، يتضح سيطرة القطاع العام في مجموع كتلة الأجور، حيث بلغت قيمتها 307.63 مليار دينار جزائري في عام 2020، ما يُمثل 57٪ من إجمالي الكتلة الأجرية. على الرغم من هيمنة القطاع الحكومي، إلا أن هذا لا يعكس بالضرورة الوضع الحقيقي للقطاع الخاص، خاصة إذا تمت مقارنته مع حجم الاقتصاد غير الرسمي.

2.5. تطور مستويات البطالة في الجزائر:

دراسة مستويات البطالة تعتبر من بين أهم المؤشرات التي يجب تتبعها لتحليل الوضعية الاقتصادية، حيث تُعدُّ أحد أهم مؤشرات الاقتصاد الكلي. بالإضافة إلى ذلك، يُعتبر معدل البطالة أحد المتغيرات الأربعة الرئيسية في المربع السحري لكالدور، والذي يُستخدم لفهم التفاعلات بين مختلف مكونات الاقتصاد.

الجدول (6) تطور نسب البطالة في الجزائر من سنة 2010 الى 2020.

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
نسبة البطالة	10%	10%	11%	10%	11%	11%	11%	12%	12%	11%	13%

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، حوصلة إحصائية 1962-2020، ص88.

من خلال الجدول السابق، يُلاحظ استقرار معدلات البطالة عند نسبة 10% في السنوات 2010 و2011 و2013، في حين ارتفعت إلى نسبة 11% في عام 2012، وظلت في نطاق بين 11% و13% من عام 2014 إلى 2016. في عام 2020، ارتفعت إلى 13%. يُظهر التفاوت بين السنوات أنه يتراوح بين 1% و3%، وهي نسب مقبولة مقارنةً مع بعض الدول الأخرى. على سبيل المثال، في تونس بلغت نسبة البطالة لعام 2022 16%، بينما كانت في إسبانيا والمغرب 13% و10.5% على التوالي. ومع ذلك، تظل هذه النسب بعيدة عن النسب المثلث التي تتراوح بين 3.5% و4.5%.

3.5. تطور تحصيلات الضريبة على الأجور في الجزائر:

تحسب الضريبة على الأجور في الجزائر استنادًا إلى الأجر الخاضع للضريبة، والذي يشمل الأجر القاعدي بالإضافة إلى جميع العلاوات والمنح باستثناء بعضها وفقًا لشروط وأطر محددة في القانون الجبائي، والذي يُنظمه قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة. يشمل ذلك مصاريف المهمات والتنقلات المهنية، وكذلك التعويضات ذات الطابع الجغرافي مثل تعويض المنطقة الجغرافية. ففي اقتطاع من النبع أي أن متلقي الأجرة لا يشعرون بهذا الاقتطاع بما أنه يتحصل على أجرته منقوصا منها الضريبة الأمر الذي يجعل من الضريبة على الأجور تمتاز بفعالية كبيرة في التحصيل غير أنه كما سبق الذكر فإن عدم وجود الزامية دفع الأجور من طرف المستخدمين عن طريق وسائل الدفع الغير نقدية يجعل التهرب من دفع هذه الضريبة سهلا خاصة لدى المؤسسات التي تحصل إيراداتها نقدا، ففي فرنسا يسمح فقط للعمال الذين يتقاضون أقل من 1 500 يورو بدفع أجورهم نقدا.

الجدول (7) تطور الضريبة على الأجور في الجزائر من سنة 2010 الى 2022 (مليار دج)

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
الضريبة على الأجور المحصلة	239,30	380,35	548,47	489,06	527,24	592,13	632,87
السنوات	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
الضريبة على الأجور المحصلة	683,57	704,34	773,45	784,03	814,53	731,68	

المصدر: المديرية العامة للضرائب.

4.5. تطور تحصيلات الرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين في الجزائر:

قبل سنة 2021 كانت إيرادات الرسمين تحصل عن طريق قباضات الضرائب على أن يتم تحويل عوائدها الى الصندوق الوطني المكلف بترقية التمهين والتكوين المهني المتواصل غير أن إجراءات الرقابة و التحقق من التزام المكلفين بتأدية الرسمين تتم من طرف مفتشيات الضرائب أو الهيئات المكلفة بتسيير الملف الجبائي ونظرا لقلّة المبالغ المتصل من تأديتها مقارنة بالضرائب الأخرى كالرسم على القيمة المضافة أو الضرائب على المداخل فتتم تجاهل هذا المورد خاصة وأن الصندوق لا يطالب بالتحصيل ولا يتأكد من صدق وصحة المداخل التي تحول له ، حيث أن مهمته الأساسية كانت تقتصر على تسيير الموارد التي تحت تصرفه.

