

التحفيزات الجبائية وشبه الجبائية ودورها في استحداث مناصب الشغل وتكوين الموارد البشرية في الجزائر

Tax and quasi-tax incentives and their role in promoting employment and developing human resources in Algeria

نورالدين يوسف^{1*}، نادبة القرشي²

¹ جامعة امحمد بوقرة - بومرداس (الجزائر). n.yousfi@univ-boumerdes.dz

² جامعة امحمد بوقرة - بومرداس (الجزائر). n.elkorichi@univ-boumerdes.dz

تاريخ النشر: 2025/12/01

تاريخ القبول: 2025/11/23

تاريخ الاستلام: 2025/07/28

ملخص: هدفت هذه الورقة البحثية إلى إبراز جهود الجزائر في ترقية التشغيل وتكوين الموارد البشرية عبر تدخلات مباشرة متمثلة في إحداث إجراءات وهيكل جديدة واستخدام أدوات جبائية في شكل تحفيزات للمتعاملين الاقتصاديين. أو من خلال توجيه المؤسسات بشكل غير مباشر نحو تبني سياسات مسؤولة اجتماعيا بفرض رسوم على التكوين المهني والتمهين على المؤسسات غير المتمثلة. وأكدت النتائج أهمية هذه التحفيزات في دعم التكوين المهني وتنمية الموارد البشرية بما يتناسب مع احتياجات المؤسسات والحفاظ على فرص العمل، مع ضرورة التقييم المستمر لفعالية هذه الإجراءات لتحقيق الأهداف المرجوة .

الكلمات المفتاحية: التحفيزات الجبائية، تكوين الموارد البشرية، الرسم على التكوين المهني، رسم التمهين .

تصنيف JEL: H22 ؛ H30 ؛ H32

Abstract: This study analyses Algeria's dual approach for boosting employment and human capital through direct tax incentives, and indirect tax measures compelling corporate social responsibility via mandatory vocational training and apprenticeship levies for non-compliant firms. The findings demonstrate the critical role of these tax stimuli in aligning workforce competencies with labor market demands while sustaining employment levels. The research underscores the imperative for continuous impact assessment to optimize the effectiveness of these tax policy instruments in achieving their socioeconomic objectives.

Keywords: Tax Incentives, Employment Support Agencies, Human Resources Development, Vocational Training Tax, Apprenticeship Tax

Jel Classification Codes : H22 ; H30; H32

1. مقدمة:

1.1 تمهيد

في سعيها للتقليل من معدلات البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، أصبحت قضايا التشغيل وتكوين الموارد البشرية تشكل تحديا هاما تواجهه الجزائر على غرار باقي الدول النامية. ففي ظل التغيرات المتسارعة والتطورات التكنولوجية، يكتسي تأهيل الموارد البشرية أهمية قصوى لمواكبة متطلبات سوق العمل المتجددة. وفي هذا السياق، تبرز أهمية السياسات الحكومية الهادفة إلى تحفيز الاستثمار في العنصر البشري، وتوفير بيئة مواتية لخلق فرص العمل اللاتقة. والجزائر، إدراكا منها بالعلاقة الوثيقة بين الاستثمار وخلق فرص التشغيل، وتنمية الموارد البشرية واستدامتها، تبنت بدورها جملة من الإجراءات التحفيزية بهدف توجيه الاستثمارات نحو القطاعات ذات الأولوية، وتشجيع المؤسسات على تبني ممارسات مسؤولة اجتماعيا خاصة ما تعلق منها بتشغيل الشباب وتأهيلهم، وذلك من خلال استحداث أدوات وأجهزة دعم مختلفة وبرامج تكوين متخصصة.

وتعتبر التحفيزات الجبائية وشبه الجبائية من بين الأدوات التي لجأت إليها الجزائر لتحقيق هذه الأهداف، والتي تتخذ عدة أشكال سواء من خلال تخفيض الضرائب أو منح إعفاءات ضريبية للمشاريع التي تساهم في خلق فرص العمل، أو حتى في شكل ضرائب ورسوم كما هو الحال مع الرسم على التكوين المهني والرسم على التمهين.

2.1 الإشكالية:

إن كانت هذه التحفيزات الجبائية تمثل من الناحية النظرية أداة أساسية لتحفيز المؤسسات على الاستثمار في ترقية التشغيل والتكوين المهني والتمهين، إلا أن فعالية هذه التحفيزات وقدرتها على تحقيق الأهداف المنشودة تظل محل تساؤل، خاصة في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجهها الجزائر. من هذا المنطلق تحاول هذه الورقة البحثية الإجابة على الإشكالية التالية:

ما هي أهم التحفيزات الجبائية وشبه الجبائية الموجهة للتأثير على المتعاملين الاقتصاديين لترقية

التشغيل وتكوين الموارد البشرية في الجزائر؟

3.1 فرضيات الدراسة: للإجابة على الإشكالية المطروحة يمكن طرح الفرضيات الآتية:

_ تساهم التحفيزات الجبائية عن طريق الإعفاءات أو التخفيضات بشكل إيجابي في دعم برامج التشغيل وتكوين الموارد البشرية في الجزائر.

_ يعد الرسم على التكوين المهني والتمهين عاملا مهما يدفع المؤسسات إلى الاستثمار في تدريب مواردها البشرية، ما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية ورفع كفاءة العمال داخل المؤسسة.

_ هناك تباين بين المؤسسات محل الدراسة من حيث وعيها بأهمية التحفيز الجبائي المتاح من خلال الرسم على التكوين المهني والتمهين، مما يؤثر على قرارات الاستثمار في تكوين العنصر البشري.

4.1 أهمية الدراسة: تأتي أهمية هذه الدراسة في تسليطها الضوء على التحفيزات الجبائية وشبه الجبائية ودورها في ترقية وتكوين الموارد البشرية في الجزائر، مع التركيز على أهمية الرسم على التكوين المهني والتمهين كإجراء تحفيزي غير مباشر لحث المؤسسات على تكوين الموارد البشرية وترقيتها.

5.1 أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

_ تبيان أهمية التحفيزات الجبائية والأثار الإيجابية التي تحدثها في دعم التشغيل وخلق فرص عمل جديدة.

_ إبراز مساهمة برامج التشغيل في تكوين وتطوير الموارد البشرية داخل المؤسسة.

_ تحليل دور الرسم على التكوين المهني ورسم التمهين في تمويل برامج التكوين داخل المؤسسات.

6.1 منهج الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي للإلمام بمختلف المفاهيم الخاصة بالتحفيزات الجبائية ودورها في دعم برامج التشغيل وتكوين الموارد البشرية. كما اعتمدنا على المنهج التحليلي من خلال تحليل تطور حصيلة الرسم على التكوين المهني ورسم التمهين بولاية بومرداس، والتطرق لعينة من المؤسسات الخاضعة للرسم على التكوين المهني والتمهين لمعرفة حجم المساهمات التي خصصتها للتكوين والتمهين.

2. الإطار المفاهيمي للتحفيزات الجبائية

1.2 مفهوم التحفيزات الجبائية وأهدافها

تعددت التعاريف المعطاة للتحفيزات الجبائية مما صعب تحديد مفهوم شامل ودقيق، وهذا راجع إلى تعدد الآراء في تعريفها وخصائصها وأهدافها.

1.1.2 تعريف التحفيزات الجبائية

تعرفها منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية على أنها مجموعة من القوانين واللوائح والممارسات التي تؤدي إلى تقليل أو تأجيل الضرائب المستحقة عن عدد من دافعي الضرائب مقارنة بنظام الضرائب المرجعي (OECD, 2010) وقد حددت خمسة أشكال رئيسية للتحفيزات وهي التخفيضات، الإعفاءات، الخصومات، التأجيلات والقروض الضريبية.

