

أهمية رسمي التكوين المهني والتمهين لمدير الموارد البشرية للحفاظ على مناصب الشغل في مؤسسته-دراسة حالة مؤسسة سوق الجملة MAGSETIFEL سطيف-

The importance of taxes vocational training and apprenticeship for the human resources manager to maintain jobs in his organization - a case study of the wholesale market institution MAGSETIFEL Sétif-

د. شوقي طارق¹ / مخبر الشراكة والاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الفضاء الأورو مغاربي ، جامعة فرحات عباس

سطيف¹ (الجزائر) tchougui@univ-setif.dz

تاريخ النشر: 2023/06/09

تاريخ القبول: 2023/05/24

تاريخ الاستلام: 2023/02/24

ملخص

تسعى الدولة من خلال برامج خاصة لتوظيف الشباب وإدماجهم ، كما تستخدم السياسات الجبائية لدعم قطاع معين من خلال رفع أو خفض أو فرض ضرائب ورسوم عليه، كما هو الحال في رسمي التكوين المهني والتمهين جاءا ليشجعا المؤسسات الاقتصادية لتكوين عمالها وقبول الشباب المتهمين في إطار مساعدة الدولة في توفير مناصب العمل أو على الأقل الحفاظ عليها وبالتالي تعفى المؤسسات التي تقوم بذلك، وقد حاولنا من خلال دراسة الحالة في مؤسسة MAGSETIFEL إظهار أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة وحفاظها على عمالها، وبعدها قمنا بتحليل إحصائيات الحصيلة الجبائية لرسمي التكوين المهني والتمهين على مستوى مركز الضرائب سطيف خلال السنوات 2019-2022

الكلمات المفتاحية: السياسة الجبائية ، إدارة الموارد البشرية ، الحفاظ على مناصب العمل، رسم التكوين المهني، رسم التمهين.

تصنيف JEL: H21 ; H26 ; H30.

Abstract:

The state seeks, through special programs, to employ and integrate young people, and fiscal policies are used to support a specific sector by raising, lowering, or imposing taxes and fees on it, as is the case in formal vocational training and apprenticeship, which came to encourage economic institutions to form their workers and accept apprentice youth within the framework of state assistance in Providing work positions or at least preserving them, and thus the institutions that do this are exempted, and we have tried through a case study in the MAGSETIFEL institution to show the importance of training for the institution and its preservation of its workers, and then we analyzed the statistics of the tax revenue of the official vocational training and apprenticeship at the level of the tax center in Setif since the years of 2019-2022.

Keywords: the tax policy, Human Resource Management ,the maintence of workpositions, the vocational training tax, the apprenticeship tax.

Jel Classification Codes : H21 ; H26 ; H30.

¹ المؤلف المرسل: شوقي طارق، الإيميل: tarekchougui@yahoo.fr

I - تمهيد :

تسعى الدولة بكل أجهزتها لتنظيم سوق الشغل من خلال مختلف الهيئات العمومية كالوكالة الوطنية للتشغيل سواء لخلق مناصب شغل جديدة أو دعم التشغيل من خلال أجهزة الدعم كبرنامج الإدماج المهني أين تتحمل الدولة أعباء كبيرة لدعم الشغل هذا من جهة ، ومن جهة أخرى تستخدم الدولة سياساتها الجبائية ضمن النظام الضريبي للدولة لدعم المؤسسات المشغلة كإعفاءها من بعض الضرائب أو فرض ضرائب ورسوم على المخالفة للتنظيمات المعمول بها.

هنا يظهر رسمي التكوين المهني والتمهين كسياسة جبائية للدولة لتشجع المؤسسات على تكوين عمالها وبالتالي الحفاظ على مناصبها ورفع كفاءتهم المهنية أو تكوين شباب في مختلف التخصصات عن طريق التمهين لتحضيرهم لشغل مناصب في المستقبل أو لتعويض العمال الذين يتقاعدون .

من هنا تكمن أهمية وظيفة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة من خلال الاستفادة من عدم تسديد هذا الرسمين بحكم أن المؤسسة قامت بتكوين عمالها أو استقبلت شباب متمهين وذلك بتحضير ميزانية للتكوين وأخرى للتمهين تعادل على الأقل 1% من كتلة الأجور ضمن مخطط التسيير للموارد البشرية وكذا وضع مخطط لعمليات التكوين المزمع القيام بها .

1.I - إشكالية البحث :

ما أهمية رسمي التكوين المهني والتمهين لمساعدة إدارة الموارد البشرية في رفع كفاءة العمال والحفاظ على مناصبهم؟

ولتحليل معمق للموضوع يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف يتم وضع ميزانية التكوين والتمهين داخل المؤسسة؟
- كيف يتم إعداد مخطط التكوين في المؤسسة وتنفيذه؟
- كيف يتم حساب والتصريح برسمي التكوين والتمهين من طرف المؤسسة؟
- كيف تقوم مؤسسة MAGSETIFEL بإعداد وتنفيذ مخطط التكوين لديها؟

2.I - فرضيات البحث :

- ✓ يساهم كلا من رسمي التكوين المهني والتمهين في زيادة كفاءة عمال المؤسسة والحفاظ على مناصبهم.
- ✓ لا توجد أية علاقة مباشرة أو غير مباشرة بين رسمي التكوين المهني والتمهين و أداء إدارة الموارد البشرية.

3.I - أهداف البحث :

تهدف الدراسة إلى توضيح ما يلي:

- ✓ كيفية حساب كلا من رسمي التكوين المهني والتمهين.
- ✓ ما مدى استغلال مسير الموارد البشرية ميزانيات التكوين والتمهين لتحسين أداء عمال المؤسسة.

✓ العلاقة بين رسمي التكوين المهني والتمهين بتحسين أداء الموارد البشرية.

4.I - أهمية البحث :

تكمن أهمية البحث في كيفية استغلال المؤسسة رسمي التكوين المهني والتمهين لصالحها من خلال رفع كفاءة والمستوى المهني لعمالها وكذا تحضير شباب لشغل مناصب في المستقبل تحتاجها المؤسسة.

5.I. - الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: جرو حميدة، مساهمة الصندوق الجزائري لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC في تمويل التمهين بولاية بسكرة نموذجا من 2006 إلى 2010، مجلة البشائر الاقتصادية المجلد 3 العدد 3 سبتمبر 2017، ص ص 73-90 ن تطرق الباحث لجانب تمويل مصاريف التكوين المهني والتمهين التي تتحملها المؤسسة من طرف صندوق FNAC ولم يتطرق للرسم بذاته. الدراسة الثانية: بوبكر عبد الباقي، أثر التكوين على أداء الموارد البشرية، مجلة المالية والأسواق، المجلد 09 العدد 2 ص ص 308-388، 2022. هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التكوين على أداء الموارد البشرية عامة وبالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة خاصة، وقد اعتمد الباحث على الاستبانة لجمع البيانات، وتوصل بعد تحليل النتائج واختبار الفرضيات إلى أن التكوين له دور بارز في الرفع من أداء الموارد البشرية، دون التطرق لرسمي التكوين والتمهين نهائيا.

الدراسة الثالثة: موقع copmta213، مقال حول رسم التكوين المهني والتمهين (<https://www.compta-copmta213.com/2023/01/la-taxe-de-la-formation-professionnelle-et-apprentissage.html>)، إذ تطرق المقال لمفاهيم الرسمين كيفية حسابهما والتصريح بهما وأخيرا تسديدهما لإدارة الضرائب، دون ربطه نهائيا بتسيير الموارد البشرية وتأثيره على الحفاظ بمناصب العمل للعمال.

II-النظام الضريبي في الجزائر:

II-1- تعريف الضريبة وأهميتها:

الضريبة هي وسيلة التدخل في الحياة الاقتصادية والاجتماعية لتحقيق التوازن الاقتصادي، وتوفير الشروط الضرورية لتحقيق التشغيل الكامل للموارد، ولا تزال الضريبة أداة من أدوات السياسة المالية للدولة. والقانون وحده هو أساس فرض الضريبة، وأن هذا القانون مستمد من الدستور، ويختلف مفهوم الجباية عن مفهوم الضريبة، فالجباية بالمدلول الفقهي هي جمع الدولة للمال المترتب في ذمم الرعية من الزكاة والجزية والخارج وغير ذلك، وبالمدلول اللغوي هي الجمع والتحصيل والاستيفاء وبالمدلول القانوني هي مجموع الاقتطاعات الإجبارية المطبقة من طرف الدولة من ضرائب ورسوم وإتاوات وحقوق واشتراكات وغيرها. تندرج الجباية ضمن ما يسمى بالنظام الجبائي ويعني "الهيكل المتفرد بلامحه وطريقة عمله لتحقيق أهداف المجتمع، وهو الإطار الذي تعمل بداخله مجموعة من الضرائب والرسوم باختياره وتطبيقها تحقيق أهداف السياسة الضريبية"، كما يعني مجموع القواعد المنظمة للعلاقة بين المكلف بالضريبة والإدارة الضريبية" أو هو "مجموعة القواعد القانونية والفنية التي تنظم الاقتطاع الضريبي في مراحلها المختلفة من التشريع إلى التحصيل" (حاكم، 2016، صفحة 6).

