

مساهمة السياسة الجبائية في ترقية التكوين المتواصل داخل المؤسسة الاقتصادية
دراسة حالة مؤسسة-أليانس للتأمينات والبنك الوطني الجزائري

The contribution of tax policy to promoting continuous training
within economic institutions- Case study: Alliance Insurance
and the National Bank of Algeria.

مسعودي عبد القادر*1

¹ جامعة البويرة (الجزائر)، ab.messaoudi@univ-bouira.dz

مخبر السياسات التنموية والدراسات الاستشرافية

تاريخ القبول : 2025-12-20

تاريخ الاستلام: 2025-11-01

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور السياسة الجبائية في ترقية التكوين المتواصل للعمال والتحريض على الاستثمار في الموارد البشرية، من خلال التطرق للرسم على التكوين المتواصل الذي يفرض على أرباب العمل والمؤسسات التي لا تقوم بالتكوين المتواصل لموظفيها أو تقوم به بشكل غير كافٍ، وقد توصلت الدراسة إلى أن النظام الجبائي يخير المؤسسات بين القيام بالتكوين لموظفيها سنوياً بناءً على ميزانية تقدر بـ 01% من كتلة الأجور السنوية، وفي حالة عدم قيامها بالتكوين تقوم بدفع مقابل ميزانية التكوين التي لم تستخدم في التكوين المتواصل كرسوم للإدارة الجبائية، وبهذا فإن السياسة الجبائية تهدف إلى تحريض المؤسسات على التطوير المتواصل لمهارات لمستخدميها.

الكلمات المفتاحية: السياسة الجبائية، الرسم على التكوين، التكوين المتواصل.

تصنيف Jel: H20 : I25

Abstract:

This study objective was to determine the role of tax policy in promoting continuous training for workers and encouraging investment in human resources, by addressing the tax on continuous training imposed on employers and institutions that do not provide continuous training for their employees or do so inadequately. The study concluded that the tax system gives institutions the choice between providing training for their employees annually based on a budget estimated at 1% of the total annual wage bill, or, if they do not provide training, paying the unused training budget as a tax to the tax authorities. Thus, the tax policy aims to encourage institutions to continuously develop the skills of their employees.

Keywords: Tax policy, continuing training tax, continuing training.

Jel classification code : H20 : I25.

1-مقدمة:

تعتبر السياسة الجبائية أداة في يد الحكومة تسطر بها عدة أهداف اقتصادية وتنموية واجتماعية، من بينها التشجيع على التشغيل وتكوين اليد العاملة قبل التوظيف وأثناء العمل وتأهيلها في الوسط المهني والحرص على تنمية المهارات الوظيفية العمال، باستعمال عدة تقنيات وخيارات جبائية، سواء بتقديم تحفيزات جبائية للتشجيع على تبني وظيفة التكوين المتواصل في الوسط المهني والمؤسسات الاقتصادية، أو بفرض ضرائب ورسوم على المؤسسات وأرباب العمل الذين لا يقومون بضمان التكوين المتواصل لعمالهم، وفي هذا السياق اتخذت بعض الأنظمة الجبائية المقارنة أسلوب العقاب، حيث تفرض غرامات جبائية على المستخدمين الذي لا يقومون بالقيام بأي جهد للتكوين المتواصل لعمالهم.

ونظرا لأهمية التكوين المتواصل ودوره في الرفع من مستوى الأداء الوظيفي للعمال وتأهيلهم لمسايرة التقنيات الحديثة في الإنتاج مما ينعكس إيجابا على أداء المؤسسات ككل، فقد حظي المورد البشري باهتمام المشرع الجزائري، حيث نصت المادة 57 من القانون رقم 90-01 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتضمن قانون العمل على أنه يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، وفي نفس السياق قد جاء الإصلاح الجبائي في قانون المالية لسنة 1991 بألية جبائية تشجع وتحرض أرباب العمل على التكوين المتواصل للعمال، تمثلت في استحداث الرسم على التكوين المتواصل.

-الإشكالية الرئيسية :

في إطار طرح السياق السابق يمكننا طرح الإشكالية الدراسة كمايلي:

ما مدى مساهمة الأليات الجبائية التي وضعها المشرع من أجل ترقية التكوين المتواصل وتحسين الأداء المهني والوظيفي للعمال في المؤسسة الاقتصادية؟

-فرضيات الدراسة :

من أجل الإحاطة بجوانب الموضوع وإيجاد حلول ونتاج لإشكالية الدراسة، نضع الفرضيتين

الأتيتين :

-حظي موضوع التكوين المتواصل للعمال باهتمام المشرع الجبائي من خلال اعتماده على أسلوب فرض ضرائب ورسوم على أرباب العمل والمؤسسات الذين لا يبذلون الجهد الكافي لتحسين المستوى الوظيفي والمهني لعمالهم.

-تبذل المؤسسات عينة الدراسة جهدا سنويا كافي للتكوين المتواصل للموظفيها بالشكل الذي يجنبها دفع أي رسوم ضريبية أو غرامات جبائية.

-أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال الدور الحديث للسياسة الجبائية وتدخلها في مختلف الظواهر الاقتصادية والسلوكيات الاجتماعية ومخططات التنمية، حيث يهدف المشرع من خلال ألياتها المختلفة التدخل لإحداث أثر مرغوب ومن بينها التكوين المتواصل والمستمر للمورد البشري في سوق العمل، وذلك من أجل تحسين أداء اليد العاملة ومواكبتها للتقنيات الحديثة في مناصب العمل.

-أهداف الدراسة:

التعرف على فعالية الأليات والإجراءات الجبائية التي وضعها المشرع الجبائي في ضمان حق العامل

في التكوين وتحسين المستوى أثناء العمل والتحقق من مدى كفايتها في ضمان هذا الحق، وتشخيص نقاط القوة والضعف فيها.