ويمكن تعريفها أيضا على أنها تنازل الدولة عن جزء من حقوقها في الإيرادات الضريبية عن طريق تقديم مساعدات مالية غير مباشرة لبعض الوكلاء الاقتصاديين لحثهم على سلوكيات معينة، وفق مقاييس تحددها الدولة، كنوع النشاط والموقع والإطار القانوني، وذلك من أجل تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية. (لوالبية و مسعودي، 2020)

وتعرف أيضا على أنها مجموعة التدابير الاستثنائية التي أحدثتها السلطة التشريعية في شكل إعفاءات أو حوافز ضريبية لجذب رؤوس الأموال غير المستغلة أو غير المستغلة بشكل كاف في المجالات ذات الإنتاجية المنخفضة، ويتوقف حجم الحوافز الجبائية على الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها. (مزيان و مناصرة، 2015، صفحة 124). وعموما يمكن القول، أن التحفيز الجبائية هي إيرادات جبائية تخلت عنها الدولة لفئة من المتعاملين بغرض توجيه اهتمامهم الاستثماري نحو قطاعات وأنشطة ومناطق تريد تشجيعها وتنميتها، وفق شروط ومقاييس معينة تتماشى مع أهداف سياستها الجبائية المنتهجة.

2.1.2 أهداف التحفيز الجبائية

تعمل الدولة من خلال استعمالها لسياسة التحفيز الجبائي للوصول إلى أهداف متعددة يمكن إيجازها فيما يأتي: (Gilbert, 1995, P17)

- البحث عن توسيع مجال الاختيارات بالنسبة للأدوات المالية العامة فالتحفيز الجبائية تستخدم كأداة للتدخل بقصد التكيف مع تطورات الاقتصاد المعاصر والانفتاح الاقتصادي؛
- تحديد المشاريع المستهدفة في القطاعات المراد تطويرها يتيح مقارنة الأهداف بالنتائج وتقييم تكلفة الحوافز الضريبية بدقة، كما يعزز المنافسة بين المؤسسات عبر تخفيف الأعباء المالية عليها.
- تشجيع الاستثمار في المناطق المستهدفة للتنمية، مع التركيز على القطاعات الحيوية كالزراعة والتكنولوجيا الحديثة، لدعم الأهداف الاقتصادية والاجتماعية. كما يتضمن ذلك حماية المؤسسات الناشئة في الصناعات الإستراتيجية حتى تصبح قادرة على المنافسة؛
- تشجيع الصادرات من خلال منح تحفيز جبائية للمؤسسات المصدرة بهدف خلق وتحسين المنافسة للمؤسسات المحلية وخاصة الدول النامية، بالإضافة إلى تشجيع الاستثمار في مجال البحث والتطوير؛
- جذب رأس المال الأجنبي من خلال تخفيض الضريبة عليه وتثبيت المدخرات المحلية على الخروج من البلد، وبالتالي مواجهة المنافسة الضريبية بتقديم إعفاءات ضريبية ملائمة لاستقبال أفضل استثمار؛
- إحداث مناصب الشغل وتخفيض البطالة بمنح تحفيز جبائية للمؤسسات المحدثه لمناصب الشغل؛
- تحقيق التنمية الاجتماعية، وتخفيض الفقر حيث أن أغلب الدول المانحة لتحفيز جبائية تسعى لمساعدة بعض فئات المجتمع عن طريق تخفيض العبء الضريبي؛
- تعزيز إيرادات الخزينة بتنمية الاستثمار الذي يوسع النشاط الاقتصادي وينمي الفروع الإنتاجية، مما يزيد العمليات الخاضعة للضريبة ويوسع الوعاء الضريبي (زينات، 2017، صفحة 112)

2.2 صور وأدوات التحفيز الجبائي

لتحقيق هذه الأهداف عبر السياسة الجبائية، تملك الحكومة خيارات متعددة من الأدوات الضريبية، تعرف غالبا بالتحفيزات أو النفقات الجبائية. وتتمثل في تخفيضات عن المعايير الضريبية المعتادة، تستخدمها أساسا لتوجيه السلوكيات الاقتصادية والأنشطة، أو دعم بعض الفئات الهشة، وكذا تعزيز التنمية الاقتصادية والبحث والتطوير.

1.2.2 صور الإجراءات الجبائية

يمكن حصر هذه الإجراءات فيما يلي: (طالبي، 2012، الصفحات 21-22)

1- الإجراءات الجبائية ذات التطبيق العام: وهي إجراءات غير مشروطة، لا تفرض التزامات محددة على المستفيدين، كما أنها عامة لا تستهدف منطقة أو نشاطا معينا. إذ يهدف هذا النوع من الإجراءات الجبائية إلى تحفيز الاستثمارات بشكل شامل، دون تمييز بين القطاعات الاقتصادية.

2- الإجراءات الجبائية ذات التطبيق المحدد (المستهدف): وهي إجراءات مشروطة تفرض التزامات محددة على المستفيدين، حيث تكون الإعفاءات أو التخفيضات الضريبية مرتبطة بتحقيق استثمارات أو أنشطة في قطاعات أو مناطق معينة. في هذه الحالة، يلتزم المستفيدون بشروط الحكومة التي تستهدف تنمية مجالات محددة.

3- الإجراءات الجبائية ذات مدة محددة (مؤقتة): تتمثل هذه الإجراءات في منح تحفيزات ضريبية مؤقتة لفترات زمنية محددة (سنوية أو نصف سنوية) لأنشطة معينة، وذلك لمنع تحولها إلى بنود دائمة في النظام الضريبي. وتتميز هذه الآلية بتمكين الحكومة من مراجعة فاعلية هذه الإعفاءات بشكل دوري واتخاذ قرارات تجديدها أو إلغائها عند إعداد الميزانية العامة وذلك من خلال إدارتها بنفس آلية النفقات الميزانية المباشرة.

4- الإجراءات الجبائية المسترجعة: يهدف الإجراء الجبائي المسترجع إلى دعم المكلفين المؤهلين - خاصة في مرحلة انطلاق المشاريع - حيث تواجه المؤسسات مخاطر عالية خلال سنواتها الأولى قد تمنعها من تحقيق أرباح أو الاستفادة من الحوافز التقليدية. وتتميز هذه الآلية بضمان الاستفادة من التحفيزات بغض النظر عن الأداء المالي، وأبرز أمثلتها نظام "القرض الجبائي المسترجع".

5- العطل الجبائية: تمثل هذه الإجراءات إعفاءات ضريبية مؤقتة تمنح للمؤسسات الحديثة خلال مرحلة التأسيس، تتراوح مدتها عادة بين 3 إلى 10 سنوات. وعادة ما تمس كل المؤسسات الجديدة بغض النظر عن نشاطها الاقتصادي أو موقعها.

6- نظام الاستقرار الجبائي: يعد الاستقرار الجبائي إجراء تفضيليا تلتزم فيه الحكومة بعدم تعديل النظام الضريبي لفترة زمنية محددة تجاه مؤسسة أو قطاع معين. وهو ما يمكن هذه المؤسسات

من التخطيط واتخاذ القرار دون الخوف من تأثيرات التغير في معدلات الضريبة لفترة زمنية معينة، ويجب الإشارة أن وضع نظام الاستقرار الجبائي ليس له تكلفة على المدى القصير بالنسبة للحكومات، غير أن هذا الإجراء يناقض الحكومة في تغييراتها اللاحقة. (طالب، 2012، صفحة 23).