أما الضريبة فهي اقتطاع مالي يتحمله أشخاص طبيعيون ومعنويون حسب قدراتهم التساهمية، وبدون مقابل، بغية تغطية النفقات العمومية، وتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، والضريبة هي أداة من أدوات الجباية وصورة من صورها، فهي تضع السياسة الجبائية موضع تطبيق وفق النظام الضريبي القائم يجسد حقيقة الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدولة، والذي يصمم وفقا لمتطلبات هذا الواقع. والنظام الضريبي في الجزائر يتم تحصيل موارده من طرف السلطة العامة على غرار جل النظم، ويتم تحديد قواعد حساب الضريبة وفرضها وتحصيلها وفقا لمجموعة من القوانين هي: قانون الضرائب المباشرة والرسوم

المتماثلة ، قانون الرسوم على رقم الأعمال ، قانون الضرائب غير المباشرة ، قانون التسجيل ، قانون الطابع ، قانون الإجراءات الجبائية، وتدرج قوانين المالية لكل سنة تعديلات- على النصوص المذكورة ، مما يعني أن النصوص القانونية المذكورة الناظمة للضريبة تشهد تعديلات باستمرار تفرضها المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية.

أ. أسس الضريبة :

وتعني الدواعي أو الأسباب التي تستند إليها الدولة في فرض الضريبة ، كما تعني نطاق أو مجال فرض الضريبة والقواعد المطبقة ضمن هذا المجال ، ومن أهم هذه الأسس الأساس القانوني والاقتصادي والفلسفي. ويتحدد الأساس القانوني في الدستور الذي حدد بالمادة (87) ، وفي التشريع الذي وضع مجموعة قوانين تنظم مجال الضريبة ، وأهمها خمسة قوانين تم ذكرها ، وفي اللوائح التي تحدد إجراءات تنفيذ التشريعات، والقضاء الذي يفسر قانون الضرائب وتأخذ الإدارة غالباً تفسيراته بعين الاعتبار، كما تأخذ الإدارة بالاجتهادات القضائية مما يجعلها مصدراً لقانون الضرائب.

أما الأساس الاقتصادي للضريبة فإن الدولة تستند في فرض الضريبة على أساس أنها أداة لتعبئة الموارد، والدولة تسعى من خلال فرض الضريبة إلى الحصول على الموارد لتغطية النفقات وسد العجز في الميزانية (رحمة، 2014، صفحة 3)

ب. خصائص الضريبة : تتحدد خصائص الضريبة من خلال تعريفها كالتالي:

- ✓ الضريبة مبلغ نقدي : هي اقتطاع نقدي في الأصل ، لأن كل المعاملات في العصر- الحاضر تتم نقداً.
- ✓ الضريبة جبرية : المكلف ملزم بدفع الضريبة وليس له خيار في ذلك ، وتقتطع بالقوة- إذا امتنع المكلف عن دفعها ، وإلا يعد متهرباً من دفعها وتلجأ عندها الدولة إلى وسائل التنفيذ الجبرية طبقاً للقانون ، فالإلزام والإكراه من مميزات الضريبة.
- ✓ تدفع الضريبة بصورة نهائية : لا يطالب المكلف بعد الدفع باسترداد المبلغ ، والدولة- غير ملزمة باسترداد المبلغ المدفوع .
- ✓ تدفع الضريبة دون مقابل : لا يشترط أن يعود دفع الضريبة على المكلف بالنفع ، إنما- قد ينتفع المكلف بها بصورة غير مباشرة ، وكفرد من أفراد المجتمع فالنفع عام من خلال تحقيق المصلحة العامة (رحماني، 2020، صفحة 15)

II-2- السياسة الضريبية والجبائية:

فالسياسة الضريبية هي مجموع البرامج المتكاملة التي تخططها وتنفذها الدولة مستخدمة كافة مصادرها الضريبية الفعلية-

والمحتملة لإحداث آثار اقتصادية واجتماعية مرغوبة وتجنب الآثار غير المرغوبة للمساهمة في تحقيق أهداف المجتمع.

أما السياسة الجبائية فهي من أهم أدوات التدخل غير المباشر للدولة في توجيه الاقتصاد ، وتعد جزءاً متكاملًا من السياسة-

المالية ، وهذه الأخيرة من السياسة الاقتصادية ، فالمادة 87 من الدستور على أن " كل المواطنين متساوون في أداء الضريبة. ويجب على كل واحد أن يشارك في تمويل التكاليف العمومية، حسب قدرته الضريبية . لا يجوز أن تحدث أية ضريبة إلا بمقتضى القانون . ولا يجوز أن تحدث بأثر رجعي أية ضريبة أو جباية أو رسم أو أي حق كيفما كان نوعه . كل عمل يهدف إلى التحايل في المساواة بين المواطنين والأشخاص المعنويين في أداء الضريبة

يعتبر مساسا بمصالح المجموعة الوطنية ويقمعه القانون. يعاقب القانون على التهرب الجبائي وتهريب رؤوس الأموال".

II-3- أنواع الضرائب في النظام الضريبي الجزائري:

أ. الضريبة على الدخل الإجمالي IRG - :عرفها قانون الضرائب المباشرة والرسوم المتماثلة بالمادة الأولى " تؤسس ضريبة سنوية وحيدة على دخل الأشخاص الطبيعيين التي تسمى ضريبة على الدخل الإجمالي "وتفرض هذه الضريبة على الدخل الصافي الإجمالي للمكلف بالضريبة، المحدد وفقا لأحكام المواد من 71 إلى 98 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المتماثلة " ، ويتكون الدخل الصافي الإجمالي وفقا لنص المادة الثانية من نفس القانون من:

-الأرباح المهنية ؛

-عائدات المستثمرات الفلاحية ؛

-الإيرادات المحققة من إيجار الملكيات المبنية وغير المبنية.

-عائدات رؤوس الأموال المنقولة ؛

-المرتبات والأجور والمعاشات والريوع العمرية؛

-فوائض القيمة الناتجة عن التنازل بمقابل عن العقارات المبنية أو غير المبنية .

ب. الضريبة على أرباح الشركات IBS : وتطبق على مجموع الأرباح والمداخيل التي تحققها الشركات والأشخاص المعنوية مهما كان شكلها ، كشركات الأموال وشركات الأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة ، وشركات التوصيات بالأسهم، والمؤسسات العمومية الاقتصادية والمؤسسات ذات الطابع الصناعي والتجاري ، والشركات المدنية على شكل شركات أسهم ، وتفرض على الأرباح وفقا للنظام الحقيقي مهما كان رقم أعمالها (بلال، 2016، صفحة 67).وتحدد المادة 37 من ق ض م الإعفاءات الخاصة بهذه الضريبة وهي:

✓ لمدة 3 سنوات من تاريخ الاستغلال للشركات ذات الأولوية في المخطط التنموي .

✓ إعفاء دائم لشركات جمعيات المعوقين .

✓ إعفاء شركات الحرفيين التقليديين لمدة 10 سنوات .

وتفرض على الشركات التي تؤسس بالجزائر سواء أكانت للجزائريين أو الأجانب. وتتنوع المعدلات الخاصة بهذه الضريبة .

ج. الرسم على القيمة المضافة TVA : الرسم على القيمة المضافة ضريبة موحدة ومجزئة الدفع يؤسس للسلع أو الخدمات أثناء إنتاجها أو تداولها بطريقة تضمن المساواة والعدالة في تحصيلها و يتحملها المستهلك النهائي، بينما تلعب المؤسسات دور الوسيط بين المستهلك وإدارة الضرائب، فهي (المؤسسات) بذلك تملك صفة المكلف القانوني.

تفرض هذه الضريبة على السلع و الخدمات المنتجة محليا في الجزائر و كذا السلع المستوردة وذلك عند الاستهلاك أي عند الإنفاق، فهي ضريبة عامة للاستهلاك و تخص العمليات ذات الطابع الصناعي و التجاري و الحرفي أو الحر، وعليه تقصى من مجال التطبيق العمليات ذات الطابع الفلاحي أو التي لها طابع الخدمة العمومية غير التجارية.

✓ مميزات الرسم على القيمة المضافة (رحماني، 2020، صفحة 56)

- ضريبة حقيقية:تخص استعمال المداخيل أي المصاريف أو الاستهلاك النهائي للسلع و الخدمات.