الجدول (8) تطور الرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين في الجزائر من سنة 2010 الى 2022

(مليار دج)

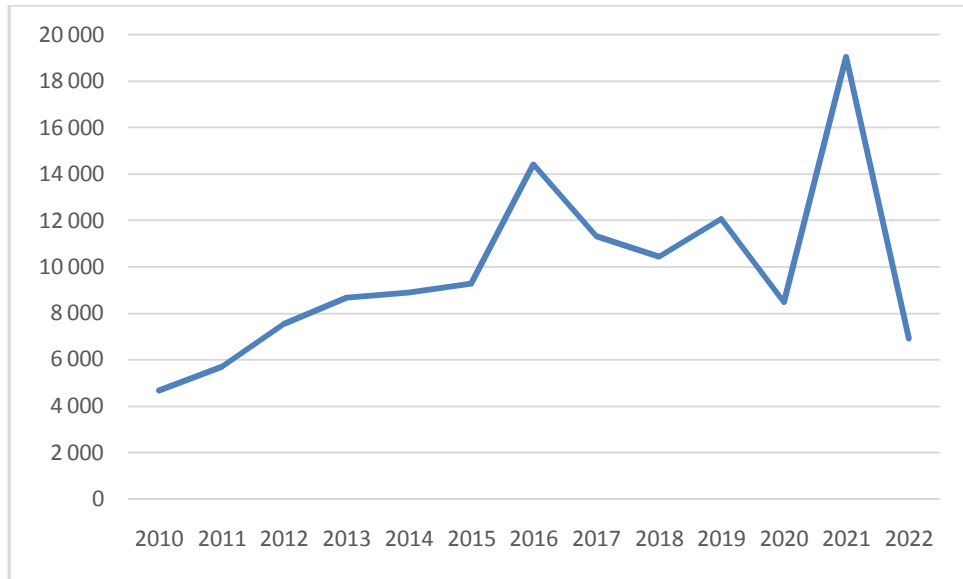
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
الرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين	4,684	5,693	7,543	8,680	8,906	9,289	14,396
السنوات	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
الرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين	11,324	10,430	12,055	8,497	19,033	6,902	

المصدر: المديرية العامة للضرائب

من خلال بيانات الجدول نلاحظ عدم الثبات في قيمة التحصيلات الخاصة بالرسمين حيث أن بين سنة 2010 و2015 كانت هناك زيادة سنوية في التحصيلات بمعدل مليار الى مليار ونصف دينار جزائري سنويا وصعدت التحصيلات سنة 2016 الى 14 مليار دج لتستقر بين 10 مليار دج و12 مليار دج بين 2017 و2019 وتنخفض بعد ذلك وتصل الى 8 مليار دج سنة 2020، ترتفع بعد ذلك الى 19 مليار دج سنة 2021 ثم تنخفض الى 6 مليار دج سنة 2022، فالتحصيلات المتراكمة للرسمين من سنة 2010 الى 2022 بلغ ما مجموعه 127 مليار دج لم يتم استغلال الا جزء صغير منها وبالتالي يمكن الاستفادة من هذا الرسم لتغطية التكلفة الجبائية الناتجة عن مراجعة الضريبة على الأجر، فمن خلال الجدول رقم(7) نلاحظ أن تحصيلات الضريبة على الأجر انخفضت ب 82 مليار دج بين سنة 2021 و 2022 ، فرصيد حساب التخصيص 091-302الذي تم اقفاله بموجب قانون المالية لسنة 2022 حول كليا وتم دمجها ضمن إيرادات الميزانية، وبالتالي تمت تغطية التكلفة الجبائية الناتجة عن التخفيض في الضريبة على الأجر غير أن تحصيلات الرسمين تبقى ضئيلة مقارنة بما يمكن جبايته، خاصة وأن الأساس الخاضع للضريبة والمتمثل في المبلغ السنوي الخام للأجر يمكن التحقق منه من خلال استغلال تصريحات الميزانية الجبائية ومقارنته مع التصريحات السنوية للأجر المودعة لدي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

الشكل (2) تمثيل بياني لتطور تحصيل الرسم على التكوين المهي المتواصل والرسم على التمهين في الجزائر من

سنة 2010 الى 2022



المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على احصائيات المديرية العامة للضرائب.