-منهج الدراسة وأدواتها:

تتمثل الحدود الزمنية لهذه الدراسة في التشريعات المتعلقة بالعمل والتشريعات الأخرى ذات العلاقة مثل القانون الجبائي المتعلقة إلى غاية سنة 2024، مع إسقاط الدراسة على المؤسسة الاقتصادية الجزائية باعتبارها المكلف الخاضع لهذه القوانين، ولتحقيق هدف الدراسة اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لموضوع الدراسة، وتم الإعتماد على البيانات المالية المنشورة في التقارير السنوية للتسيير لمؤسسات الدراسة ومختلف المنشورات ذات العلاقة بالدراسة.

-الدراسات السابقة:

من خلال قيامنا بالمسح المكتبي لمختلف مستودعات البحث والمكتبات الافتراضية وجدنا بعض الدراسات التي تتقاطع مع موضوع دراستنا، حيث سنذكر أهم الدراسات التي تشترك معها في إحدى المتغيرات كمايلي:

-قدي عبد المجيد، رياض القادر (2013) بعنوان: دور التكوين المتواصل في تحقيق تميز الموارد البشرية مع إسقاط الدراسة على مؤسسة سوناطراك، تمثلت الدراسة في مقال منشور في مجلة معارف، حاول من خلالها الباحثان البحث عن مساهمة التشريعات القانونية ذات العلاقة بالتكوين، في تحريض المؤسسة على تبني توجه التكوين المتواصل لموظفيها، ولمعالجة هذه الإشكالية تطرق الباحثان إلى مختلف التشريعات التي تلزم المؤسسة بتبني التكوين المتواصل وتشجعها على ذلك وتتمثل في القانون رقم 11/90 المتضمن قانون العمل الذي يلزم أصحاب العمل بتسطير برامج تكوينية العمال، ثم صدر بعده القانون العضوي رقم 02/97 الذي جاء به قانون المالية لسنة 1998 والذي تضمن استحداث الرسم على التكوين المتواصل، وقد توصل الباحثان إلى أن الهدف من الرسم هو الضغط على المؤسسة وتحريضها من أجل اعتماد التكوين، ويعتبر أيضا أداة مباشرة لتدخل المشرع في سياسة الموارد البشرية للمؤسسة، إلا أن هناك قصورا من جانب المؤسسات في فهم آلية الرسم وأهدافه، فسرتها ارتفاع الحصيلة الجبائية المرتقعة للرسم، وهو ما يبين عزوف كثير من المؤسسات عن بذل مجهودات فيما يخص تكوين المستخدمين وتفضيلهم دفع الرسم لإدارة الضرائب بدلا عن ذلك.

-شوقي طارق (2023) بعنوان: أهمية رسمي التكوين المهني والتمهين لمدير الموارد البشرية للحفاظ على مناصب الشغل على مناصب الشغل في مؤسسته، حاول من خلالها البحث عن أهمية الرسم في الرفع من كفاءة العمال والحفاظ على مناصبهم من خلال التطرق إلى السياسة الجبائية ودورها في التنمية الاجتماعية وترقية المورد البشري من خلال تقديم إعفاءات جبائية لتشجيع التكوين المهني والتكوين المتواصل في المؤسسات الاقتصادية، وقد توصلت إلى أن فرض الرسم يؤثر على تسيير الموارد البشرية في المؤسسة بشكل إيجابي.

-دراسة لوماشي أحمد و مختاري بولنوار (2024) بعنوان: دور الجباية العادية في تحقيق توازنات الاقتصاد الكلي والرسم على التمهين في الجزائر نموذجا، هدفت الدراسة إلى معرفة كيفية تأثير الرسوم الجبائية في التشجيع على التمهين والتكوين المتواصل في محيط العمل، من خلال التطرق إلى آليات فرض الرسوم والحدث المنشئ لها ومساهمتها في ترقية التكوين المتواصل في الوسط المهني، وقد توصلت الدراسة إلى أن للرسم الجبائي أهمية في تشجيع المؤسسات الاقتصادية على تبني التكوين وتطوير مهارات الموظفين، لكن تبقى فعالية الرسم دون المستوى المطلوب مما حال دون تحقيق الأهداف المسطرة نتيجة تعقيد إجراءات التحصيل وعدم فعالية الرقابة.

-مساهمة الدراسة:

ما يميز هذه الدراسة هو أن العديد من الدراسات تطرقت إلى دور التكوين المتواصل في تعزيز خبرات العمال داخل المؤسسة وأشارت إلى أهميته في تحسين الأداء واعتباره ركيزة أساسية لتحسين الأداء الوظيفي ورفع المردودية ومواكبة تطور تقنيات الإنتاج، لكن هذا الحافز غير كافٍ ليشجع المؤسسات وأرباب العمل للاستثمار في المورد البشري والمبادرة في اعتماد خطط للتكوين المتواصل وتحسين المستوى، لهذا جاءت هذه الدراسة لتبين دور المشروع من خلال السياسة الجبائية من خلال آلياتها المختلفة كأداة للتدخل المباشرة في استراتيجية تسيير الموارد البشرية للمؤسسة وتحريضها على تبني خيار التكوين المتواصل والاستثمار فيه، أو دفع مقابل ذلك رسماً جبائياً وعاءه الضريبي الكتلة الأجرية السنوية التي يدفعها المستخدم.