- ضريبة غير مباشرة: تدفع للخزينة ليس بصفة مباشرة من طرف المستهلك النهائي الذي يعتبر المكلف الحقيقي و لكن من طرف المؤسسة التي هي المكلف القانوني أو الشرعي الذي يضمن إنتاج و توزيع السلع و الخدمات.
- ضريبة نسبية القيمة: تحصل بنسبة قيمة المنتجات و ليس بالاستناد إلى النوعية المادية للمنتوج (الحجم أو الكمية).
- ضريبة مؤسسة حسب آلية عمل الدفعات المجزئة: في كل مرحلة توزيع فإن الرسم على القسمة المضافة يخص فقط القيمة المضافة للمنتوج بحيث أن في نهاية الحلقة التي اتبعها المنتوج فإن التكلفة الجبائية الإجمالية تطابق الرسم المحسوب بواسطة سعر البيع للمستهلك.
- ضريبة تتوقف على آلية الحسم: تتم آلية الحسم على أساس أن المدين يحسب الرسم المستحق من عملية البيع أو تقديم خدمة و بعده يحسم منه الرسم المثقل للعناصر المشكلة لسعر التكلفة و في الأخير يدفع للخزينة الفارق بين الرسم المحصل والرسم المحسوم.
- أهداف الرسم على القيمة المضافة: يهدف المشرع الضريبي من خلال فرض هذا النوع من الضرائب لتحقيق ما يلي: - تبسيط العمليات الجبائية حيث أنها تسجل منفصلة عن قيمة السلع و الخدمات؛
- تمويل ميزانية الدولة؛
- تحقيق التوازن في الأسواق، حيث تفرض بنسب عالية على السلع الكمالية وبنسب منخفضة على السلع الضرورية؛

د.الرسم على النشاط المهنيTAP:يستحق الرسم على النشاط المهني بصدد الإيرادات الإجمالية التي يحققها المكلفون بالضريبة الذين لديهم في الجزائر محلا مهنيا دائما و يمارسون نشاطا تخضع أرباحه للضريبة على الدخل الإجمالي صنف الأرباح المهنية أو للضريبة على أرباح الشركات. غير أنه يستثنى من هذا الرسم مداخيل الأشخاص الطبيعيين الناتجة عن استغلال الأشخاص المعنويين أو الشركات التي تخضع لهذا الرسم (رحماني، 2020، صفحة 98):

✓ العناصر المكونة لرقم الأعمال. المادة 217 من ق ض م: يقصد برقم الأعمال مبلغ الإيرادات المحققة من جميع عمليات البيع أو الخدمات أو غيرها التي تدخل في إطار النشاط الممارس، غير أنه تستثنى من الرسم العمليات التي تنجزها وحدات من نفس المؤسسة فيما بينها. بالنسبة لمؤسسات الأشغال العمومية و البناء يتكون رقم الأعمال من مبلغ مقبوضات السنة المالية، يجب تسوية الحقوق المستحقة على مجموع الأشغال على الأكثر عند تاريخ الاستلام المؤقت باستثناء الديون لدى الإدارات العمومية و الجماعات المحلية. لا يطبق نظام المقبوضات في حالة مؤسسة الأشغال التي تقوم أيضا بعمليات الترقية العقارية. بالنسبة للعمليات المستفيدة من نظام فرض الضريبة على هامش الربح يتكون الوعاء الضريبي الخاضع للرسم على النشاط المهني من الفارق بين سعر البيع المتضمن كل الرسوم و سعر الشراء المتضمن جميع الرسوم.

✓ أساس فرض الضريبة الوعاء الضريبي المادة 219 - - من ق ض م : يتمثل أساس فرض الضريبة في الوعاء الذي يفرض عليه الرسم، أي هو المبلغ الإجمالي للإيرادات المهنية، أو رقم الأعمال محقق خلال سنة بدون إدراج الرسم على القيمة المضافة.

هـ. الضريبة الجزافية الوحيدة : أنشئت هذه الضريبة بموجب المادة 282 مكرر من قانون المالية لسنة 2007 وحتل محل النظام الجزافي القديم، ومن أهم ما جاءت به: توحيد رقم الأعمال المحدد للخضوع بين عمليات إنتاج و بيع السلع وعمليات تقديم الخدمات، وكذلك إدماج كل من (TVA, TAP, IRG) في ضريبة واحدة،

وتطبق بمعدل 5% لأنشطة الإنتاج وبيع السلع و 12% للأنشطة الأخرى. أما المكلفون الخاضعون للضريبة الجزافية الوحيدة فنصت المادة 282 مكررا 1 على أنه يخضع لنظام الضريبة الجزافية الوحيدة الأشخاص الطبيعيون الذين يمارسون نشاطا صناعيا وتجاريا وحرفيا وكذا التعاونيات الحرفية، الذين لا يتجاوز رقم أعمالهم السنوي خمسة عشر مليون دينار 15.000.000 دج(تم تعديلها لتصبح 8000000 دج في قانون المالية 2022). ما عدا تلك التي اختارت نظام فرض الضريبة حسب النظام الحقيقي. ولكن هناك مجموعة من الأنشطة تستثنى من هذا النظام وتخضع للنظام الحقيقي إجبارا وهي:

- ✓ أنشطة الترقية العقارية، وتجزئة الأراضي؛
- ✓ أنشطة استيراد السلع والبضائع الموجهة لإعادة البيع على حالها؛
- ✓ تجار الجملة؛
- ✓ الأنشطة الممارسة من طرف الوكلاء؛
- ✓ الأنشطة الممارسة من طرف العيادات والمؤسسات الصحية الخاصة، وكذا مخبر التحاليل الطبية؛
- ✓ أنشطة الإطعام والفندقة المصنفة؛
- ✓ القائمين بعمليات تكرير وإعادة رسكلة المعادن النفيسة، صانعي وتجار المصنوعات من الذهب والبلاتين؛
- ✓ الأشغال العمومية والري والبناء.

يمكن للمكلفين الخاضعين لنظام الضريبة الجزافية الوحيدة، بحسب المادة (3) من قانون الإجراءات الجبائية أن يخرجوا عن مجال تطبيق الضريبة الجزافية الوحيدة وأن يختاروا الخضوع للضريبة حسب نظام الربح الحقيقي. بشرط أن يبلغ الاختيار للإدارة الجبائية قبل الأول من فبراير من السنة الأولى التي يرغب فيها المكلف بالضريبة الخضوع لنظام الربح الحقيقي. ويبقى الاختيار ساريا خلال الثلاث سنوات الأولى حيث يكون فيها الاختيار لا رجعة فيه. وفي حالة عدم طلب المكلف التخلي عن الاختيار بعد نهاية السنة الثالثة، وبعد انقضاء الأجل القانوني للتبليغ (قبل 01 فيفري من السنة 4)، فإن الاختيار يمدد ضمنا لمدة ثلاث سنوات أخرى، ويكون لا رجعة فيه طوال هذه الفترة. أما إذا رغب المكلف في التخلي عن هذا الاختيار؛ فإنه يتعين عليه تبليغ الإدارة الجبائية بذلك قبل أول فبراير من السنة الموالية للفترة التي تمت فيها ممارسة هذا الخيار أو تم فيها التمديد ضمنا.

III-ادارة الموارد البشرية:

III-1-ماهية إدارة الموارد البشرية:

أ-تعريف إدارة الموارد البشرية: يمكن تعريفها بأنها "الوظيفة التي تقوم بشؤون الاستخدام الأمثل للموارد البشرية على جميع المستويات بالمؤسسة بغية المساعدة على تحقيق أهداف هذه المؤسسة" (شنوفي، 2011، صفحة 10):

ب- أهمية إدارة الموارد البشرية: تتمتع إدارة الموارد البشرية بأي منظمة بأهمية كبيرة باعتبارها تمثل إدارة لأهم وأعلى أصول المنظمة وتبرز أهمية الموارد البشرية على مستوى المنظمة فيما يلي: (القحطاني، 2008، صفحة 23):