2.2.2 أدوات التحفيز الجبائي

تصنفها منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية إلى خمس مجموعات: (قدي، 2003، صفحة 172) وهي التخفيضات الضريبية؛ الإعفاءات الضريبية؛ تأجيل الضريبة؛ القرض الضريبي؛ التخفيض في المعدلات.

1- الإعفاءات الضريبية: يقصد بالإعفاء الضريبي إلغاء الضريبة على دخل معين (كلياً أو جزئياً) لمدة محددة أو بشكل دائم، وفق ضوابط قانونية واشتراطات محددة. وتلجأ الدول لهذا الإجراء لاعتبارات اقتصادية واجتماعية وسياسية. (الحاج، 1999، صفحة 75). ويأخذ الإعفاء شكلين رئيسيين، الإعفاء الدائم ويستمر طالما استمر النشاط المستهدف، ويمنح للقطاعات ذات الأهمية الاستراتيجية كإعفاء بعض الأنشطة الفلاحية. وأما الإعفاء المؤقت أو ما يطلق عليه العطللة الضريبية، فيمتد من 3 إلى 10 سنوات، ويطبق عادة في مرحلة تأسيس المشاريع. (دراز، 1981، صفحة 253-256).

2- التخفيضات الضريبية: تتمثل هذه الآلية في تطبيق معدلات ضريبة مخفضة مقارنة بالمعدلات العادية، أو تقليص الوعاء الضريبي عبر خصومات محددة (حقيقية أو تقديرية) على الدخل الخاضع للضريبة. وتسهم هذه التخفيضات فيتح تحقيق وفورات ضريبية خاصة عندما يكون معدل الضريبة تصاعدياً، وتلجأ معظم الدول إليها بهدف تخفيف العبء الضريبي ومن ثم التشجيع على الاستثمار.

3- نظام الاهتلاك: يعد الاهتلاك إجراء ضريبياً تفضيلياً ذا تطبيق عام سجل الخسارة التدريجية لقيمة الأصول الثابتة، ويعكس قيمتها الصافية في السجلات المالية (بوتين، 1998، صفحة 200). وتمثل أهميته الضريبية في اعتبار أقساط الاهتلاك نفقات قابلة للخصم عند تحديد الوعاء الضريبي، إضافة إلى تأثيره المباشر على تخفيض الالتزام الضريبي خاصة بطرق الاهتلاك المتصاعد، وكذا تعزيز قدرة المؤسسة على إعادة الاستثمار. وتختلف الآثار الضريبية حسب نظام الاهتلاك المعتمد (ثابت، متناقص، أو متصاعد).

4- إمكانية ترحيل الخسائر: تمثل هذه الآلية حافزاً ضريبياً للمؤسسات، حيث تسمح لها بخصم الخسائر السنوية من الأرباح في السنوات التالية ضمن المدة القانونية المحددة. كما تتيح بعض

الأنظمة ترحيل هذه الخسائر إلى السنوات السابقة (الترحيل للخلف) أو اللاحقة (الترحيل للأمام)، مما يوفر مرونة في إدارة الأعباء الضريبية. (سيد الحجازي، 2001، صفحة 143)

5- **القرض الضريبي:** القرض الضريبي هو امتياز يمنح لفئة محددة من المكلفين وفق شروط خاصة، ويتمثل في حق استقطاع جزء من الضريبة المستحقة طبقا للتشريع الجبائي الساري. يعمل على التخفيض من قيمة الضريبة المستحقة وهو لا يمس قيمة المادة الخاضعة للضريبة ولكنه يؤدي إلى تحقيق وفورات ضريبية ولا تتغير هذه الوفورات تبعا لسلم الاقتطاع التصاعدي. (عفيف، 2014، صفحة 38)

6- **المعدلات التفضيلية (التمييزية):** ويقصد بها تصميم نظام ضريبي متدرج يطبق معدلات مختلفة وفقا لمعايير محددة، حيث تتناسب هذه المعدلات عكسيا مع تحقق الأهداف المخططة وكذا حجم المؤسسات ومدى مساهمتها في التنمية الاقتصادية. (دراز، السياسات المالية، 2003، صفحة 246)

7- **الضريبة المؤجلة (تأجيل الضريبة):** تعرف الضريبة المؤجلة على أنها ذلك الجزء من الضريبة المستحقة والمؤجل سدادها لفترات لاحقة (ضرائب خصوم مؤجلة)، والجزء من الضريبة المسددة والمؤجل استحقاقها لفترة لاحقة (ضرائب أصول مؤجلة)، (سلامة، صلاح، 2016، صفحة 536) حيث تتمثل ضرائب الخصوم المؤجلة في مبلغ الأعباء الضريبية الناشئة عن الفروق الزمنية بين الإثبات المحاسبي للأعباء والإيرادات الواجبة التسديد خلال الفترة الزمنية اللاحقة، بينما تتمثل ضرائب الأصول المؤجلة في مبلغ الضرائب المسددة على الدورة اللاحقة والناجئة عن الاختلاف الزمني للإثبات للأعباء والإيرادات. (علاوي، 2010، صفحة 130)

3. التحفيزات الجبائية وشبه الجبائية الموجهة لدعم وترقية التشغيل في الجزائر

اتخذت الجزائر حزمة من التدابير التحفيزية لدعم الاستثمار وتعزيز التشغيل، في إطار سعيها لتنشيط الاقتصاد الوطني وتحقيق تنمية إقليمية متوازنة. وتمثلت هذه التدابير أساسا من خلال استحداث وكالات وأجهزة من أجل مرافقة وتوجيه الشباب المستثمرين وتحفيزهم على المساهمة في خلق مناصب شغل دائمة وكذا منحهم امتيازات جبائية وشبه جبائية في إطار هذه الأجهزة الداعمة.

1.4 التدابير التحفيزية للتشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل

يعد تسيير سوق الشغل في الجزائر من مهام الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) والهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب OPAP (قادية، 2019، صفحة 127). وتعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تسيير بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وهي موضوعة تحت وصاية وزارة

العمل والتشغيل والضمان الاجتماعى. تضطلع الوكالة بتنظيم ومعرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان خدمة فعالة وفردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة. (وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعى، 2024)

وفى سياق التحفيز على التشغيل، يستفيد أرباب العمل عند توظيف العمال فى إطار الوكالة الوطنية للتشغيل من تحفيزات شبه جبائية تتمثل فيما يأتى: (وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعى، 2024)

• تخفيض حصة صاحب العمل فى الإشارك فى الضمان الاجتماعى لمدة ثلاث (3) سنوات:

_ 40% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل سبق له العمل؛

_ 80% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل مبتدى؛

_ 95% لكل توظيف يتم فى ولايات الهضاب العليا والجنوب.

• يستطيع المستخدم فى قطاعات السياحة والصناعة التقليدية والثقافة والفلاحة والبناء والأشغال العمومية والري أو فى المؤسسات الخدمائية وقام بتوظيف طالب شغل من ستة (6) إلى إثني عشرة (12) شهرا، فى هذه الحالة تكون حصة الإشارك كالتالى:

_ 20% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل سبق له العمل؛

_ 18% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل مبتدى؛

_ 16% لكل توظيف يتم فى ولايات الهضاب العليا والجنوب.

* كذلك هناك تخفيضات لرب العمل، يستطيع المستخدم الاستفادة لمدة ثلاثة (03) سنوات من إعانة شهرية للشغل، عن كل توظيف عندما يكون عقد العمل المبرم غير محدد المدة.

• الإعفاء من الإشتراكات الإجمالية لكل مستخدم يقوم بعمليات التكوين وتجديد المعارف لصالح عماله.

يتكفل الصندوق الوطنى للتأمين عن البطالة بالإشتراكات الإجمالية للضمان الاجتماعى لمدة يمكن أن تصل إلى ثلاثة (3) أشهر.