2- دور السياسة الجبائية في ترقية التكوين المتواصل :

1-2- تعريف السياسة الجبائية :

تعتبر السياسة الجبائية عن جملتها من التدابير والإجراءات ذات الطابع الجبائي التي تتبناها الحكومة من أجل إحداث تأثير إيجابي وتفاذي أثار مرغوبة من أجل تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية وسياسية (قدي ، دراسات في علم الضرائب، 2011، صفحة 10) ويمكن تعريفها أيضاً على أنها برنامج حكومي يهدف إلى التأثير في المحيط الاقتصادي والاجتماعي والمالي وفق التوجهات الحكومية المسطرة من خلال استعمال الأدوات الضريبية المتمثلة في الضرائب والرسوم وكذلك الشبه ضريبية مثل اشتراكات الضمان الاجتماعي والغرامات القضائية، ويمكن تصنيف السياسة الجبائية حسب الهدف إلى نوعين هما:

- **سياسة جبائية تحفيزية:** تهدف إلى دعم بعض الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية وتتم من خلال برامج تحفيزية تقدمها الحكومة تتمثل في إعفاءات ضريبية أو تخفيضات جزئية .
- **سياسة جبائية حمائية (دفاعية):** تهدف إلى الحد من بعض الظواهر الاقتصادية والاجتماعية الغير مرغوبة أو الغير مسطرة ضمن البرامج الحكومية، وتكون عن طريق فرض ضرائب جديدة على بعض الأنشطة أو المنتجات والخدمات أو الرفع من معدلات الضرائب والرسوم السابقة.

2-2- أدوات السياسة الجبائية:

تتمثل أدوات السياسة الجبائية في مجموعة من الخيارات والإجراءات المنظمة ذات الطابع الضريبي التي تتكامل مع بعضها (pierre , 2008, p. 02) من أجل تحقيق الأهداف المرجوة، حيث توظف الحكومة جميع الآليات الجبائية المتمثلة فرض ضرائب ورسوم جديدة، أو توسيع الوعاء، تقديم إعفاءات وتحفيزات جبائية تتمثل في إعفاءات دائمة أو مؤقتة أو تخفيضات جبائية، أو فرض إجراءات جبائية تقنية، ويتوقف نجاح السياسة الجبائية على عدة نقاط أساسية: (قدي ، 2003، صفحة 139)

- تحديد الأولويات التي يسعى إلى تحقيقها النظام الجبائي على المدى الطويل والقصير.
- المزج بين مختلف الأدوات الممكن استخدامها عند بناء الهيكل الضريبي باختيار الضرائب الأكثر ملائمة للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية.
- تحديد المعدلات التي تمكن من رفع الحصيلة الجبائية وفي نفس الوقت تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية.

3-2-تعريف التكوين المتواصل:

عرفه القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين على أنه تحيين معارف العمال وتحسين مستواهم من أجل:

- تشجيع الإدماج وإعادة الإدماج والحركية المهنية للعمال؛
- تكييف قدرات العمال مع التطور التكنولوجي والمهن. (القانون العضوي رقم 08-07، 2008)

ويقصد به أيضا تحسين مستوى المستوى المهني للعمال، أي أنه كل عمل تكويني يهدف إلى تكييف العامل مع منصب عمله باستمرار تبعاً للمتطلبات التي يفرضها التطور التقني والتكنولوجي لوسائل الانتاج، وهذا بالعمل الدؤوب لرفع مستوى معارف العامل وقدراته، ويهدف إلى تحقيق:

- توفير كل أو جزء من احتياجات المؤسسة إلى اليد العاملة المؤهلة؛
- المساهمة في توفير الاحتياجات القطاعية والوطنية إلى اليد العاملة المؤهلة. (المرسوم التنفيذي رقم

82-298، 1982)

4-2- أهمية التكوين وتحسين المستوى:

- تقادي تقادم مهارات العمال، بحيث يمثل التقادم انخفاض في كفاءة الأداء بسبب النقص في معرفة الإجراءات والتقنيات الجديدة بفعل التغيرات التكنولوجية. (نوري، 2014، صفحة 324)
- تحسين كفاءة الموظفين وزيادة مردوديتهم وتحسين أدائهم.
- زيادة خبرات إطارات المؤسسة وأعوان التنفيذ.
- الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال وتحسين مسارهم المهني.
- المساهمة في تحقيق تكافؤ الفرص بين موظفي المؤسسة في تولي المناصب القيادية.
- المساهمة في تحسين تنافسية المؤسسة.

5-2- أنواع التكوين المتواصل في المؤسسة الاقتصادية:

5-2-1- من حيث مستوى التأهيل:

- تكوين تأهيلي:

هو تكوين قصير المدى لا يتجاوز في الغالب ستة أشهر يخضع لحاجات مصالح المؤسسة مثل التكوين على برمجيات جديدة، أو طرق إنتاج مستحدثة، ويهدف إلى تجديد معارف العمال وتحسين أدائهم.

- تكوين متوج بشهادة:

هو تكوين تتراوح مدته من ستة أشهر و30 شهرا ينتهي بشهادة دولة، يتم إجراءه من طرف معاهد متخصصة تابعة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين أو لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو معاهد تابعة لمؤسسة تكوين معتمدة ولكنها تحت وصاية الوزارات المعنية.

5-2-2- من حيث مكان التدريب:

- تكوين داخل المؤسسة:

هو تكوين يتم إجراءه داخل مقرات المؤسسة ورشاتها الإنتاجية، أو في مراكز التكوين التابعة لها ويشرف عليه إطارات تابعين للمؤسسة أو من خارجها.