- ✓ يعتبر العنصر البشري هو العقل المدبر والقوة التي يمكن من خلالها استغلال جميع الإمكانيات المادية الموجودة بالمنظمة وتحقيق الأهداف التي تسعى إليها سواء كانت إنتاجية أو تسويقية أو تمويلية.
- ✓ يساعد حسن تقدير الاحتياجات من الموارد البشرية على عدم إعاقة أعمال الإدارات الأخرى بالمنظمة. - تلعب الموارد البشرية دورا مهما في زيادة الصادرات وذلك من خلال وجود عنصر بشري قادر على التطوير و الابتكار للمنتجات وتحسين الجودة.
- ج- مهام إدارة الموارد البشرية: إن تسيير الموارد البشرية يجب النظر إليها وظيفة تتكون من أربعة مهام رئيسية (بحوث، 2022) :
- توظيف الأفراد : وتبدأ بتخطيط القوى العاملة ويتضمن التوظيف أيضا أنشطة الاستقطاب والاختيار والتوجيه للأفراد .
 - تنمية الأفراد : يمكن النظر إليها من بعدين :
 - بعد يتعلق بالفرد الذي يخص بالتكوين .
 - بعد يتعلق بالمسير الذي يختص بالتعليم .
 - تحفيز الأفراد : وذلك من خلال أنظمة الأجور والحوافز .
 - المحافظة على الأفراد : تهتم هذه الوظيفة بتوفير مزايا وخدمات وظروف عمل ، يرى الأفراد أنها ضرورة للمحافظة على التزاماتهم تجاه المنظمة.
- III-2-مراحل عملية التكوين في المؤسسة الاقتصادية:
- إن عملية التكوين بالأهمية بما كان بالنسبة للمؤسسة من خلال تطوير مهارات عمالها أما بالنسبة للعمال فمن خلال تحسين كفاءاتهم تمكنهم من على الحصول على الترقيات الممكنة وبالتالي يكون لهم مسار مهني جيد.
- أ. متابعة العملية التكوينية في المؤسسة (documents PIGIER CENTRE DE FORMATION FRANCAIS, 2018, p. 3)
- ✓ الموضوع:الغرض من هذا الإجراء هو تحديد الأحكام لضمان تدريب وتأهيل الموظفين.
- ✓ النطاق: يتم تطبيق الإجراء وفق الأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بالتدريب ويتعلق بما يلي:
- الأنشطة التي لها تأثير مباشر أو غير مباشر على الجودة .
 - رفع مستوى المعرفة لدى عمال المؤسسة والتطوير الفني والإداري لهم .
- ✓ المراجع:
- ISO 9001-2000: الفصل 6.2.2 الكفاءة والوعي والتدريب دليل الجودة: الفصل 6.2.2 الكفاءة والوعي والتدريب
- ✓ المسؤوليات:إن تحديد الاحتياجات وتطوير مشروع التدريب والميزانية المؤقتة المصاحبة له من مسؤولية إدارة الشؤون الإدارية والمالية. يعتبر اعتماد خطة التدريب السنوية من مسؤولية الإدارة في الأشكال القانونية. إدارة السجلات المتعلقة بالتدريب (السجلات الفردية والسجلات التقييم) إلى مدير الموارد البشرية.
- ب.مراحل متابعة العملية التكوينية في المؤسسة :ويمكن من خلال الشكل البياني السابق تفصيل مراحل عملية التكوين داخل المؤسسة من خلال الجدول التالي (documents PIGIER CENTRE DE FORMATION FRANCAIS, 2018, p. 4)

الجدول رقم (1) : يوضح مراحل العملية التكوينية

المراحل	المسؤولية	الوثائق	النقاط الواجب مراقبتها
تحرير الاحتياجات	كل مسؤولي المصالح	تعلية مصلحة طلب تكوين	
تسجيل الاحتياجات	مسؤول الموارد البشرية	سجل خاص	
معالجة الطلبات	مسؤول الموارد البشرية		التأهيل الأولوية، الجاهزية والهدف
إعداد مشروع مخطط التكوين	مسؤول الموارد البشرية	مدونة التكوينات، ميزانية التكوين، ملفات المستخدمين	
اختبار مشروع مخطط التكوين	المدير العام و مسؤول الموارد البشرية	محضر اجتماع مجلس الإدارة	التأهيل، الأولوية، الجاهزية والهدف
اعتماد مخطط التكوين	المدير العام	مخطط التكوين	
وضع حيز التنفيذ لمخطط التكوين	مسؤول الموارد البشرية		
المعينة والبحث	مسؤول الموارد البشرية	الإعلان عن استقال عروض التكوين	
اختيار مؤسسة التكوين	مسؤول الموارد البشرية	بطاقة مقارنة العروض	الجديفة، القرب، الجانب المالي
تحضير الإجراءات الإدارية	مسؤول الموارد البشرية	إجراءات التسجيل استمارات معلومات، سندات التنقل....	
إرسال العمال للتكوين	مسؤول الموارد البشرية		
متابعة عملية التكوين	مسؤول الموارد البشرية		
تقييم المتكويين على مستوى مؤسسة التكوين	مؤسسة التكوين	شهادة تكوين بطاقة تقييم التكوين	
التقييم الداخلي	مسؤول الموارد البشرية ومسؤولي المصالح المعنية	بطاقة تقييم	الكفاءات المكتسبة
تأكيد التأهيل المهني	مسؤول الموارد البشرية ومسؤولي المصالح المعنية	قرار التكوين	
تكوين ملف التكوين	مسؤول الموارد البشرية	ملف التكوين	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على وثائق مؤسسة IENPEC الخاصة بتكوين مدير الموارد البشرية.

ج. أهمية عملية التكوين للمؤسسة والعامل: يجب أن تستجيب نشاطات التكوين وتحسين مستوى العمال للأهداف الأساسية و الثانوية التالية (ENPEC المؤسسة الوطنية للمنتوجات الكهروكيميائية، 2011، صفحة 23):

✓ السماح للمؤسسة من الاستفادة من اكتساب عمالها للمعارف الضرورية التي تمكن من استعمال التقنيات و الطرق التكنولوجية الحديثة التي تعمل على تحسين نوعية و مصداقية المنتجات بغرض ضمان نجاح و تطوير المؤسسة.

✓ السماح للعمال بضمنان تطور مساهمهم المهني و مصدر التحفيز و التعبئة من أجل تحسين إنتاجية العمل و المرودية على العموم.

✓ تعطى الأولوية لتحسين المستوى و تجديد المعلومات التي تسمح باكتساب الطرق العصرية للتسيير و الطرق التكنولوجية الحديثة.

بعد انتهاء العملية التكوينية للعامل فانه غالبا ما يستفيد من الترقية في منصب أعلى وهو ما ذهبت إليه أغلب الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات الاقتصادية فعلى سبيل المثال في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للمنتوجات الكهروكيميائية ENPEC في المادة 135 تنص مايلي: المادة 135: الترقيات الفردية الناتجة عن التعيينات أو التحويلات إلى مناصب عليا تبعا:

- لشغور أو إحداث منصب.
- عند نهاية التكوين.

أما بالنسبة للمؤسسة تهدف المؤسسة إلى:

✓ اكتساب العامل للمعارف النظرية و التطبيقية الأساسية اللازمة لشغل منصب عمل، و هذا عن طريق تكوين مهني لائق و مفيد.

✓ تكييف العمال مع مناصب عملهم، أخذا بعين الاعتبار على الخصوص المستجدات و التقنيات و شروط العمل، و هذا بغرض الترقية الاجتماعية و المهنية للعمال، و كذا تطوير المؤسسة.

✓ ضمان تحسين مستوى العمال عن طريق الملتقيات و الندوات و المحاضرات.

III-3-نشاط التمهين في المؤسسات الاقتصادية:

أ. أنماط التكوين المتوفرة في الجزائر:

إن أنماط التكوين المعتمدة لدى مراكز ومعاهد التكوين المهني هي ثلاثة (الموقع الرسمي لوزارة التكوين المهني):

✓ التكوين الاقامي أين يتلقى المتكون كل تكوينه داخل مركز أز معهد التكوين المهني بجانبه النظري والتطبيقي.

✓ التكوين عن طريق التمهين هنا المتكون ينقسم تكوينه بين مركز أو معهد التكوين المهني والمؤسسة التي يتربص فيها مع التركيز على الجانب التطبيقي.

✓ التكوين عن بعد وهو ما يوفره المركز الوطني للتكوين المهني عن بعد هنا يتلقى المتكون الدروس في شكل كتب أو قرص ويدرستها لوحده وهو مطالب فقط بإجراء الامتحانات الدورية والامتحان النهائي ليحصل على الدبلوم.

ب. عقد التمهين : تنظم أعمال التمهين من طرف المؤسسة لفائدة الشباب، بالاتفاق مع السلطات الإدارية و مصالح التكوين المهني المعنية إقليميا و تكون موضوع إعداد عقد تمهين طبقا للتشريع الساري المفعول وعليه يكون هذا العقد ممضي من ثلاثة أطراف:

- ✓ الشاب المتمهين.
- ✓ مركز التكوين أو المعهد المسجل فيه.
- ✓ المؤسسة التي يترصص فيها المتمهين.

كما تجدر الإشارة هنا أن المتمهين يحصل علة منحة دراسية من المركز أو المعهد التابع له بالإضافة إلى شبه راتب تقدمه له المؤسسة التي يترصص فيها حسب مدة تقدمه في التكوين تحسب كنسب مئوية من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

ج. عدد المترصصين (المتمهين) الواجب إستقبالهم (الموقع الرسمي لوزارة التكوين المهني):

يحدد عدد المتمهين الواجب استقبالهم و تنصبيهم لدى الحرفيين و المستخدمين حسب حجم المؤسسة ، على سبيل المثال:

- يلزم الحرفيون الذين يعملون لحسابهم الخاص و كذا المستخدمين المشغلون عادة من واحد (1) إلى خمسة (5) عمال، باستقبال متمهين واحد (1) على الأقل،
- يلزم المستخدمين المشغلون بصفة اعتيادية من ستة (6) إلى عشرة (10) عمال، باستقبال متمهين (2) على الأقل،
- يلزم المستخدمين المشغلون ما فوق مائة (100) عامل إلى خمس مائة (500) عامل، باستقبال متمهين واحد (1) على الأقل ، لكل شريحة عشرين (20) عاملا،
- يلزم المستخدمين إذا تجاوز عدد عمالهم خمسمائة (500) عامل باستقبال المتمهين بنسبة 5 % على الأقل من مجموع عدد العمال.