• التخفيض فى نسبة الإشارك لأرباب العمل عند توظيف العمال فى إطار عقود العمل المدعمة بـ 80% يمكن أن تصل هذه النسبة إلى 95% بالنسبة لولايات الهضاب العليا والجنوب.

2.4 التحفيزات الجبائية الممنوحة فى إطار أجهزة المساعدة على تشغيل الشباب

يمكن تلخيص أهم المزايا الجبائية الممنوحة للأنشطة التى يمارسها المستثمرون فى إطار أجهزة المساعدة على الاستثمار وجهاز المساعدة على التشغيل، التى من شأنها خلق مناصب شغل دائمة فيما يأتى: (DGI، المزايا الضريبية الممنوحة للأنشطة التى يمارسها الشباب المؤهلون جهاز ANSEJ، 2024)

1.2.3 التحفيزات الممنوحة فى مرحلة الإنجاز

التحفيزات الجبائية وشبه الجبائية ودورها في استحداث مناصب الشغل وتكوين الموارد البشرية في الجزائر

- الإعفاء من حقوق نقل الملكية المنصوص عليها في المادة 252 من قانون التسجيل، للإقتناءات العقارية المحققة من طرف المستثمرين المستفيدين من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب من أجل خلق نشاطات صناعية؛
- الإعفاء من جميع حقوق التسجيل فيما يخص العقود التأسيسية للشركات المنشأة من طرف المستثمرين المؤهلين للاستفادة من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب؛
- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة لاقتناءات السلع والخدمات المنتجة محليا والتي تدخل مباشرة في إنجاز الإستثمار، خلق أو تمديد النشاط عندما يقوم بها مستثمرون مؤهلون للاستفادة من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.
- تطبيق نسبة 5% على الحقوق الجمركية بالنسبة للتجهيزات المستوردة والتي تدخل مباشرة في إنجاز استثمار خلق أو تمديد النشاط عندما يقوم بها مستثمرون مستفيدون من الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب. (ANGEM، الإعانات والامتيازات المقدمة، 2024)

2.2.3 التحفيزات الممنوحة في مرحلة الاستغلال

- الإعفاء الكلي من الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات وكذا الرسم على النشاط المهني (ألغي سنة 2024) والرسم العقاري على الممتلكات المبنية والبنائيات التي تقام فيها نشاطات وذلك لمدة 03 سنوات ابتداء من تاريخ بدء النشاط، عند إقامة هذه النشاطات في مناطق يجب ترقيةها والمحددة عن طريق التنظيم. تمديد المدة بستة (06) سنوات ابتداء من تاريخ الاستغلال ولمدة عشر (10) بالنسبة لتلك القائمة في مناطق تستفيد من إعانة الصندوق الخاص لتطوير مناطق الجنوب؛
- تمديد هذه الفترات لسنتين (02) عندما يلتزم المستثمرون بخلق ثلاثة (03) مناصب عمل لمدة غير محددة على الأقل. (DGI أجهزة المساعدة على التشغيل، 2024)

3.3 التحفيزات الممنوحة في إطار الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار AAPI (قانون الاستثمار 22-

(18)

- يمكن أن تستفيد الاستثمارات بمفهوم المادة 04 من القانون أعلاه، بناء على طلب من المستثمر من أحد الأنظمة التحفيزية المذكورة أدناه: (المادة 24 من قانون الاستثمار 22/18، 2022، صفحة 08)
- النظام التحفيزي للقطاعات ذات أولوية ويدعى في صلب النص بنظام القطاعات؛
 - النظام التحفيزي للمناطق التي تولمها الدولة أهمية خاصة ويدعى في صلب النص بنظام المناطق؛

- النظام التحفيزي للاستثمارات ذات الطابع المهيكّل أو نظام الاستثمارات المهيكلّة، والتي تندرج ضمنها الاستثمارات ذات القدرة العالية لخلق الثروة واستحداث مناصب الشغل، والتي من شأنها الرفع من جاذبية الإقليم وتكون قوة دافعة للنشاط الاقتصادي من أجل تنمية مستدامة.

1.3.3 مرحلة الإنجاز

تتمثل الإعفاءات التي نص عليها المشرع في مرحلة الإنجاز في عدة مسائل متنوعة تضمنها القانون 18/22 بنصه على أنه "تستفيد الاستثمارات القابلة للاستفادة من نظام القطاعات زيادة على التحفيزات الجبائية وشبه الجبائية والجمركية المنصوص عليها في القانون العام من المزايا الآتية: (المادة 27 من قانون الاستثمار 22/18، 2022، صفحة 09)

- إعفاء من الحقوق الجمركية فيما يخص السلع المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز الإستثمار؛
 - إعفاء من الرسم على القيمة المضافة فيما يخص السلع والخدمات المستوردة أو المقتناة محليا التي تدخل مباشرة في إنجاز الإستثمار؛
 - إعفاء من حقوق التسجيل فيما يخص العقود التأسيسية للشركات والزيادات في رأس المال؛
 - الاعفاء من دفع حق نقل الملكية بعوض والرسم على الاشهار العقاري عن كل المقتنيات العقارية التي تتم في إطار الإستثمار المعني؛
 - إعفاء من حقوق التسجيل والرسم على الإشهار العقاري ومبالغ الأملاك الوطنية المتضمنة حق الامتياز على الأملاك العقارية المبنية وغير المبنية الموجهة لإنجاز المشاريع الاستثمارية؛
 - إعفاء لـ 10 سنوات من الرسم العقاري على الملكيات العقارية الموجهة للاستثمار ابتداء من تاريخ الاقتناء.
- ### 2.3.3 مرحلة الاستغلال

تستفيد المشاريع الاستثمارية من المزايا الضريبية في مرحلة الاستغلال حسب النظام التحفيزي 18/22 بعنوان مرحلة الاستغلال ضمن مدة تتراوح من ثلاث الى خمسة سنوات ابتداء من تاريخ الشروع في الاستغلال وتتمثل المزايا الجبائية التي يستفيد منها المستثمرين خلال مرحلة الاستغلال في: (المادة 27 من قانون الاستثمار 22/18، 2022، صفحة 09)

- الإعفاء من الضريبة على أرباح الشركات؛
 - الإعفاء من الرسم على النشاط المهني. (تم إلغاء هذه الضريبة بموجب قانون المالية لسنة 2024).
4. الرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين كإجراءات تحفيزية لتكوين الموارد البشرية

قبل التطرق إلى تعريف الرسمين وجب التطرق إلى مفهوم التكوين المهني المتواصل والتمهين وإبراز أهميتهما للمؤسسات في ترقية واستدامة مواردها البشرية وكذا أنماط التكوين المتاحة للمفاضلة بينها.