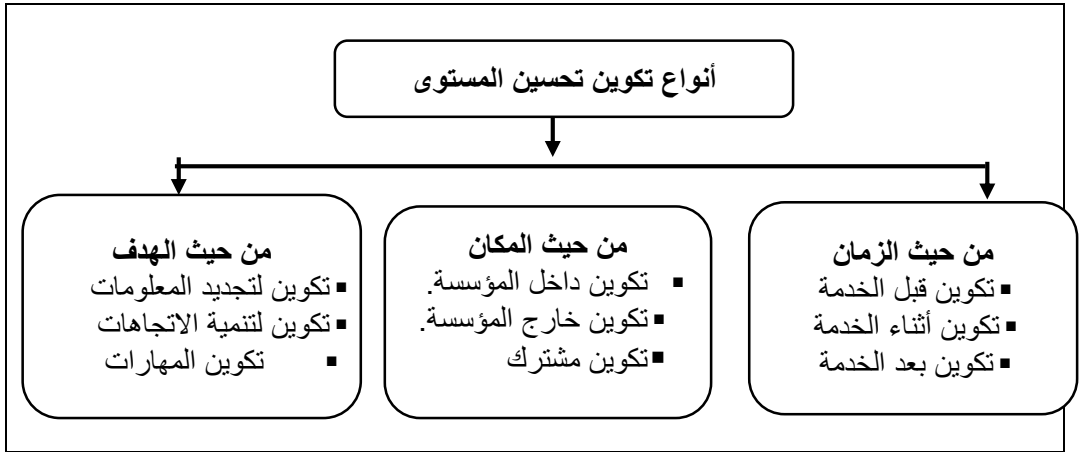
- تكوين خارج المؤسسة:

يكون عن طريق اتفاقيات تكوين تبرمها المؤسسة مع مؤسسات معتمدة للتكوين والتعليم سواء كانت خاصة أو عامة.

- تكوين خارج البلد:

يتم في مؤسسات أجنبية في حالة تكنولوجيا متطورة غير متوفرة في الوطن، أو في حالة طلب المؤسسة لمعدات إنتاج يتطلب تشغيلها تكوين من طرف المصنع الأصلي.

شكل رقم (01): يبين أنواع تكوين لغرض تحسين المستوى في المؤسسة



المصدر: غربي صباح، التكوين المهني، دار المجدد للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2020، ص70.

2-6- مساهمة السياسة الجبانية في ترقية التكوين المتواصل:

مع بداية الإصلاحات الاقتصادية لسنة 1989 نتيجة التوجه نحو اقتصاد السوق، صدر القانون رقم 11/90 المتضمن قانون العمل، الذي نصت المواد 57 و58 منه على ضرورة تبني المؤسسات الاقتصادية للتكوين المتواصل لصالح عمالها ومنحته بذلك الطابع الإلزامي، إلا أنه رغم إلزاميته لوحظ أن ذلك غير كافٍ ليشجع المؤسسات وأرباب العمل على تطبيقه مضمونة، بسبب غياب الجانب الردعي والعقابي في هذا القانون.

وهو ما أظهر الحاجة لدفع المؤسسات إلى الاهتمام أكثر بالاستثمار في التكوين المتواصل، وعلى هذا الأساس أنشئ الرسم على التكوين المتواصل "TF" (قدي و رياض، 2014، صفحة 242)، بموجب المادة 54 من قانون المالية لسنة 1991، والذي يتمثل في رسم ضريبي مفروض على الهيئات المستخدمة باستثناء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، التي لا تقوم بجهد لتقديم تكوين لفائدتها عمالها وتحسن مستواها في إطار التكوين، حيث نص على أنه يتعين على الهيئات المستخدمة التي تشغل أكثر من 10 عمال، باستثناء الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية والجماعات الإقليمية أن تخصص نسبة 01 % على الأقل من الكتلة الأجرية السنوية لأعمال التكوين المهني المتواصل، وإذا تعذر ذلك يجب على الهيئات المستخدمة أن تدفع رسم التكوين المتواصل ويتكون من الفارق بين المعدل القانوني البالغ 01% والمعدل الحقيقي المخصص لأعمال التكوين المتواصل.

2-6-1- تعريف الرسم على التكوين المتواصل: taxe de formation continue

يخضع لهذا الرسم الهيئات الاقتصادية سواء كانت مشكلة على شكل شخص طبيعي أو معنوي وكذلك الحرفين باستثناء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، تعتبر ملزمة بدفع الرسم على التكوين إذا لم تقي بواجباتها بشكل كلي أو جزئي فيما يخص تكوين وتأهيل عمالها الأجراء سواء كانوا دائمين أو متعاقدين. قيمة الرسم غير قابلة للخصم من الوعاء الخاضع للضريبة على الدخل أو الضريبة على أرباح الشركات أي أنه لا يدخل كأعباء ضمن التكاليف الجبائية للمؤسسة، ويهدف إلى تشجيع المؤسسات الاقتصادية

على تمويل دورات تكوين تحسين المستوى للعمال من أجل ضمان جودة حركية الإنتاج وتحسين الخدمات وتطبيق التكنولوجيا الحديثة في العملية الإنتاجية وتقنيات التسيير والمناجيات. وقبل صدور قانون المالية لسنة 2022 كانت حصة الرسم تخصص لحساب التخصيص رقم 091-302 بعنوان صندوق ترقية التمهين والتكوين المتواصل، وبعد صدوره أصبح ناتج الرسم مخصص لصالح ميزانية الدولة.

2-6-2- مجال الإخضاع:

- يفرض على المؤسسات وأرباب العمل المستخدمين الذين يشغلون أكثر من 20 عامل، حسب الحجم الساعي المخصص لنشاط التكوين، وإذا لم يتم المستخدم بأي نشاط تكويني تطبق النسبة القصوى 1%.
- المؤسسات الخاضعة للقانون التجاري أي يستثنى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- الأشخاص الطبيعي والمعنوي التي لديها منشأة دائمة في الجزائر.