د. التحفيزات الممنوحة للمؤسسة المستقبلية للمتمهين:

- ✓ تخفيض نسبة الضرائب بعنوان رقم أعماله طبقا للتشريع المعمول به، إذا تجاوز عدد المتمهين الواجب استقبالهم النصوص عليه في القانون،
- ✓ للإستفادة من امتيازات منصوص عليها في التشريع و التنظيم لكل مستخدم وفر للمتمهين عند نهاية التكوين منصب عمل دائم،
- ✓ توظيف المتمهين مباشرة بعد نهاية تكوينهم.

هـ. أحكام جزائية :

يعاقب كل مستخدم بغرامة من 10.000 إلى 20.000 دج في حالة ارتكابه إحدى المخالفات المذكورة أدناه:

- ✓ عدم احترام الحصة في تنصيب المتمهين حسب ما هو منصوص عليه في المادة 37 من القانون رقم 10-18 المؤرخ في 10 جوان 2018 المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين،

- ✓ الإخلال بأحد الالتزامات المنصوص عليها في المادة 39 من القانون رقم 18-10 المؤرخ في 10 جوان 2018 المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين.
- ✓ يعاقب كل مستخدم بغرامة من 20.000 إلى 50.000 دج في حالة ارتكابه إحدى المخالفات المذكورة أدناه:

- استخدام المتهمين في أشغال خطيرة أو مضرّة بالصحة ،

- عدم دفع الشبه الراتب للمتهمين..

يشطب من قائمة المستخدمين المستخدم المعني بالمخالفات المذكورة أعلاه لمدة ثلاثة (3) سنوات ابتداء من تاريخ الحكم النهائي، حسب ما هو منصوص عليه في المادة 12 من القانون رقم 18-10 المؤرخ في 10 جوان 2018 المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين ، ولا يستفيد من الامتيازات و التحفيزات الممنوحة بعنوان التمهين. و يبقى المستخدم المعني ، خلال هذه الفترة، ملزم بدفع الرسم على التمهين طبقا للمادة 74 من القانون رقم 18-10 المؤرخ في 10 جوان 2018 المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين.

مما سبق يظهر جليا مدى أهمية استقبال المؤسسة للمتهمين سواء ماليا عدم دفع رسم التمهين أو تقنيا تحضير شباب يعوض العمال الذين سوف يتقاعدون ويكون ذلك في صالح المؤسسة.

IV.رسمي التكوين المهني والتمهين في النظام الجبائي الجزائري :

1-IV-المراجع التنظيمية

- قانون المالية لسنة 1998 مادتان 55 و 56.
- قانون المالية لسنة 2007 مادتان 79 و 80.
- قانون المالية لسنة 2022 المادة 56
- المرسوم التنفيذي رقم 98-355 الصادر في 10-11-1998 بإنشاء مجلس FNAC.
- المرسوم التنفيذي رقم 98-149 بتحديد شروط تطبيق قانون ضريبة التكوين المهني.
- المرسوم التنفيذي رقم 98-362 و 98-363 بشأن تحديد إجراءات تشغيل حسابي التخصيص الخاصين 090-301 و 091-301.

2-IV-من يدفع الرسم؟

- أي مؤسسة توظف 20 عاملاً فأكثر ، يخضع للرسم على التكوين المهني والرسم على التمهين، المستخدمون المقيمون أو الموطّنون في الجزائر، باستثناء الهيئات والإدارات العمومية" وعليه يستفيد من الإعفاء من الرسم على التكوين المهني، المستخدمون المهنيون الذين لديهم أقل من عشرين 20 عاملاً. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2022)

3-IV-تحديد وعاء الرسم

يتعيّن على المستخدمين تخصيص مبلغ أدنى: يساوي 1 % من الكتلة السنوية للأجور، كمساهمة في التكوين المهني المتواصل لمستخدميهم، ومبلغ أدنى يساوي 1 % من الكتلة السنوية للأجور، كمساهمة في التكوين في التمهين. يتمثل وعاء كل رسم ب 1 % من الكتلة السنوية للأجور. و يقصد بالكتلة السنوية للأجور، إجمالي الأجور المدفوعة للمستخدمين قبل خصم المساهمات الاجتماعية والتقاعد وكذا الضريبة على الدخل الإجمالي -أجور."

وعليه يتم تحديد معدل الإخضاع بمعدل يساوي معدل كل من هذين الرسمين و الفرق بين:

–من جهة 1% المنصوص عليها سابقا

–ومن جهة أخرى النسبة الناتجة عن نفقات التكوين أو التمهين المحققة فعليا، مقارنة مع الكتلة السنوية للأجور.

يقصد بما يأتي:

–نفقات التكوين المهني، تلك المتعلقة بالتكوين والنقل والإيواء والإطعام والتأمين، الواقعة على عاتق المستخدمين في هذا الإطار،

–نفقات التمهين، تلك الملتزم بها في التمهين والمنح المقدمة لأساتذة التربص، والأجور المسبقة الممنوحة للمتربصين، وتكلفة اللوازم والملابس والأدوات المهنية المستخدمة من طرف المتربصين، وكذا جميع النفقات المباشرة وغير المباشرة المدرجة ضمن إطار مساهمات التمهين. في حالة عدم بلوغ نسبة 1% من الكتلة السنوية للأجور الواجب تخصيصها لمساهمات التكوين في التمهين، لأسباب مثبتة قانونا، يمكن تخصيص الفارق المحقق في مساهمات التكوين المهني.

IV-4- طرق التصريح والدفع

يجب على المستخدمين اكتاب تصريح خاص توفره إدارة الضرائب أو يمكن تحميله عبر موقعها الإلكتروني، يكون بمثابة إشعار بدفع وأداء الرسوم المستحقة للسنة المالية المقفلة لدى قباضة الضرائب لمكان تواجد مقر الشركة أو المؤسسة الرئيسية بالنسبة للأشخاص المعنويين، أو مكان النشاط بالنسبة للأشخاص الطبيعيين، في تاريخ لا يتجاوز 2 فبراير من السنة الموالية لتلك التي أصبحت بموجبها الرسوم مستحقة الدفع. يجب اكتاب التصريح المنصوص عليه في الفقرة السابقة من طرف المستخدمين ولو في حالة عدم وجود رسوم مستحقة الدفع.

IV 5-العقوبات المطبقة

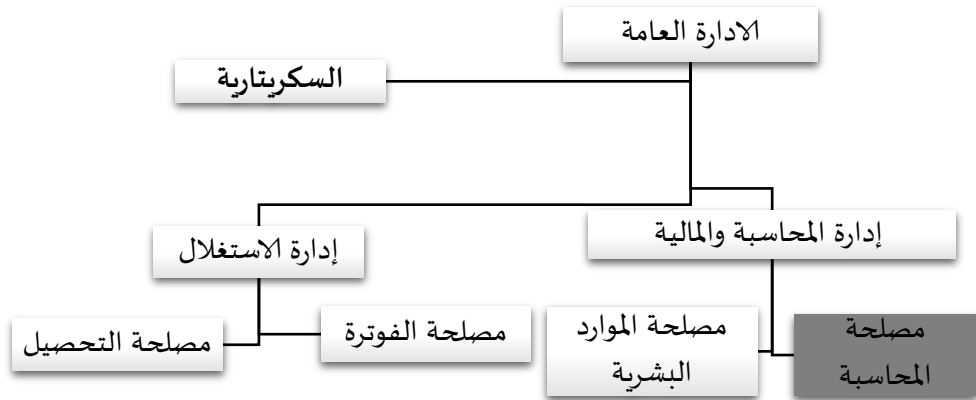
في حالة نقص في التصريح تطبق العقوبات المنصوص عليها في المادة 19 2 من هذا القانون على المستخدم الذي لم يقم باكتاب التصريح الخاص المذكور أعلاه، بعد انتهاء المهلة المحددة.

V. الدراسة التطبيقية في مؤسسة سوق الجملة للخضر والفواكه سطيف MAGSETIFEL :

V-1-تقديم مؤسسة MAGSETIFEL :

هي مؤسسة اقتصادية عمومية تدخل ضمن تحكم الدولة في سوق الخضر والفواكه وبالتالي عوضت هذه المؤسسة أسواق الجملة للخضر والفواكه بإعطائها نمط عصري سواء في الهياكل أو في التسيير، تابعة لمجمع أسواق الجملة MAGRO ، بدأت نشاطها سنة 2017 واستفادت من قرض من الصندوق الوطني للاستثمار يبدأ استحقاقه سنة 2022 . يمكن تلخيص هيكلها التنظيمي بالشكل البياني التالي:

الشكل رقم (1) : يوضح الهيكل التنظيمي لمؤسسة MAGSETIFEL :



المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على وثائق المؤسسة

2-7- تركيبة اليد العاملة: منذ نشأتها والمؤسسة تقوم بعمليات التوظيف إلى أن وصلت حاليا إلى حوالي 76 عاملا من مختلف الفئات المهنية 5 إطارات و 22 أعوان التحكم و 50 أعوان التنفيذ، وتجدر الإشارة هنا أن عمليات التوظيف تمر عبر الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM وهذا لاحترام القانون الساري المفعول.