1.4 الإطار المفاهيمي للتكوين المهني المتواصل والتمهين

1.1.4 تعريف التكوين المهني المتواصل والتمهين

عرف المشرع الجزائري التكوين المهني المتواصل من خلال القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهني، على أنه تحيين معارف العمال وتحسين مستواهم والذي يهدف إلى تشجيع الإدماج وإعادة الإدماج والحركية المهنية للعمال وتكبير قدرات العمال مع التطور التكنولوجي والمهني، كما يمكن أن يكون هذا التكوين في أماكن العمل وفي المؤسسة، (المادة 08 من القانون رقم 07-08، يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهني، 2008) في حين تم تعريف التمهين بموجب القانون 10-18 المحدد للقواعد التطبيقية في مجال التمهين على أنه نمط من التكوين المهني ينظم في شكل تناوبي بين المؤسسة العمومية للتكوين المهني والوسط المهني، يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي في منصب التمهين يسمح بممارسة مهنة في مختلف قطاعات النشاط المرتبطة بإنتاج المواد و/ أو الخدمات. (المادة 06 من القانون 10-18 المحدد للقواعد التطبيقية في مجال التمهين.. 2018)

2.1.4 أهمية تكوين الموارد البشرية والتمهين للمؤسسة

إجمالاً، تساهم عملية التكوين وتحسين مستوى الموارد البشرية في تحقيق أهداف المؤسسة والعمال على حد سواء وذلك من خلال: (طارق، 2023، صفحة 550)

- اكتساب العمال للمهارات والمعارف اللازمة لشغل مناصب العمل، مما يمكن من استخدام التقنيات الحديثة وتحسين جودة ومصداقية المنتجات، وبالتالي ضمان نجاح وتطوير المؤسسة؛
- ضمان تطور مساهم المهني، وتوفير مصدر للتحفيز والتعبئة لتحسين إنتاجية العمل والمردودية؛
- إعطاء الأولوية لتطوير المهارات المهنية عبر تحديث المعارف وتعليم أساليب الإدارة الحديثة، مع تحسين ظروف العمل لتحفيز العاملين. وعادة ما يحصل العمال على ترقيات بعد إتمام التدريب، وفقاً لمعظم الاتفاقيات الجماعية، كما تشمل البرامج تأهيل الكوادر وتطوير الوظائف بما يتوافق مع الأهداف الاستراتيجية؛
- ضمان تحسين مستوى العاملين باستمرار من خلال الملتقيات والندوات والمحاضرات، وخلق فرص التكوين عن طريق التمهين لتجديد الموارد البشرية وضمان استدامتها.

3.1.4 أنماط التكوين المهني والتمهين المتاحة

يتاح للمؤسسات لتأهيل وتكوين عمالها المفاضلة بين عدة صور من التكوين المعتمدة لدى مراكز ومعاهد التكوين الوطني والمتمثلة أساساً في: (وزارة التكوين والتعليم المهنيين، 2024)

1- التكوين الحضوري (الإقليمي): يتم التكوين الحضوري على مستوى مؤسسات التكوين المهني مع تلقي المتكون تريبصا تطبيقياً في الوسط المهني، كما يمكن مزاولة التكوين عن طريق الدروس المسائية.

2- التكوين عن طريق التمهين: ينظم التكوين عن طريق التمهين في شكل تناوبي بين المؤسسة العمومية للتكوين المهني والوسط المهني، يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي في منصب التمهين المخصص من طرف المستخدم لضمان التكوين التطبيقي للمتتمهين في المهنة أو التخصص موضوع عقد التمهين. ويكون العقد ممضى من طرف الشاب المتتمهين ومركز التكوين أو المعهد المسجل فيه وكذا المؤسسة التي يجري فيها التريبص.

3- التكوين عن بعد: وهو تلقي المتكون لدروس بالمراسلة (مطبوعات، أقراص مضغوطة) أو عبر الأرضية الإلكترونية ويتبع بتجمعات بيداغوجية دورية على مستوى مؤسسات التكوين المهني.

2.5 الإطار الجبائي للرسم على التكوين المهني والرسم على التمهين

1.2.4 دوافع تأسيس الرسم على التكوين المهني والرسم على التمهين

حاولت الجزائر إضفاء الطابع الإلزامي للتكوين وتدريب العنصر البشري بالمؤسسات والدفع بها إلى الاهتمام أكثر بالاستثمار في التكوين المتواصل، وذلك منذ صدور القانون 07/81 المتعلق بالتمهين، الذي أكد على أهمية تكوين الموارد البشرية وتمكينها من المعارف العلمية والتقنية لأداء المهن المختلفة، وكذا على ضرورة تميم هذه الجهود المبذولة من قبل المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي والإنتاجي والحرفي. (قدي، ورياض، 2013، الصفحة 241).

وعلى هذا الأساس، فقد تم استحداث رسمين بموجب قانون المالية لسنة 1998 (المادة 55 و56 من القانون رقم 97-02 المتضمن قانون المالية 1998)، والذي نص على أنه يتوجب على الهيئات المستخدمة باستثناء الإدارات العمومية، أن تخصص نسبة 0,5% على الأقل من كتلة الأجر السنوية لفائدة التكوين المهني المتواصل لمستخدميها، والنسبة ذاتها 0,5% لفائدة التمهين، وإذا تعذر ذلك، على الهيئات المستخدمة أن تدفع رسماً على التكوين المهني المتواصل ورسماً على التمهين يتكونان من الفارق بين المعدل القانوني البالغ 0,5% والمعدل الحقيقي المخصص لنشاطات التكوين المهني والتمهين والذين تصب عائداتهما في حساب تخصيص خاص موضوع تحت تصرف صندوق ترقية التمهين والتكوين المهني المتواصل. وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-262 المؤرخ في 24 أوت 2009، تم

مراجعة معدل الرسمين ليصبحا في حدود 01% من كتلة الأجور السنوية، وإلزام المؤسسات بالتصريح بالجهود المبذولة في إطار التكوين المهني والتمهين.

واستنادا إلى منشور المديرية العامة للضرائب رقم 19 المؤرخ في 14 فيفري 2023، فإن الرسم على التكوين المهني المتواصل والرسم على التمهين يستمدان جوهرهما ودوافع تأسيسها من التشريع المتعلق بهذين الشقين اللذين يحثا المؤسسات على:

_ من جهة، التمويل السنوي لدورات التكوين المهني المتواصل المنظمة من طرف المؤسسات المتخصصة والمعتمدة، من أجل ضمان حركة العمال وتحسين الإنتاج والإنتاجية واكتساب التكنولوجيا الجديدة وتقنيات التسيير والإدارة؛

_ ومن جهة أخرى، القيام على مستواها بعنوان كل سنة نشاط، بتريصات مهنية تمهيدية لفائدة الشباب المتتمهين في مراكز التكوين والمعاهد المعتمدة بهدف تلقين المهن والمعارف بين الأجيال إلى هؤلاء الشباب. (DGI المنشور رقم 19 وم/م ع/ض/ق ت ج ش ق/م ت ج ق.م 22، 2023)

2.2.4 مجال تطبيق الرسم على التكوين المهني ورسم التمهين

نظرا لتعدد إجراءات تحصيل الرسمين وكذا عدم التسيير الأمثل لموارد صندوق ترقية التمهين والتكوين المهني. (لوماشي و مختاري، 2024، صفحة 182) تم بموجب قانون المالية 2022، إدراج موادا قانونية متعلقة بالرسم على التكوين المهني والرسم على التمهين في قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، ليصبح بذلك ربط الرسمين وتحصيلهما والتحقق من صحة التصريحات المتعلقة بهما من اختصاص مديرية الضرائب. حيث نصت المادة 196 مكرر 1 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة على أنه: يخضع للرسم على التكوين المهني والرسم على التكوين، المستخدمون المقيمون أو المواطنون في الجزائر باستثناء الهيئات والإدارات العمومية. (المادة 196 مكرر 1 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، 2024) ويعفى من الرسم على التكوين المهني فقط، المستخدمون المهنيون الذين لديهم أقل من 20 عاملا.

ويتعين على المستخدمين المذكورين تخصيص مبلغ أدنى يساوي 01% من الكتلة السنوية للأجور، كمساهمة في التكوين المهني المتواصل لمستخدميهم، ومبلغ أدنى يساوي 01% من الكتلة السنوية للأجور، كمساهمة في التكوين في التمهين، أي بمعدل تراكمي 02% للمساهمتين معا.