2-6-2- الوعاء الخاضع للرسم:

حسب المادة 196 مكرر 2 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة يلتزم المستخدمون بتخصيص ما قيمته 01% من الكتلة الأجرية السنوية لنشاطات التكوين المتواصل لموردها البشري، حيث تمثل الكتلة الأجرية لعمال المستخدم الوعاء الخاضع للرسم بمعدل يتراوح من (0 إلى 1%) بالشكل التالي: الأعباء المرتبطة بالتكوين المتواصل (تحسين المستوى) = الكتلة الأجرية السنوية $\times 1\%$ مثال:

دفعت شركة إنتاجية بعنوان السنة المحاسبية N كتلة أجرية سنوية قدرها 100.000.000 دج، وبهذا يصبح المبلغ الأدنى الواجب تخصيصه للتكوين المتواصل = $100.000.000 \times 0.01 = 1.000.000$ دج

ولكي يتم قبول نفقات التكوين المتواصل يجب أن يتم إجراء التكوين داخل الوطن وفي مراكز التكوين التابعة للمؤسسة أو من طرف مؤسسة معتمدة من طرف مديرية التكوين والتعليم المهنيين مقر مؤسسة التكوين.

2-6-3- التصريح بالرسم:

حسب المادة 196 مكرر 4 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة يتعين على المكلفين التصريح بالرسم ودفعه في أجل أقصاه 20 يوم من السنة المالية أي 20 فيفري من السنة ن+1، حتى لم يكن هناك رسم مستحق للدفع، وتترتب على عدم التصريح أو نقص التصريحات تطبيق عقوبات جبائية من المواد 196 مكرر من نفس القانون السابق (قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، 2025).

ويتم التصريح لدى إدارة الضرائب التابع له المقر الرئيسي للمؤسسة سواء مركز الضرائب أو مديرية كبريات الشركات حسب الحالة، ويجب أن يرفق التصريح بنموذج لكشف تلخيصي تسلمه الإدارة الجبائية يتضمن النفقات الملتزم بها في إطار التكوين المتواصل مدعما بالوثائق المبررة لها مثل فواتير الأعباء البيداغوجية والأعباء الملحقة مثل الإطعام والمبيت متضمنة لجميع الرسوم التي دفعتها المؤسسة.

تتم فواتير نفقات التكوين بمعدل رسم على القيمة المضافة 09%، منفصلة عن باقي الخدمات فمثلا عند شراء المؤسسة لمعدات إنتاج ويتطلب تشغيلها تكوينها فهذا لا يعتبرها المشرع جبائي تكوين تحسين المستوى بل تعبر إجراء إجباريا فرضته طبيعة النشاط، والتصريح به لمصالح الضرائب محل نشاط المكلف بالضريبة وفق الشكل التالي:

جدول (01): رقم يبين كيفيات التصريح بالرسم على التكوين لمصالح الضرائب

الرقم التسلسلي	المؤسسة التي تولت التكوين	رقم التسجيل التجاري والإعتماد	رقم التعريف الجبائي NIF	رقم المادة	رقم وتاريخ الفاتورة	طبيعة النفقات	مبلغ الفاتورة متضمن جميع الرسوم
المجموع							

المصدر: وزارة المالية، المديرية العامة للضرائب، المنشور الوزاري المشترك رقم 19 م ع ض/ق ت ج ش ق/م ت ج ق/م 22، المؤرخ في 14 فيفري 2023.

4-6-2-آليات تطبيق الرسم:

أ-فرض (تطبيق) معدل الرسم كليا:

إذا لم تقدم المؤسسة بتقديم أي جهد في التكوين وتحسين المستوى لعمال يطبق عليها الرسم كاملا، أي أنها تصبح في هذه الحالة ملزمة بدفع القيمة الكلية الرسم بقيمة 01% من الكتلة الأجرية السنوية الخام.

ب-فرض (تطبيق) معدل الرسم جزئيا:

في حالة إنجاز جزئي للمساهمات في التكوين المتواصل تقوم المؤسسة بدفع الرسم حسب فارق المعدل المطبق على التكوين المتواصل ونسبة الجهد الحقيقي المبذول ويتم حساب معدل الفارق الذي تخضع له المؤسسة أي يتراوح معدل الإخضاع بين نسبية (0 و 1%) ويتم حسابها وفق الشكل التالي:

$$\frac{\text{النفقات المرتبطة التكوين المتواصل}}{\text{كتلة الأجور السنوية}}$$

$$\text{قسط \% الجهد المبذول في التكوين المتواصل (1) =}$$

بعد حساب المساهمة الجزئية للمؤسسة في التكوين المتواصل والمتمثلة في قسط الجهد المبذول نقوم بحساب معدل الإخضاع الجزئي عن طريق حساب الفرق بين معدل الإخضاع الكامل المقدر بـ 01% وقسط الجهد المبذول في التكوين المتواصل وفق المعادلة التالية:

$$\text{معدل الإخضاع الجزئي (2) = } 01\% - \text{قسط \% الجهد المبذول في التكوين المتواصل}$$

ومنه:

قيمة الرسم على التكوين المتواصل TF = الكتلة الأجرية السنوية × معدل الإخضاع الجزئي
ولتوضيح هذه النقطة بالذات نستعين بالجدول التالي الذي يبين كيفيات حساب معدل الجهد المبذول للتكوين المتواصل، المستخرج من بيانات الشركة الجزائرية للتأمين الشامل للفترة (2012-2016) وفق ما يبينه الجدول التالي:

جدول رقم (02): يبين الجهد المبذول في التكوين المتواصل للشركة caat (للفترة 2012-2016)

الوحدة: ألف دج					
التسمية	2012	2013	2014	2015	2016
التكاليف البيداغوجية المباشرة (1)	39,9	29,0	22,8	19,9	20,9
نفقات التسيير (2) (إطعام، نقل، المبيت)	1,3	5,9	10,4	7,0	13,0
مجموع (3) = 2+1	41,2	34,9	33,1	26,9	33,9
مجموع كتلة الأجور (4)	2204,3	2489,3	2644,5	2191,7	2262,9
معدل الجهد المبذول (3) ÷ (4)	1.9 %	1.4 %	1.3 %	1.2 %	1.5 %

المصدر: مجلس المحاسبة، التقرير السنوي، الجريدة الرسمية، العدد 75، 2019، ص 390.