3-7- مخطط التكوين للمؤسسة سنة 2021: بالتنسيق مع إدارة المجمع تقرر تنفيذ مجموعة من التكوينات لفائدة مختلف الأعوان والإطارات في إطار تحسين كفاءة هؤلاء الأفراد وكذا تحضيرهم لشغل مناصب أخرى تحتاجها المؤسسة أو لمناصب ترقية ومنه تحافظ المؤسسة على عمالها وتقليص نفقات الأجور بتوظيفات جديدة والأحسن هو تحويل بعض الأعوان من عقود محددة المدة إلى عقود مدة غير محددة. تضمن البرنامج المخطط له التكوينات التالية:

الجدول رقم (2) : يوضح الاحتياجات التكوينية للمؤسسة

نوع التكوين	عدد العمال المعنيين
محاسبة باستخدام برنامج PC COMPTA	02
موارد بشرية وحساب الأجور باستخدام برنامج PC PAIE	01
مراقبة التسيير	05

حساب ميزانية التكوين لدى المؤسسة: بمجموع 76 عامل تدفع المؤسسة ما مجموعه تقريبا 3344251 دج شهريا أي مبلغ 40131012 دج سنويا (مع العلم هذا المبلغ يمثل كتلة الأجور للمؤسسة كما عرفها قانون المالية 2022 السابق الذكر أي مجموع الأجور الخام). ميزانية التكوين = 40131012 * 1% = 401310 دج (حوالي 40 مليون سنتم).

أ. تنفيذ برنامج التكوين : قامت المكلفة بالتكوين بالبحث عن مختلف مؤسسات التكوين التي تعرض التكوينات السابقة على مستوى ولاية سطيف من خلال الولوج لمختلف مواقع هذه المؤسسات وحساباتها في الفايبيوك وبدأت بالاتصال بها طالبة منها إرسال العروض متضمنة البرنامج والمحتوى لكل تكوين مع التكلفة، وبعد تلقي مختلف العروض وبالرجوع إلى مدير المؤسسة وتحليل ودراسة مختلف العروض وقع اختيار مؤسسات التكوين التالية:



الجدول رقم (3): يوضح عروض التكوين المقترحة على المؤسسة:

المؤسسة المعنية	نوع التكوين
المدرسة الكبرى للإعلام الآلي والتسيير	محاسبة باستخدام برنامج PC COMPTA
المدرسة الكبرى للإعلام الآلي والتسيير	موارد بشرية وحساب الأجور باستخدام برنامج PC PAIE
مكتب خبير محاسب	مراقبة التسيير

المصدر: مخطط التكوين لسنة 2021 لمؤسسة MAGSETIEL

تم الاتصال بالمؤسسات المعنية ولتأكيد العملية قامت المؤسسة بإرسال سندات الطلب للمؤسسات المعنية (سوف نركز فقط على المؤسسة الأولى فقط). تجدر الإشارة انه تم الاتفاق أن يكون التكوين على مستوى مؤسسة MAGSETIFEL إذ لديها قاعة اجتماعات مجهزة بسبورة وشاشة عرض ، وعليه يتوجه المكون المرسل من المدرسة إلى المؤسسة حسب برنامج متفق عليه مسبقا. دامت مدة التكوين 30 ساعة لكل تخصص على مدار شهر كامل بمراعاة ساعات العمل للاطارات المعنية بالتكوين وكذا المكون. ب.تسوية فاتورة عملية التكوين: وعند انتهاء التكوين والذي كان في 2021/11/15 قامت المدرسة الكبرى للإعلام الآلي والتسيير بإعداد الفاتورة وإرسالها للمؤسسة وفق الفاتورة التالية:

LA GRANDE ECOLE D'INFORMATIQUE ET GESTION GEI

Facture

15/11/21

N14

TEL

VENDEUR: GEI SETIF

CLIENT : MAG SETIFEL

RC N°:04B1135568

ACTIVITE:VENTE EN GROS

MFISC:19870511734

Address : SETIF

ART

N°:0010071987

NIF:1144778855223366 RC8855220B33

ART N° : 9966332255887744

FACTURE N° :14

N°	DES IGN ATI ON	Q T E	P U	MONT ANT
01	Formation comptabilité pc compta	2	50000	100000
02	Formation GRH pc paie	1	60000	60000

ARRETE LA PRESNTE FACTURE A LA SOMME DE :

Cent soixante quatorze mille quatre cent dinars algériens

Mode de paiement : par cheque CPA

NET
COMME
RCIAL

160000

TVA 9%

14400

TOTAL
TTC

174400

TIMBRE

0,00

NETAPAYER

174400

نلاحظ هنا أن المؤسسة دفعت مبلغ 160000 للتكوين الأول (مبلغ خارج الرسم) ولكنها قامت بتكوين آخر اشرفنا له مسبقا في مراقبة التسيير ل 5 إطرارات بمبلغ 50000 دج للفرد أي مبلغ إجمالي 250000 دج خارج الرسم. وعليه بجمع المبلغين $250000 + 160000 = 410000$ دج وهي أكبر من الميزانية المحضرة بـ 10000 دج وبالتالي لا تسدد الأجر (أكبر من 1% من كتلة الأجور)

قامت المؤسسة بمبدأ استثمار خاصة تستخرج من موقع المديرية العامة للضرائب لإثبات قيامها بالتكوين وتقوم بالتأشير عليها لدى مديرية التكوين المهني (هذه الأخيرة تتأكد من حصول المؤسسة المكونة على اعتماد لممارسة النشاط وكذا قيامها فعلا بهذه العملية التكوينية فهو نوع من الرقابة) وتصرح بها على مستوى مركز الضرائب سطيف لكي تتحصل على الإعفاء من دفع رسم التكوين المهني. وبعد انتهاء عملية التكوين ونظرا أن مدير المالية والمحاسبة كان يقوم بالعديد من المهام لوحده تم تكليف إطار الموارد البشرية الذي تم تكوينه بمهمة حساب الأجور باستخدام برنامج PC PAIE الذي أصلا المؤسسة تعمل به وكذا واحد من الإطرارات الذي تكون في برنامج المحاسبة PC COMPTA تم تكليفه بمسك جزء من اليوميات وقد تم تحويل عقده من محدد المدة إلى غير محدد المدة وبالتالي حافظ على منصبه.

V-3- رسم التمهين : تجدر الإشارة هنا أن المؤسسة تعتبر حديثة النشأة ولا تتضمن ضمن نشاطها تخصصات تمهين خاصة بالحرف المعروفة ، لذا لم تقم المؤسسة باستقبال المتهمين وبالتالي تقوم بتسديد رسم التمهين بالتصريح به في وثيقة G50 لشهر ديسمبر بمبلغ $40131012 * 1\% = 401310$ دج.

VI- دراسة إحصائية للحصول على الجبائية لرسم التكوين المهني والتمهين لمركز الضرائب سطيف:

VI-1- تقديم مركز الضرائب سطيف:

في إطار عصرنة هياكل المديرية العامة للضرائب تم استحداث ثلاثة مصالح خارجية تتمثل في مديرية كبريات الشركات DGI والمراكز الجوية للضرائب CPI ومراكز الضرائب CDI هذه الأخيرة استحدثت لمتابعة ملفات المكلفين، الخاضعين للنظام الحقيقي، والذي يفوق رقم أعمالهم 8 ملايين دج، ينظم المركز في 3 مصالح رئيسية وقباضة ومصطلحتين فرعيتين كما أن الهدف من إنشاء هذه المراكز هو:

✓ توحيد وتجميع التعامل الضريبي لنفس المكلف في ملف واحد.

✓ تخفيض عدد المصالح القاعدية.

✓ استغلال شبكة الأنترنت والتكنولوجيا الحديثة للتواصل مع المكلف..

✓ إنشاء مصلحة الإعلام والاستقبال لتحسين العلاقة مع الخاضعين.

وبالنسبة لولاية سطيف تقرر فتح مركزين واحد في مدينة سطيف والآخر في مدينة العلمة (على وشك الفتح في الأشهر المقبلة) بحكم الولاية تملك قطبين صناعيين وتجاريين هما سطيف والعلمة ، بالنسبة لمركز سطيف تم افتتاحه في 03 مارس 2013 تم افتتاح مركز الضرائب بولاية سطيف و الواقع بشارع منصور محمد يحي الهضاب ولاية سطيف وذلك بموجب القرار الوزاري رقم 20 الصادر في 2 ربيع الثاني عام 1430 الموافق لـ 29 مارس 2009م وهو حاليا يسير ملفات ما يقارب 14000 مكلف بالضريبة أو شريك اقتصادي كما أصبح يسمى في ظل عصرنة التعامل مع المكلفين.. يحتوي مركز الضرائب لولاية سطيف على 92 موظف و الشكل التالي يوضح توزيع الموظفين حسب المصالح .