ويتمثل وعاء كل رسم بـ 01% من الكتلة السنوية للأجور، ويقصد بالكتلة السنوية للأجور المعتمدة كأساس لهذين الرسمين، إجمالي الأجور المدفوعة للمستخدمين قبل خصم المساهمات الاجتماعية والتقاعد وكذا الضريبة على الدخل الإجمالي أجور.

3.2.4 كيفية تحديد معدلات الإخضاع للرسمين

يساوي معدل كل من هذين الرسمين من الفرق بين:

_ من جهة، 01% المنصوص عليها في المادة 196 مكرر من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة؛
_ والنسبة الناتجة عن نفقات التكوين أو التمهين المحققة فعلياً، مقارنة بالكتلة السنوية للأجور.
يقصد بنفقات التكوين المهني، تلك المتعلقة بالتكوين والنقل والإيواء والإطعام والتأمين، الواقعة عاتق المستخدمين في هذا الإطار. ويقصد بنفقات التمهين، تلك الملتزم بها في التمهين والمنح المقدمة لأساتذة التبرص والأجور المسبقة الممنوحة للمتبرصين، وتكلفة اللوازم والملابس والأدوات المهنية المستخدمة من طرف المتبرصين وكذا جميع النفقات المباشرة وغير المباشرة المدرجة ضمن إطار مساهمات التمهين.
في حالة عدم بلوغ نسبة 01% من الكتلة السنوية للأجور الواجب تخصيصها لمساهمات التكوين في حالة عدم بلوغ نسبة 01% من الكتلة السنوية للأجور الواجب تخصيصها لمساهمات التكوين المهني.
(المادة 196 مكرر3 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، 2024)

4.2.4 طرق التصريح ودفع الرسمين

يتعين على المستخدمين اكتتاب تصريح خاص توفره إدارة الضرائب أو يمكن تحميله عبر موقعها الإلكتروني، يمثل إشعاراً بدفع وأداء الرسوم المستحقة للسنة المالية المقفلة، لدى قابض الضرائب لمكان تواجد مقر الشركة أو المؤسسة الرئيسية بالنسبة للأشخاص المعنويين، أو مكان ممارسة النشاط بالنسبة للأشخاص الطبيعيين، في تاريخ أقصاه 20 فبراير من السنة الموالية لتلك التي أصبحت بموجبها الرسوم مستحقة الدفع. كما يجب اكتتاب التصريح من طرف المستخدمين ولو في حالة عدم وجود رسوم مستحقة الدفع، ويتم تطبيق العقوبات المنصوص عليها في المادة 192 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة على المستخدم الذي لم يقيم باكتتاب التصريح بعد انتهاء المهلة المحددة.

3.4 تطور حصيلة الرسم على التكوين المهني والتمهين ببومرداس خلال فترة 2021_2024.

شهد قطاع التكوين المهني والتمهين بولاية بومرداس خلال الفترة الممتدة من 2021 إلى 2024 تطور ملحوظ، يعكس الاهتمام المتزايد الذي أولته السياسات العمومية لهذا المجال الحيوي، باعتباره ركيزة أساسية لدعم الاقتصاد الوطني وتعزيز إدماج الشباب في سوق العمل. فيما يلي سنتطرق إلى عرض حصيلة الرسم على التكوين المهني والتمهين خلال هذه الفترة، مع إبراز أهم النتائج المحققة.

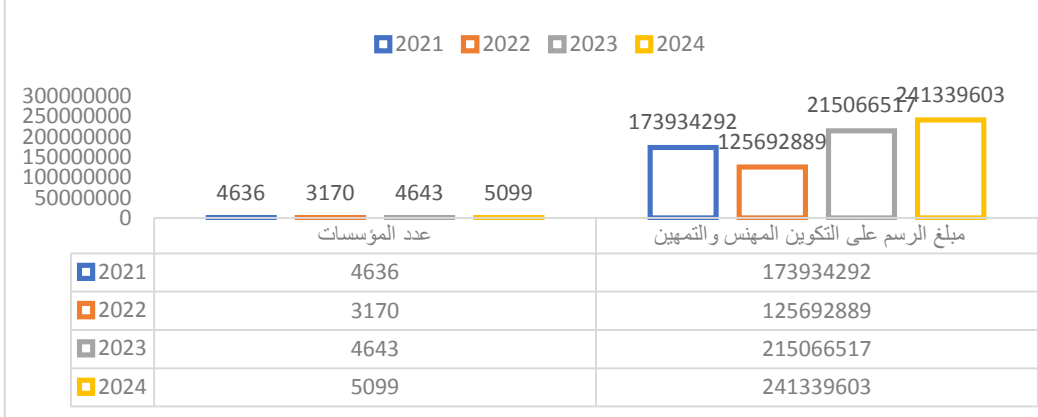
التحفيزات الجبائية وشبه الجبائية ودورها في استحداث مناصب الشغل وتكوين الموارد البشرية في
الجزائر

جدول (01): تطور حصيلة الرسم على التكوين المهني والتمهين بيومرداس خلال فترة 2021_2024

2024	2023	2022	2021	السنوات	
4 966	4 510	2 707	2 656	عدد المؤسسات	السداسي الأول
229.919.820	185.819.101	94.792.612	101.435.000	مبلغ الرسم	
133	133	463	1980	عدد المؤسسات	السداسي الثاني
11.419.783	29.247.416	30.900.277	72.499.292	مبلغ الرسم	
5099	4643	3170	4636	عدد المؤسسات	الإجمالي
241.339.603	215.066.517	125.692.889	173.934.292	مبلغ الرسم	
35.534.679.015	31.466.403.408	26.689.338.265	27.852.764.434	الحصيلة الإجمالية للضرائب	
%0,67	%0,68	%0,47	%0,62	نسبة الرسم من الحصيلة الإجمالية الضرائب	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على إحصائيات مقدمة من مديرية الضرائب لولاية بومرداس.

الشكل (01): تطور حصيلة الرسم على التكوين المهني والتمهين بيومرداس فترة
2024_2021



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على إحصائيات مقدمة من مديرية الضرائب لولاية بومرداس.

يشير الجدول والشكل أعلاه، إلى أن حصيلة الرسم التكوين المهني والتمهين خلال سنة 2021 كانت محدودة مقارنة بإجمالي الإيرادات الضريبية. إذ بلغ عدد المؤسسات التي قامت بتسديد هذا الرسم 4 636 مؤسسة، بمجموع إيرادات قدرها 173 934 292 دج، وهو ما يمثل نسبة 0,62% فقط من إجمالي الضرائب المحصلة خلال هذه السنة. تعكس هذه النسبة المنخفضة ضعف العائدات المرتبطة بهذا الرسم وهو ما يرجع إلى انخفاض معدل الرسم المفروض. أما بالنسبة لسنة 2022 فقد بلغ عدد المؤسسات التي قامت بتسديد رسم التكوين المهني والتمهين 3 170 مؤسسة، بمبلغ إجمالي قدره 125 692 889 دج، أي ما يمثل نسبة 0,47% من إجمالي الضرائب المحصلة.

أما سنة 2023 فقد شهدت الحصيلة الضريبية للرسم تحسن نسبي، حيث بلغ عدد المؤسسات التي سددت هذا الرسم 4 643 مؤسسة بمجموع رسوم مدفوعة قدرها 215 066 517 دج، نتيجة لذلك ارتفعت نسبة هذا الرسم إلى 0,68% من إجمالي الضرائب المحصلة خلال هذه السنة. انتقالا إلى سنة 2024 الذي بلغ فيها عدد المؤسسات التي سددت الرسم 5099 مؤسسة وبلغت الحصيلة السنوية لهذا الرسم 241 339 603 دج، تمثل هذه الحصيلة نسبة 0,67% من إجمالي الضرائب المحصلة في هذه السنة.