يتضح من الجدول السابق أن الشركة الجزائرية للتأمين النقل CAAT قامت بالوفاء بجميع التزاماتها فيما يخص التكوين المتواصل لعمالها للفترة (2012-2016)، وكذلك إنفاق أعباء تفوق نسبة 1% من كتلة الأجور السنوية وهذا ما يبينه معدل الجهد المبذول الذي تجاوز معدل 01% خلال كل الفترة.

كما يتضح من خلال الجدول أيضاً أن قيمة الرسم على التكوين المتواصل الواجبة = الأعباء المرتبطة بالتكوين المتواصل × 1% - قسط % الجهد المبذول في التكوين المهني المتواصل) ومنه عند إخضاع المؤسسة للرسم على التكوين المتواصل نجد ثلاثة حالات نوضحها من خلال الشكل التالي:

شكل رقم (02): يوضح أليات إخضاع المكلفين للرسم على التكوين المتواصل



المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على ما سبق ذكره.

يوضح الشكل السابق أن أليات إخضاع الرسم تنقسم إلى ثلاثة حالات هي:
الحالة الأولى:

قسط الجهد المبذول في التكوين المتواصل = 0% المؤسسة تدفع قيمة الرسم كاملة وذلك لعدم وفائها بالتزاماتها الكلية في تكوين وتحسين مستوى العمال.

الحالة الثانية:

قسط الجهد المبذول في التكوين المتواصل % > 1% المؤسسة تدفع الرسم وذلك لعدم وفائها بكل التزاماتها في تكوين وتحسين مستوى العمال (إلتزام جزئي).

الحالة الثالثة:

قسط الجهد المبذول في التكوين المتواصل % ≤ 1% المؤسسة لا تدفع الرسم وذلك لوفائها بالتزاماتها الكلية في تكوين وتحسين مستوى العمال.

3-الدراسة التطبيقية لمؤسستي أليانس للتأمينات والبنك الوطني الجزائري:

3-1-حالة مؤسسة أليانس للتأمينات Alliance Assurances:

هي شركة تأمين جزائرية خاصة تم اعتمادها سنة 2005 تمارس نشاط التأمين على الأضرار وكذلك التأمين على الأشخاص، بالإضافة إلى عمليات إعادة التأمين برأس مال قدر بـ 800 مليون دج، ومرت بالمرحل التالية:

- تم رفع رأسمالها إلى 800 مليون دج لسنة 2009.
- سنة 2010 عرضت مانسبته 31% من رأسمالها للإكتتاب العام ليبلغ 2.2 مليار دج بالنسبة لفرع التأمين على الأضرار.
- تم إدراجها في بورصة الجزائر سنة 2011 ، إذ تم إدراج سند رأس المال لشركة أليانس للتأمينات في جدول التسعيرة الرسمية بتاريخ 7 مارس 2011. وقُدر سعر الإدراج بـ 830 دينار جزائري.

3-1-1-سياسة التكوين المتواصل للمؤسسة:

ينقسم موظفي شركات التأمين عموما وشركة أليانس خصوصا إلى قسمين، القسم الأول يتمثل في وكلاء العامون للتأمين ويربطهم عقد تمثيل الشركة في سوق التأمين مقابل عمولة وهؤلاء يدخلون ضمن الكتلة الأجرية لمحاسبة الشركة، بينما القسم الثاني فيتمثلون في الموظفين المثبتين والمتعاقدين وقد بلغ تعدادهم سنة 2024 مايقارب 430 موظف مثلما بينه الجدول التالي:

جدول (03) يبين تعداد موظفي شركة أليانس للتأمين للفترة (2017-2024)

البيان	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
التعداد	439	408	377	370	329	456	439	430

المصدر: تقارير مجلس الإدارة الشركة للسنوات محل الدراسة

-التكوين الحضوري:

- تكوين طويل المدى: يتضمن الحصول على شهادة الدراسات المتخصصة في تقنيات التأمين، الإعلام الآلي، مالية ومحاسبة، تسيير الموارد البشرية، القانون، التدقيق.
- تكوين قصير المدى: منظم عن طريق الاتفاقيات مع مؤسسات تكوين مهني خاصة معتمدة من طرف وزارة التكوين والتعليم المهنيين وتشمل تخصصات التكوين المراسلات الكتابية، إعلام آلي، لغات أجنبية، اتصال.
- الملتقيات والندوات: رغم جائحة كوفيد التزمت الشركة بالتزاماتها في يخص تكوين وتحسين المستوى لعمالها.

-التكوين عن بعد: يشمل مجال أخطار المؤسسة، منتجات التأمين، تقنيات إكتوارية، عقود التأمين، إدارة الصندوق.

3-1-2-قيمة الرسم على التكوين المدفوع من طرف المؤسسة:

جدول (04) رقم يبين الكتلة الأجرية لشركة أليانس للتأمين للفترة (2017-2024)

الوحدة: مليون دج							
2024	2023	2022	2021	2020	2018	2017	البيان
866.67	877.07	811.2	772.9	771.7	677.86	659	الكتلة الأجرية السنوية (1)
8,67	8,77	8,11	7,73	7,72	6,78	6,59	نفقات التكوين 1% = (2) الكتلة الأجرية × 1%
3.05	11.05	6.24	5.67	2.02	9.87	4.27	المجهود المبذول للتكوين من طرف الشركة
0.55	1.26	0,77	0,73	0,26	1,46	0,65	معدل الجهد المبذول % (3) = $100 \times (1 \div 2)$
0,46	00	0,23	0,27	0,74	00	0,35	معدل الإخضاع الجزئي % (4) = $(3-1) \times 100$
1,40	0,00	1,44	1,53	1,49	0,00	1,49	قيمة الرسم على التكوين المتواصل المستحق = $(1) \times (4)$

المصدر: اعتمادا على تقارير مجلس الإدارة الشركة.