إلا أن مركز الضرائب بمصالحه يشكل جزء من مديرية الضرائب حيث يترأسه رئيس مركز يشرف على إدارته ،

أما المديرية يترأسها مدير ولائي وهو بالتالي غير مستقل عنها. بالنسبة للمكلفين بالضريبة لن يصبحوا متعاملين

إلا مع محاور جلائي وحيد , لن يتحتم عليه التنقل من مصلحة إلى أخرى و ستسهل بذلك مساعهم الإدارية , أما فيما يتعلق بالإدارة الجبائية فيشكل فتح مركز الضرائب تطورا ممبزا لأسباب أهمها :

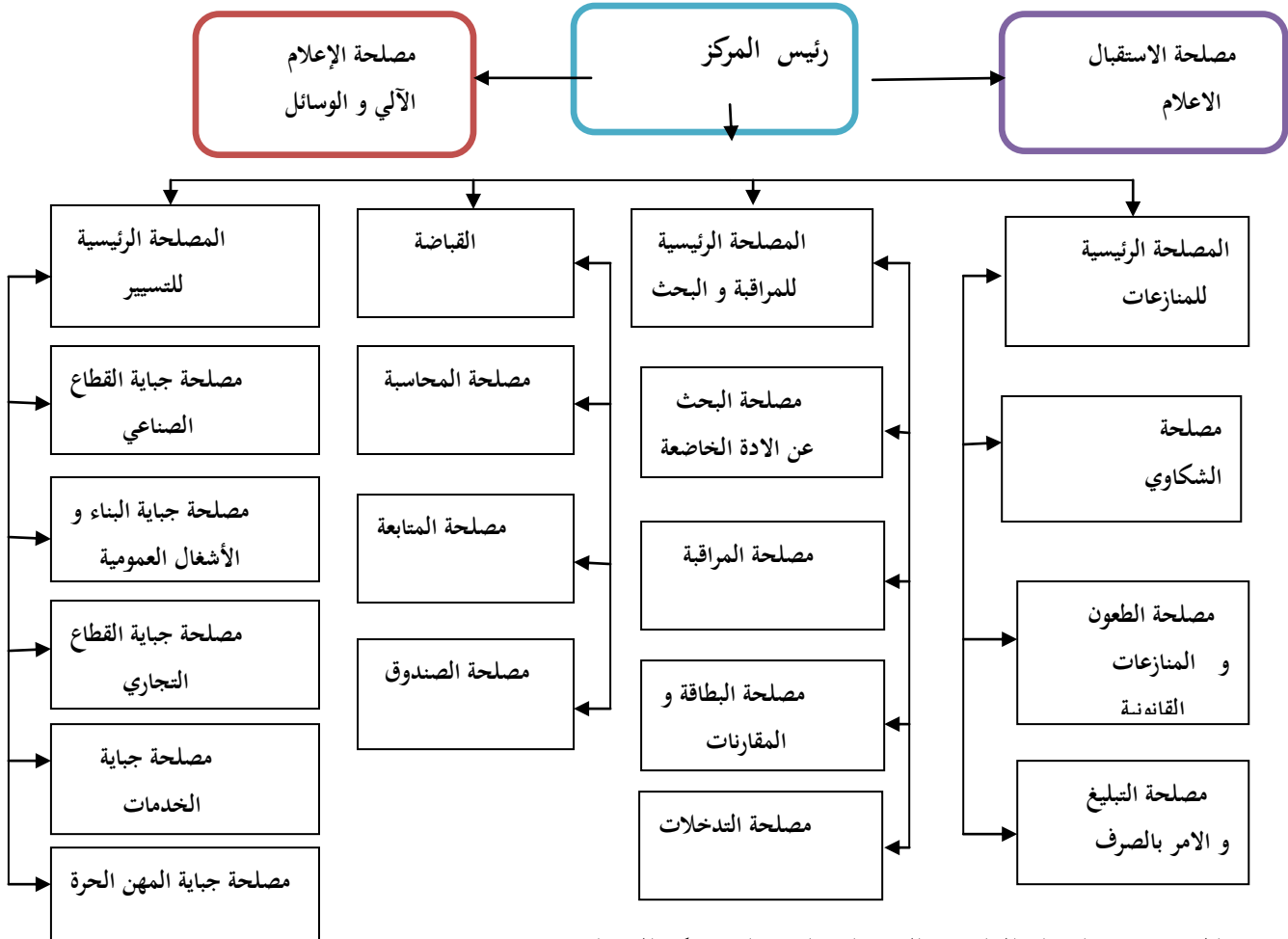
✓ سيترتب عن تقليص عدد المصالح القاعدية الناجم عن إحداث مركز الضرائب تخفيضا في تكلفة التسيير .

✓ تساهم عصرنة إجراءات التسيير المواكبة لإحداث هذه المراكز في زيادة مستوى تحصيل الإيرادات الجبائية .

✓ تسعى الإدارة الجبائية من خلال مشاريع مراكز الضرائب إلى توسع الوعاء الجبائي و التخفيض من ظاهرة عدم المساواة في توزيع الأعباء الجبائية بين المكلفين بالضريبة .

الهيكل التنظيمي لمركز الضرائب لولاية سطيف :ينظم مركز الضرائب إلى ثلاث مصالح رئيسية و قباضة و مصلحتين وهي:

الشكل رقم (02) : الهيكل التنظيمي لمركز الضرائب لولاية سطيف.



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على وثائق مركز الضرائب.

VI-2- دراسة حصيلة رسم التكوين المهني ورسم التمهين:

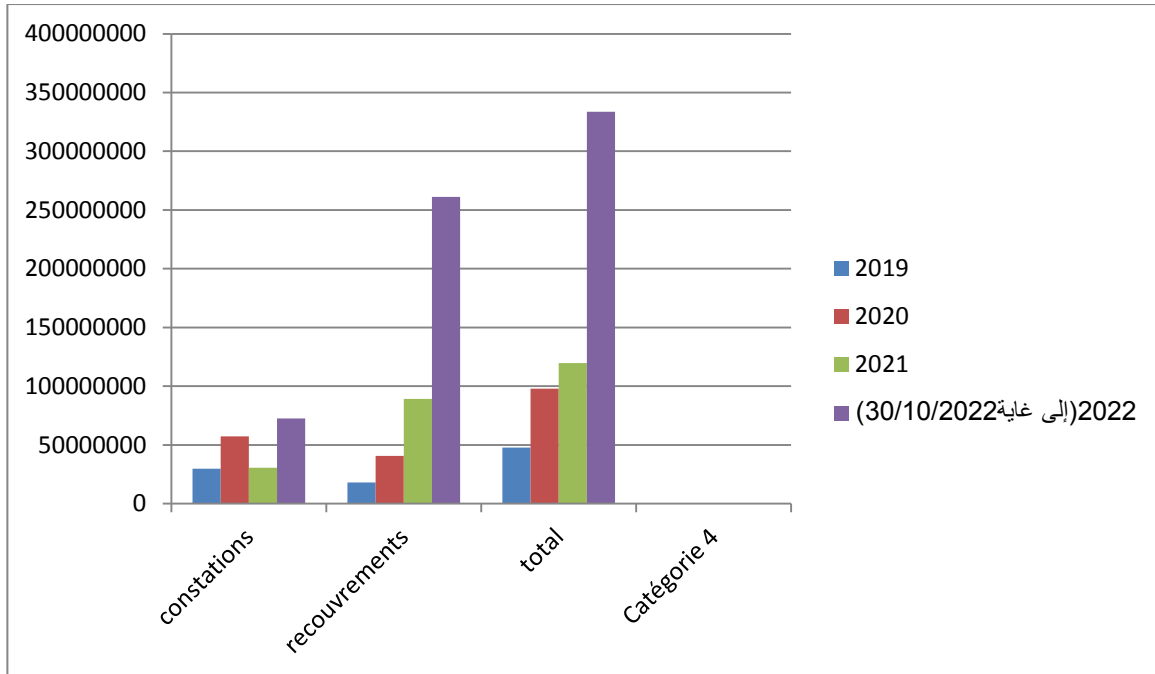
من خلال المقابلة مع قابض الضرائب لمركز الضرائب سطيف حصلنا على الإحصائيات الموضحة في الجدول أدناه مع العلم أن كلا الرسمين التكويني والمهني والتمهين يسجلان في نفس رقم المادة (numéro article) الذي تسجل فيه ضمن محاسبة التحصيلات ويصعب فصلهما إلا بالعودة للتصريحات المنفردة لكل المكلفين (رقم المادة هو 302091)، وكذلك تم تقسيم التحصيلات التي جاءت بعد عملية رقابة جبائية خضع لها المكلف وتم إثباتها وسددها المكلف من خلال الورد الضريبي (Role) نممها في الجدول ب Constations وهناك تحصيلات عادية قام المكلفون بتسديد الرسمين إراديا نسميها Recouvrements مع العلم ومن خلال محاوررة القابض أكد عدم إقبال المؤسسات على تسديد هذا الرسم وغالبا ما يكون موضوع استرداد في عمليات الرقابة الجبائية.