مما سبق يتضح أن للرسم على التكوين المهني والتمهين دور حيوي في تمويل برامج التكوين والمساهمة في توفير مناصب الشغل وتأهيل اليد العاملة. كما نشير في هذا الصدد، أن لهذا الرسم أثر عكسي، حيث كلما انخفض تحصيل هذا الرسم ارتفعت الجهود المبذولة في مجال تكوين وتدريب العمال، وكلما ارتفع المبلغ المدفوع وعدد المؤسسات التي قامت بدفعه قلت نسبة المساهمات المخصصة لتكوين وتدريب العمال. وبالتالي توجد علاقة عكسية بين المبلغ المدفوع والجهود المبذولة كما أن زيادة الانفاق لا تعني بالضرورة زيادة جودة أو كمية التدريب المقدم.

4.4 إمكانية تخصيص فائض مساهمات التكوين المهني لتغطية نفقات التمهين

يمثل الجدول أدناه، عينة من المؤسسات الاقتصادية التي قامت بدفع الرسم على التكوين المهني والرسم على التمهين على مستوى ولاية بومرداس. ويهدف إلى تحديد ما إذا كانت المؤسسة قد أعفيت من دفع الرسم، وذلك من خلال مقارنة نفقات التكوين المهني التي خصصتها كل مؤسسة مع قيمة الرسم المستحق إذ تعفى المؤسسة إذا تجاوزت نفقاتها قيمة الرسم. وفي حال تبقى فائض من هذه النفقات بعد تغطية كامل الرسم على التكوين المهني يتم استخدامه لتغطية جزء من نفقات التمهين غير المسددة.

جدول (02): إمكانية تخصيص فائض مساهمات التكوين المهني لتغطية نفقات التمهين في عينة من المؤسسات

رقم المؤسسة	الكتلة السنوية للأجور	مبلغ 1% من كتلة الأجور السنوية	نفقات التمهين	الفرق الملاحظ	حساب النسبة الحقيقية	الفرق مقارنة بالنسبة الكاملة	نفقات التكوين المهني المتواصل	تخصيص الفائض لتغطية نفقات التمهين
01	91 519 713,24	915 197,13	788 100	127 097,13	%86	%14	1 121 610	نعم
02	65 365 841,62	653 658,42	418 555,5	235 102,92	%64	%36	285 780	لا
03	3 686 520,19	36 865,02	00	36 865,02	%00	%100	00	لا
04	38 384 221,75	383 842,22	323 785,95	60 056,27	%84	%16	458 672	نعم
05	43 437 444,43	434 374,44	32 000	402 374,44	%7	%93	432 000	لا
06	181 202 347,93	1 812 023,48	978 762	833 261,48	%54	%46	2 638 333,2	نعم

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على وثائق مقدمة من مديرية التكوين والتعليم المهنيين لبومرداس.

التحفيزات الجبائية وشبه الجبائية ودورها في استحداث مناصب الشغل وتكوين الموارد البشرية في
الجزائر

تظهر النتائج أن كل من المؤسسة رقم 01 و04 و06، قد بذلت جهودا معتبرة في مجال التكوين المهني حيث بلغت نفقات التكوين المهني ما يعادل 100% من قيمة الرسم المفروض هذا ما جعلها تعفى منه بالكامل وفقا لما ينص عليه القانون، كما أن الفائض المتبقي من هذه النفقات تم استخدامه لتغطية ما نسبته 14%، 16%، و46% على التوالي من الجزء غير المدفوع من الرسم على التمهين، ما يعكس التزام هذه المؤسسات بتطوير وتكوين مواردها البشرية دون الحاجة لتسديد أي من الرسمين نقدا.

وبالمقابل، تظهر النتائج أن المؤسسات المتبقية، قد بذلت جهودا محدودة في مجال التكوين المهني ولم تغط النسبة المنصوص عليها وبالتالي يتوجب عليها دفع الفرق أو النسبة المتبقية من الرسم، كما يتضح أن الجهود المبذولة في مجال التمهين لم تغط نسبة الرسم المحددة، إضافة إلى أن نفقات التكوين المهني المتواصل غير كافية لتغطية نفقات التمهين وبالتالي فإن هذه المؤسسات لا تستفيد كليا من الإعفاء المتاح في جانب التمهين.

من خلال ما سبق يتضح أنه يمكن لنفقات التكوين المهني المتواصل أن تغطي الجزء غير المسدد من الرسم على التمهين إذا تجاوزت الحد المطلوب، في حين أن نفقات التمهين لا يمكنها تغطية احتياجات التكوين المهني المتواصل. كما تجدر الإشارة في الأخير، أنه يجب على المؤسسات أن تبحث عن ممتهين في مراكز التكوين المهني وتدريبهم بهدف الاستفادة من الإعفاء الكلي أو الجزئي من الرسم على التمهين وذلك على حسب المصاريف التي أنفقتها على المترشحين في إطار التمهين، ويكون استقبال الممتهين على حسب الجدول التالي:

جدول (03): عدد الممتهين الواجب استقبالهم لدى المؤسسات.

عدد عمال المؤسسة	عدد الممتهين الواجب استقبالهم
من 1 إلى 5 عمال	1 ممتهن
من 6 إلى 10 عمال	2 ممتهين
من 11 إلى 20 عامل	3 ممتهين
من 21 إلى 40 عامل	4 ممتهين
من 41 إلى 100 عامل	5 ممتهين
من 100 إلى 500 عامل	1 ممتهن من بين كل 20 عامل
أكثر من 500 عامل	استقبال الممتهين بنسبة 5% على الأقل من مجموع عدد العمال

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على وثائق مقدمة من مديرية التكوين والتعليم المهنيين لبومرداس.

5. الخلاصة:

حاولنا من خلال هذه الورقة البحثية إبراز الجهود الحثيثة المبذولة من قبل الجزائر لترقية التشغيل وتكوين الموارد البشرية، سواء بتدخلها المباشر من خلال الإجراءات والآليات والهياكل المستحدثة لتحقيق هذا المسعى، أو من خلال استخدام أدوات سياستها الجبائية المتمثلة في التحفيزات الجبائية وشبه الجبائية الممنوحة بشكل مباشر للمتعاملين الاقتصاديين لتشجيعهم على الاستثمار وتوجيههم نحو القطاعات والمناطق التي تريد الدولة ترقيتها لتحقيق التنمية المستدامة والمتوازنة، أو من خلال توجيه المؤسسات بشكل غير مباشر نحو تبني سياسات وممارسات مسؤولة اجتماعيا، تساهم في دعم وترقية التشغيل والتكوين، كما هو الحال في فرض الرسم على التكوين المهني والرسم على التمهين على المؤسسات التي لا تقوم بتخصيص مساهمات لبرامج تكوين لعمالها أو لا تقوم باستقبال الشباب المتمهين من معاهد ومراكز التكوين المهني المعتمدة، ليشكل بذلك حافزا للمؤسسات لتوجيه مزيدا من الجهود في الإنفاق على تكوين مستخدميها وليس كتكلفة تثقل كاهلها برسوم إضافية.

من هذا المنطلق، تتضح أهمية هذه التدابير المتخذة، أي التحفيزات الجبائية وأثرها في مجال دعم برامج التكوين المهني والتمهين، وتنمية الموارد البشرية بما يتناسب مع احتياجات المؤسسات والحفاظ على فرص العمل، ومع هذا تبقى فعالية هذه الإجراءات التحفيزية محل دراسة وتقييم مستمر لتحقيق الأهداف المرجوة.