يبين الجدول السابق قيمة الرسم على التكوين المتواصل المستحق على شركة أليانس alliance des assurances خلال الفترة (2017-2024)، حيث يتبين من خلال الجدول أن الشركة قامت بدفع الرسم لسنوات الدراسة باستثناء سنتي (2018 و 2023) التي تم إعفاؤها جبائيا من دفع الرسم لأنها قامت بالإيفاء بجميع التزاماتها الجبائية فيما يخص التكوين المتواصل لهاتين السنتين. كما يتبين من خلال أنه خلال السنوات التي دفعت فيها الرسم قامت خلال ببذل مجهود التكوين إلا أنها دفعت الرسم، ويرجع سبب ذلك لقيامها بواجباتها فيما يخص التكوين المتواصل بصفة جزئية فقط وعدم بذلها لمجهود في حدود 1% أو أكثر من الكتلة الأجرية السنوية المقررة ولهذا يتعين عليها الفارق كرسوم جبائي تدفعه للإدارة الجبائية.

حيث يتبين من خلال الجدول أنه باستثناء سنتي 2018، و 2023 لم يتجاوز معدل الجهد المبذول في التكوين المتواصل عتبة 1% المقررة جبائيا خلال باقي فترة الدراسة حيث تراوحت بين (0.26 % و 0.77 %) وبالتالي تخضع الشركة جزئيا لهذا الرسم في هذه السنوات.

2-3-التكوين المتواصل في الوطني الجزائري BNA:

البنك الوطني الجزائري اختصار BNA هو شركة ذات أسهم أنشئ بتاريخ 13 جوان 1966، ويعتبر أول بنك يتحصل على اعتماد النشاط بعد مداولة مجلس النقد والقرض سنة 1995، وبلغ رأسماله لسنة 2021 ما قيمته 150 مليار دج، ثم تم رفعه إلى الضعف لسنة 2025 ليلبلغ 300 مليار دج يقدم جميع الخدمات البنكية وبعض خدمات التأمين بما فيها الصيرفة الإسلامية التي تبنها البنك لسنة 2020. يقوم البنك الوطني بتنظيم دورات وأيام تكوينية لضمان تجديد وتحسين مؤهلات الموظفين في مختلف مجالات نشاط البنك، بالتعاون مع مدارس ومعاهد وطنية تتمثل في:

- المعهد المغاربي للتمويل والتنمية IFID.
- المدرسة العليا لإدارة الأعمال ESAA.
- المدرسة العليا للصيرفة ESB.

وخلال الفترة (2022-2015) قام البنك بإجراء تكوين متواصل لموظفيه استفاد منه أكثر من 90% من الموظفين تحصل منهم 81 موظف على تكوين متوج بشهادة أكاديمية، و651 على شهادة تأهيلية، وقد قدر المجهود الذي بذله البنك في التكوين المتواصل بأكثر من الحد المقرر جبايا بـ 1% من الكتلة الأجرية السنوية خلال فترة الدراسة مثلما يبينه الجدول التالي:

جدول رقم (05): يبين قيمة رسم على التكوين المتواصل المدفوع من BNA للفترة (2022-2015)

الوحدة: مليون دج							
البيان	2015	2017	218	2019	2020	2021	2022
عدد العمال	5250	4950	5115	5386	5398	5385	5851
الكتلة الأجرية (1)	6858,5	7248,9	6842,9	7469,6	8506,1	9329,2	8295,8
نفقات التكوين = 1% الكتلة الأجرية × 1%	68,58	72,49	68,43	74,70	85,06	93,29	82,96
المجهود المبذول في التكوين (2)	150.88	157	143	227	115	194	207
معدل المجهود المبذول % (3) = 2 ÷ (1) × 100	2.2	2.17	2.09	3.04	1.32	2.08	2.49
قيمة الرسم المستحق	00	00	00	00	00	00	00

Source : Les Rapports annuels de Gestion de la Banque national d'Algérie.

يبين الجدول السابق قيمة الرسم على التكوين المتواصل المستحق على البنك الوطني الجزائري للفترة (2022-2015)، حيث يتبين أن البنك لم تكون عليه أي إلتزامات جباية فيما يخص الرسم لفترة الدراسة،

وذلك بسبب قيامه بجميع التزاماته فيما يخص التكوين المتواصل وتخصيصه لما يفوق معدل 1% من الكتلة الأجرية السنوية لمجهود التكوين المتواصل.

حيث تراوح معدل الجهد المبذول من طرف البنك في التكوين المتواصل بين (1.32% إلى 3.04%) من الكتلة الأجرية خلال فترة الدراسة، وهو ما يعني جبائيا إعفاء البنك من الدفع الكلي للرسم، وهو ما يعكس أيضا حسن إدارة الموارد البشرية وفعاليتها وإعطائها أولوية كبيرة للتكوين باعتباره أحد مفاتيح تطوير أداء الموارد البشرية التي تعد من العوامل الرئيسية لنجاح أي مؤسسة.

الخاتمة:

تساهم السياسة الجبائية في تحريض المؤسسة وأرباب العمل على تبني خيار التكوين المتواصل لعمالهم، من خلال الرسم على التكوين المتواصل الذي يشجع على تطوير أداء وظيفة تسيير الموارد البشرية، حتى لا يقتصر إدارة الموارد البشرية في المؤسسة في إدارة عمليات التوظيف والترقية وإدارة المسار المهني للعمال، بل يجب أن يكون لدى المؤسسة مخطط واستراتيجية طويلة المدى لتسيير مواردها البشرية تتضمن التكوين وتحسين المستوى الذي يتماشى مع أهدافها الاستراتيجية، وفي هذا السياق اهتم المشرع الجزائري بموضوع التكوين وتحسين مستوى الموظفين في المؤسسة الاقتصادية، بحيث سطر قوانين جاءت في صورة إجراءات جبائية ذات طابع مالي يفرض على المؤسسة التي لم تقم بواجباتها اتجاه العمال فيما يخص عملية تحسين المستوى الوظيفي لهم.