الجدول (9) جدول تلخيصي مقارن استنادا الى الجداول السابقة

السنة	كتلة الأجور	كتلة الأجور خارج الإدارة	الضريبة على الأجور المحصلة	الرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين	نسبة الرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين مقارنة بالضريبة على الأجور	نسبة الضريبة على الأجور المحصلة مقارنة بكتلة الأجور	نسبة الرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين مقارنة بكتلة الأجور	نسبة الرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين مقارنة بكتلة الأجور خارج الإدارة
2010	2 907,50	1 280,00	239,30	4,6840	1,96%	8,23%	0,16%	0,37%
2011	3 866,40	1 426,90	380,35	5,6930	1,50%	9,84%	0,15%	0,40%
2012	4 291,30	1 573,80	548,47	7,5430	1,38%	12,78%	0,18%	0,48%
2013	4 390,80	1 766,30	489,06	8,6800	1,77%	11,14%	0,20%	0,49%
2014	4 659,90	1 848,10	527,24	8,9060	1,69%	11,31%	0,19%	0,48%
2015	5 005,90	2 030,10	592,13	9,2890	1,57%	11,83%	0,19%	0,46%
2016	5 308,20	2 177,30	632,87	14,3960	2,27%	11,92%	0,27%	0,66%
2017	5 439,30	2 296,90	683,57	11,3240	1,66%	12,57%	0,21%	0,49%
2018	5 417,70	2 451,30	704,34	10,4300	1,48%	13,00%	0,19%	0,43%
2019	5 773,90	2 635,70	773,45	12,0550	1,56%	13,40%	0,21%	0,46%
2020	5 786,00	2 478,40	784,03	8,4970	1,08%	13,55%	0,15%	0,34%
2021	*6 219,95	*2 664,28	814,53	19,0330	2,34%	13,10%	0,31%	0,71%
2022	*6 686,45	*2 864,10	8731,6	6,9020	0,94%	10,94%	0,10%	0,24%

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على الجداول السابقة.

*كتلة الأجور لسنة 2021 و2022 تم تقديرها بناء على متوسط الزيادات السنوية أي بزيادة سنوية مقدرة ب 7.5%.

من خلال الجدول نستخلص ما يلي:

- متوسط نسبة الرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين مقارنة بالضريبة على الأجور هي 1.63%
- متوسط نسبة الضريبة على الأجور المحصلة مقارنة بكتلة الأجور 11.82%
- متوسط نسبة الرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين مقارنة بكتلة الأجور 0.19%
- متوسط نسبة الرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين مقارنة بكتلة الأجور خارج الإدارة 0.46%.

نلاحظ أن نسبة تحصيل الرسمين مقارنة بكتلة الأجور الاجمالية أي القطاع الخاص والقطاع العمومي هي 0.19% بينما اذا أهملنا كتلة الأجور الخاصة بالقطاع العام فهي لا تخضع لهاذا الرسم سنتحصل على متوسط نسبة تحصيل قدرها 0.46% أي ما نسبته 1.54% من كتلة الأجور لم يتم تحصيلها أو تم صرف مبالغ تتناسب وهذه النسبة كجهود من أجل التكوين المهني والتكوين المتواصل، وهو ما يقابله 32.57 مليار دج كمتوسط سنويا كان بالإمكان تحصيلها وتحصيل تراكمي من سنة 2010 الى 2022 مقدر ب 423.39 مليار دج و هو ما يمثل أكثر من 3 مرات ما تم تحصيله خلال نفس الفترة فعلى الرغم من قلة هذا المورد الا أنه يساعد في تغطية جزء من الإيرادات خصوصا وأن ميزانية التسيير الخاصة بقطاع التكوين والتعليم المهنيين بلغت 49 مليار دج حسب قانون تسوية الميزانية لسنة 2020. بالإضافة لذلك إذا ما تم مقارنة تطور الإيرادات الجبائية للرسمين فسيظهر عدم تأثر نسب البطالة بتلك التحصيلات فنلاحظ ثبات نسبي في نسب البطالة رغم التذبذب الحاصل في إيرادات الرسمين محل الدراسة.

6. الخاتمة

من خلال هذه الورقة البحثية تم التطرق الى الأطر المفاهيمية للتكوين عن طريق التمهين والتكوين المستمر، وتسلسل الضوء على التشريعات المتعلقة بالرسوم المرتبطة بهما. تشير النتائج إلى عدم فعالية الرسوم على التكوين المستمر والتمهين، نتيجة لعدم التسيير الأمثل للموارد وتعقيد إجراءات التحصيل وغياب وضوح حول طرق الرقابة. تم معالجة هذه المشاكل الإدارية من خلال غلق صندوق ترقية التمهين والتكوين المهني المستمر وتحويل أرصده إلى خزينة الدولة، مع إدراج المواد القانونية المتعلقة به في قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة. وبذلك، أصبح ربط الرسم والتحقق من صحة التصريحات المرتبطة به تحت إشراف مديرية الضرائب، وهو ما يعزز فعالية النظام الضريبي ويسهم في حل تلك المشاكل الإدارية.