الجدول رقم (4): يوضح الإثباتات (Constations) والتحصيلات (Recouvrements) خلال السنوات 2019-2022 كما يلي (المبالغ بالدينار الجزائري):

السنة	2019	2020	2021	2022 (إلى غاية 30/10/2022)
constations	29740991	57379187	30436633	72512527
recouvrements	17993710	40527336	89145300	261233972
total	47734701	97906523	119581933	333746499

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معلومات قابض الضرائب لمركز الضرائب سطيف.

الشكل رقم (3) يوضح الإثباتات (Constations) والتحصيلات (Recouvrements) خلال السنوات 2019-2022 كما يلي (المبالغ بالدينار الجزائري):



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الجدول السابق.

يلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه ارتفاع إجمالي التحصيلات من 2019 إلى 2022 وهذا راجع لتكثيف عمليات الرقابة التي يقوم بها مفتشو الضرائب لدى المركز إلى جانب تحسن الوضع الاقتصادي بعد الخروج من جائحة كورونا وبداية تحرك النشاط الصناعي والتجاري ، دون أن ننسى إدخال عناصر الرقمنة وتسهيل

عملية التصريح عن بعد جعل المكلفين يقومون بواجباتهم الجبائية بأكثر سهولة ، وكل هذا نلخصه في تحسن تدريجي لفعالية النظام الجبائي .

VII-الخاتمة:

يظهر لنا من خلال دراستنا هذه أن للدولة دور كبير في تنظيم سوق الشغل إما من خلال التدخل فيه مباشرة والقيام بعمليات التوظيف في الوظيف العمومي أو المؤسسات الاقتصادية أو من خلال استخدام سياساتها الجبائية لتوجيه قطاع معين أو تشجيع المؤسسات على توجه معين يخدم سوق الشغل ولو بطريقة غير مباشرة كما هو الحال في رسمي التكوين المهني والتمهين اللذان يفرضان على المؤسسات التي لا تقوم بعمليات تكوين عمالها أو استقبال الشباب المتمهين الذي يرسل من طرف مراكز ومعاهد التكوين المهني ، من خلال بحثنا يظهر لنا صحة الفرضية الأولى وهي التأثير المباشر لرسمي التكوين المهني والتمهين على مساعدة إدارة الموارد البشرية في رفع كفاءة عمالها والحفاظ على مناصبهم ، وعليه تمكنا من الحصول على النتائج التالية:

1.VII.نتائج البحث:

- ✓ تعتبر عمليات التكوين المهني ذات أهمية بالغة في تحسين أداء وكفاءة العمال وبالتالي زيادة إنتاجيتهم.
- ✓ من الناحية المالية على المسير تحضير ميزانية للتكوين تساوي على 1% من كتلة الأجور للمؤسسة واستهلاكها في عمليات تكوينية جيدة للعمال عوض دفع ذلك الرسم لخزينة الدولة دون الاستفادة منه مباشرة.
- ✓ استخدام الدولة لسياساتها الجبائية لتوجيه الاقتصاد أو لتشجيع قطاعات معينة مما يكسبها القدرة على التأثير فيه من بها رسمي التكوين المهني و التمهين لتشجيع المؤسسات على تكوين عمالها واستقبال المتمهين وبالتالي تحمل جزء من الأعباء على الدولة في هذا المجال ويمكن تصنيف ذلك ضمن مسؤوليات المؤسسة المجتمعية أو الاجتماعية(مؤسسة -مواطنة).
- ✓ استخدام السياسات الشبه جبائية إلى جانب السياسات الجبائية كتخفيضات اشتراكات أرباب العمل في صندوق الضمان الاجتماعي مقابل توظيف الشباب المتخرج من الجامعات ومراكز ومعاهد التكوين المهني.
- ✓ أغلب المؤسسات الكبرى العمومية كسونطراك وسونلغاز ونفطال أنشأت مراكز ومعاهد للتكوين الخاصة بها فهو نوع من الاستثمار للحصول على رأسمال البشري وكذا التحسين المستمر لكفاءات العمال والرسكلة والى غير ذلك من أنشطة التكوين وتحسين الأداء.

2.VII. مقترحات البحث:

- ✓ من الناحية المالية يجب على المؤسسة تحضير ميزانية لاستقبال المتمهين وتكوين حسب احتياجات المؤسسة المستقبلية خاصة في المناصب التي تشهد نقصا سواء في سوق الشغل (عدم إقبال الشباب على التكوين فيها) أو خروج عمال المؤسسة للتقاعد وبالتالي تعويضهم بهؤلاء الشباب المكون على ظروف المؤسسة.
- ✓ تدعيم نشاط الرقابة الجبائية لإجبار المؤسسات التي لا تقوم بنشاطات التكوين والتمهين من أجل دفع الرسمين وبالتالي زيادة التحصيل الجبائي لصالح خزينة الدولة.

✓ تشجيع القطاع الخاص الذي غالبا لا يقوم بنشاط التكوين والتمهين وذلك لزيادة مستويات الاستفادة خاصة للعمال بأن يحافظوا على مناصبهم والمؤسسة تتحصل على الاستقرار فيما يخص اليد العاملة.

3.VII. أفاق البحث: من خلال بحثنا هذا نجد أن لرسمي التكوين المهني والتمهين علاقة كبيرة باليد العاملة في المؤسسة سواء من أجل سيرورة العمل أو زيادة تأهيل العمال ، وعليه أفاق الدراسة نجدها في كيفية فرض الدولة إجراءات جديدة لإرغام أو على الأقل تشجيع المؤسسات العمومية أو الخاصة لتكوين عمالها وتحمل جزء من المسؤولية مع الدولة. في الأخير تجدر الإشارة أن الدولة تتحمل أعباء كبيرة من أجل التكوين والتعليم سواء الجامعي أو التكوين المهني وغالبا ما يجد الشباب المتخرج صعوبة في الاندماج في سوق العمل لذا تدخلت الدولة بصفتها منظمة للسوق وكذا لعبها لدورها الاجتماعي في إحداث برامج دعم للسباب كجهاز المساعدة على الإدماج المهني سنة 2008 (نظرا لتوفر الإمكانيات المالية في تلك الفترة) وبقي ساري العمل إلى غاية 2016 الغرض منه إدماج الشباب المتخرج ليحصل على عمل ولكن لنقص المتابعة والرقابة لم يحقق أهدافه كاملة ومنه نستنتج أنه لا بد من الاستخدام الجيد لموارد الدولة وكذا لسياساتها الجبائية لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية ولا يتأتى ذلك إلا بإشراك المؤسسات الاقتصادية في عملها الاجتماعي ضمن محيطها الاقتصادي والمجتمعي.

VIII- الإحالات و المراجع:

Documents PIGIER CENTRE DE FORMATION FRANCAIS. (2018). RESSOURCES HUMAINES GESTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE. PARIS: PIGIER.

الاتفاقية الجماعية سطيف 2011 المؤسسة الوطنية للمنتوجات الكهروكيميائية ENPEC

احمد و شان و بن علي بلعزوز. (2017). الاصلاحات الضريبية كأداة لعصرنة وتطوير الادارة الضريبية بالاشارة الى حالة الجزائر. مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية (17)، 68.

ادارة الموارد البشرية 2022

ادارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل 2008 الرياض مركز البحوث

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية قانون المالية 2022 الجزائر الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

الجريدة الرسمية قانون الاجراءات الجبائية

السياسة الضريبية في الجزائر) مذكرة ماستر 2016 (ورقلة الجزائر كلية العلوم الاقتصادية جامعة ورقلة

المنظمات العامة ، البناء، العمليات ، النمط الإداري 2002 مصر مؤسسة حوري الدولية للنشر والتوزيع

الموقع الرسمي لوزارة التكوين المهني

النظام الضريبي بين الفكر المالي المعاصر والفكر المالي الاسلامي 2014 قسنطينة كلية العلوم الاقتصادية جامعة

قسنطينة 3



أنظمة وآلية تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والادارات العمومية 2011 الجزائر المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم

طرق الطعن في قرارات الادارة الجبائية في الجزائر)رسالة ماجستير 2016(الجزائر كلية الحقوق سعيد حمدين الجزائر

محاضرات مقياس الجباية المعمقة للمؤسسة)ماستر محاسبة وجباية 2020(سطيف الجزائر كلية العلوم الاقتصادية جامعة سطيف 1