النتائج:

-تساهم السياسة الجبائية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات اتجاه موظفيها وتحسين مهاراتهم الوظيفية وتجديد معارفهم مما يؤهلهم إلى الترقية في مناصب العمل وتولي الوظائف القيادية.

-النظام الجبائي يضع المؤسسة الاقتصادية بين خيارين إما دفع قيمة الرسم على التكوين المتواصل المتمثلة في 01% من الكتلة الأجرية السنوية، أو استعمال قيمة مماثلة لها على الأقل في أنشطة التكوين المتواصل لمستخدميها، ومنه تعفى من الرسم المؤسسات وأرباب العمل الذين قاموا بتخصيص مبلغ أدنى أو يساوي 1% من كتلة الأجور السنوية كمساهمة في التكوين المتواصل لمستخدميهم.

-تتأثر قيمة الرسم بسياسة الأجور في البلد وعامل التضخم حيث عند ارتفاع الأجور ترتفع معها التزامات المؤسسة فيما يخص التكوين المتواصل.

- نسبة الرسم ثابتة مهما كان حجم المؤسسات، حيث أن المؤسسات الكبيرة التي لديها قدرة مالية مرتفعة وعدد محدود من العمال لا تتأثر ملائتها المالية بدفع قيمة الرسم على الرسم التكوين المتواصل، عكس المؤسسات التي تنشط في مجالات التي تتطلب عدد كبير من اليد العاملة مثل مؤسسات قطاعات البناء والفلاحة، تقع عليها التزامات أكبر فيما يخص التكوين، وفي حالة عدم وفائها بالتزاماتها تدفع قيمة مالية أكبر مع الأخذ بعين الاعتبار أن قيمة الرسم غير قابلة للخصم للتحديد الربح الجبائي الخاضع للضريبة على الأرباح.

- الرسم على التكوين المتواصل يكون تأثيره سلبا على المؤسسات الصغيرة لاسيما الناشئة لأنها تكون أمام خيارين إما إجراء التكوين المتواصل لعمالها وهو أمر صعب التحقيق في ظل البحث عن مكانة للتموقع في السوق والرغبة في الاستمرار في النشاط أو دفع الرسم وهو أمر أصعب، خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار الصعوبات التي تتلقاها هذه المؤسسات في البحث عن مصادر التمويل في مرحلة بدء نشاطها.

-السياسة الجبائية تحرض على المؤسسة وأرباب العمل على وضع ميزانية سنوية للتكوين المتواصل تقدر بـ 01% من الكتلة الأجرية وتنفيذها في نفس السنة على شكل دورات تكوين وتحسين المستوى، لكن هذا يعتبر غير كافي إذ يمكن أن تنفذ المؤسسة التزاماتها فيما يخص التكوين المتواصل دون أن يشمل العدد

اللازم من العمال والتقنيين ويستفيد من ميزانية عدد محدود من الموظفين وتتكرر استفادتهم كل سنة مما يؤدي إلى حرمان الشريحة الدنيا من العمال، إذ يجب أن يتضمن التصريح الجبائي السنوي القائمة الاسمية الكلية لموظفي المؤسسة وكذلك قائمة الموظفين المستفيدين من هذه الدورات التكوينية.

-التوصيات والاقتراحات:

-جعل قاعدة فرض الرسم على أساس رقم الأعمال أو النتيجة السنوية باعتبار أن عدد العمال لم يعد مقياسا لقياس حجم الشركات مع التقدم التكنولوجي وأيضاً هناك بعض الأنشطة لا يتحتم عليها توظيف عدد كبير من العمال بحكم طبيعة أنشطتها التكنولوجية والفنية مما يجعل الكتلة الأجرية منخفضة مقارنة مع رقم أعمالها ونتائجها السنوية.

-توسيع مجال استخدام السياسة الجبائية لتشمل تقديم تحفيزات جبائية على شكل تخفيضات جبائية للضريبة على أرباح الشركات أو الضريبة على الدخل الإجمالي للمؤسسات وأرباب العمل الذي يقومون ببذل الجهد الكامل فيما يخص التكوين المتواصل، وكذلك استخدام العقوبات الجبائية للمؤسسات التي لا تقوم ببذل أي جهد للتكوين المتواصل فضلاً عن دفع قيمة الرسم.

-استخدام سياسة الحرمان الجبائي حيث تحرم المؤسسات التي لا تقوم بواجباتها فيما التكوين المتواصل من المزايا الجبائية التي تستفيد منها لمختلف الضرائب والرسوم لفترة زمنية مؤقتة.

-اعفاء المؤسسات الناشئة من دفع الرسم في مرحلة بدء النشاط.

-إدماج وظيفة التسيير الجبائي في المؤسسة يجنبها الوقوع في فخ ارتفاع التكلفة الجبائية.

المراجع:

- pierre , t. (2008). la politique fiscal a la recherche du compromis. presses de l'université du québec.
- القانون العضوي رقم 08-07. (2008). المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين.
- المرسوم التنفيذي رقم 82-298. (1982). المتعلق بتنظيم التكوين المهني في المؤسسة وتمويله.
- عبد المجيد قدي . (2003). المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- عبد المجيد قدي . (2011). دراسات في علم الضرائب. عمان: دار جرير للنشر.
- عبد المجيد قدي، و عبد القادر رياض. (2014). دور التكوين المتواصل في تحقيق تميز الموارد البشرية. مجلة معارف(14).
- قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة. (2025).
- منير نوري. (2014). تسيير الموارد البشرية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.