لقد بلغ معدل التحصيل للرسمين محل دراستنا خلال الفترة 2000-2022 ما متوسطه 9مليار دج سنويا، على الرغم من قلة التحصيلات مقارنة بالضريبة على الأجور الا أن تراكماته الغير مستغلة سمحت بتغطية فاتورة التكلفة

الجباية الناتجة عن التخفيض في معدلات الضريبة على الأجور والتي كانت تهدف الى رفع الأجور، رغم ذلك فان الخسارة التي قدرناها من جراء اهمال الرقابة على هاذين الرسمين بلغت ما معدله 32 مليار دج سنويا والتي كان يمكن أن تغطي جزء هام من ميزانية قطاع التكوين والتعليم المهنيين و التي بلغت سنة 2020 قيمة 49 مليار دج. للرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين أهمية بالغة في تشجيع المؤسسات على تكوين عمالها واستقبال ممتهين لنقل الخبرات وتطوير عالم الشغل، خلق مناصب عمل فالرسمين في نهاية الأمر غرامة يجب دفعها للخزينة العمومية إذا لم يقم المكلف بأدائها بما طلب منه.

7. قائمة المراجع

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، [على الخط]، المديرية العامة للضرائب، (2023)، متاح على: <<https://www.mfdgi.gov.dz>>، (أطلع عليه في 15 ديسمبر 2023)، المواد من 196 مكرر الى 196 مكرر 6.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون، القانون رقم 18-10 الذي يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين [على الخط]، الجريدة الرسمية رقم 35، (13 جوان 2018)، متاح على: <<https://www.joradp.dz>>، (أطلع عليه في 15 ديسمبر 2023)، المادة 06.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون، القانون رقم 18-10 الذي يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين [على الخط]، الجريدة الرسمية رقم 35، (13 جوان 2018)، متاح على: <<https://www.joradp.dz>>، (أطلع عليه في 15 ديسمبر 2023)، المواد من 07 الى 16.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قرار وزاري مشترك، القرار الوزاري المشترك الذي يحدد كيفية تطبيق الرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين [على الخط]، الجريدة الرسمية رقم 22، (29 جانفي 2023)، متاح على: <<https://www.joradp.dz>>، (أطلع عليه في 15 ديسمبر 2023)، المواد من 01 الى 08.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي، المرسوم التنفيذي 20-123 الذي يحدد كيفية دفع شبه الراتب للمتمهين [على الخط]، الجريدة الرسمية رقم 31، (30 ماي 2020)، متاح على: <<https://www.joradp.dz>>، (أطلع عليه في 15 ديسمبر 2023)، المواد من 02 الى 04.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم رئاسي، المرسوم الرئاسي 21-137 الذي يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون [على الخط]، الجريدة الرسمية رقم 28، (14 أفريل 2021)، متاح على: <<https://www.joradp.dz>>، (أطلع عليه في 15 ديسمبر 2023)، المادة 01.
- الدليل الاحصائي لسنة 2020 [على الخط]، الجزائر، مديرية التنمية والتخطيط، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، جوان 2021، متاح على <www.mfep.gov.dz>، (أطلع عليه في 13 ديسمبر 2023)، ص 197.
- بودوح غنية، دور التكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الصحية بالجزائر مستشفى بشير ناصر-بسكرة- نموذجاً، مذكرة ماجستير كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر-بسكرة-، 2006.
- مزوار أمال، أهمية التدريب في تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية، مجلة العلوم التجارية، العدد (02)، ديسمبر 2006.

وكالة الانباء الجزائرية، ضرورة التركيز على نمط التكوين عن طريق التمهين، [على الخط]، متاح على <www.aps.dz>، (أطلع عليه في 15 ديسمبر 2023).

Guide de gestion des ressources humaines destiné aux entreprises des technologies de l'information, [en line], Montréal, TECHNO Compétences Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications, 2013, disponible sur < <https://www.technocompetences.qc.ca> >, (consulté le 15 Decembre 2023), pp 71-72

Ministère de la Formation et de l'Enseignement professionnels [en line], disponible sur < www.mfep.gov.dz >, (consulté le 15 Décembre 2023).

للاستشهاد بهذا المقال وفق طريقة (APA):

لوماشي أحمد ، مختاري بولنوار. (2024). دور الجباية العادية في تحقيق توازنات الاقتصاد الكلي، الرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين في الجزائر نموذجا. مجلة الاقتصاد الجديد. المجلد ... / العدد ... - 2023.