1.5 نتائج الدراسة:

- _ تعتبر التحفيزات الجبائية وشبه الجبائية أدوات مهمة لتشجيع الاستثمار وخلق فرص العمل في الجزائر؛
- _ تؤدي الأجهزة العمومية المساعدة على التشغيل مثل ANEM و ANADE و ANGEM و CNAC دورا حيويا في دعم التشغيل وتكوين الموارد البشرية؛
- _ هناك مجموعة متنوعة من التحفيزات المتاحة للمؤسسات التي تستثمر في التكوين المهني والتمهين، سواء في مرحلة الإنجاز أو الاستغلال؛
- _ يعد الرسم على التكوين المهني والرسم على التمهين آلية تحفيزية فعالة لحث المؤسسات على تطوير مهارات العمال وتأهيلهم لسوق العمل؛
- _ للرسم على التكوين المهني والتمهين أثر عكسي يؤدي انخفاضه إلى زيادة جهود التكوين وارتفاعه إلى تراجعها وهذا مرتبط بدرجة الوعي والامتثال الجبائي لدى المؤسسات؛
- _ نلاحظ وجود جهود حكومية واضحة لدعم التشغيل وتكوين الموارد البشرية، إلا أن فعالية هذه الجهود تحتاج إلى تقييم مستمر وتطوير.

2.5 توصيات الدراسة:

- _ إجراء تقييم شامل وشفاف لفعالية التحفيزات الجبائية الحالية في تحقيق أهدافها المتعلقة بالتشغيل وتكوين الموارد البشرية، ويشمل هذا التقييم تحليلًا كميًا ونوعيًا لتأثير هذه التحفيزات على خلق فرص العمل، وتحسين مهارات العمال خاصة ما تعلق منها بالرسم على التكوين المهني والتمهين؛
- _ تبسيط الإجراءات الإدارية المتعلقة بالاستفادة من التحفيزات الجبائية، لتشجيع المزيد من المؤسسات على الاستثمار في تكوين الموارد البشرية والتمهين، وذلك من خلال رقمنة الإجراءات وتوحيدها؛
- _ توجيه التحفيزات الجبائية بشكل أفضل نحو القطاعات ذات الأولوية للاقتصاد الوطني، والقطاعات التي تساهم في تحقيق النمو الاحتوائي وخلق فرص عمل مستدامة؛
- _ تطوير برامج التكوين المهني والتمهين لتلبية احتياجات سوق العمل المتغيرة، والتركيز على المهارات المطلوبة في القطاعات الناشئة خاصة في ظل التحول الرقمي؛
- _ وضع آليات للمتابعة والتقييم المستمر لأثر التحفيزات الجبائية والبرامج المتعلقة بالتشغيل وتكوين الموارد البشرية، لضمان فعاليتها وتحقيق الأهداف المرجوة والوقوف على النقائص وتصحيح الانحرافات؛
- _ دراسة كيفية تحسين آليات تحصيل الرسمين وتوجيه مواردهما لتمويل برامج تكوين فعالة تلي احتياجات سوق العمل؛ وقد يتأتى ذلك من خلال الرفع من معدلات الرسم أو فرض عقوبات جبائية متناسبة مع حجم نفقات التكوين والتمهين الواجب تخصيصه من طرف المؤسسات لتكوين وترقية مواردها البشرية.
- _ تكثيف حملات التوعية والإعلام حول التحفيزات الجبائية وشبه الجبائية المتاحة للمؤسسات في مجال التكوين المهني والتمهين، لتشجيعها على الاستفادة منها.

6. قائمة المراجع :

1_ المؤلفات:

- OECD. (2010). *Tax expenditures in OECD countries*. Paris: OECD Publishing.
- Orsoni, G. (1995). *L'Interventionnisme fiscale*. Paris: Presses Universitaires de France.
- أحمد الأشقر. (2002). *الاقتصاد الكلي* (الطبعة الأولى). عمان: الدار الدولية العلمية للنشر والتوزيع.
- بوتين، محمد. (1998). *المحاسبة العامة للمؤسسات*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- حامد، عبد المجيد دراز. (1981). *مبادئ المالية العامة* (الطبعة الأولى). بيروت: الدار الجامعية.

- حامد، عبد المجيد دراز. (2003). *السياسات المالية*. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- صادق، الحاج. (1999). *المالية العامة*. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- قدي، عبد المجيد. (2003). *المدخل للسياسات الاقتصادية الكلية*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- لخضر، علاوي. (2010). *نظام المحاسبة المالية*. الجزائر: الصفحات الزرقاء.
- المرسي، سيد الحجازي. (2001). *النظم الضريبية*. الإسكندرية: الدار الجامعية للطباعة والنشر.

2_ المقالات:

- سلامة، إبراهيم علي، & صلاح، هادي محمد. (2016). تأثير الإبلاغ المالي عن التزامات وأصول ضريبة الدخل المؤجلة في جودة المعلومات المحاسبية. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، 22(93)، 536.
- شوقي، طارق. (2023). أهمية رسمي التكوين المهني والتمهين لمدير الموارد البشرية للحفاظ على مناصب الشغل في مؤسسته. *مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة*، 8(1)، 550.
- قادية، عبد الله. (2019). وكالات الاستخدام الخاصة -دراسة للنظام القانوني للهيئات الخاصة للتنصيب في الجزائر. *مجلة حوليات الجزائر*، 33(4)، 127.
- قدي، عبد المجيد، & عبد القادر، رياض. (2013). دور التكوين المتواصل في تحقيق تميز الموارد البشرية، دراسة حالة مؤسسة سوناطراك. *مجلة معارف*، 14، 241.
- لوالبية، فوزي، & مسعودي، محمد. (2020). أثر التحفيزات الجبائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الحصيلة الجبائية في الجزائر. *مجلة البديل الاقتصادي*، 6(1)، 27.
- 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*، 15(1)، 182.
- مزيان، سعدية، & مناصرة، سميرة. (2015). مساهمات التحفيزات الضريبية للآليات التمويلية الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية. *مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية*، 2(3)، 124.
- فتيحة زايدي. (2022). دور الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لإدماج البطاليندراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية ورقلة. *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية*، 10 (03)، الصفحات 216-234.
- زينات، أسماء. (2017). دور التحفيزات الجبائية في تعزيز فرص الاستثمار في الجزائر. *مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا*، 17.

3_ المذكرات والأطروحات:

- طالبي، محمد. (2012). *السياسة الجبائية كألية الاندماج في الاقتصاد العالمي* (أطروحة دكتوراه). الجزائر: جامعة الجزائر.

التحفيزات الجبائية وشبه الجبائية ودورها في استحداث مناصب الشغل وتكوين الموارد البشرية في الجزائر

- عفيف، عبد الحميد. (2014). *فعالية السياسة الضريبية في تحقيق التنمية المستدامة، دراسة حالة الجزائر* (مذكرة ماجستير). سطيف: جامعة سطيف.

4_التقارير:

- وزارة التكوين والتعليم المهنيين. (تاريخ الاطلاع 16 ديسمبر 2024). *تنظيم التكوين*. https://mfp.gov.dz/?page_id=3983
- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. (تاريخ الاطلاع 19 ديسمبر 2024). *السياسة الوطنية للتشغيل* <https://www.mtess.gov.dz>
- وزارة المالية. (تاريخ الاطلاع 18 ديسمبر 2024). *المزايا الضريبية الممنوحة للأنشطة التي يمارسها الشباب المؤهلون جهاز الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب* www.mf.gov.dz
- الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار. (تاريخ الاطلاع 18 ديسمبر 2024). *تقديم الوكالة*. <https://aapi.dz/ar/presentation-de-laapi-ar/>
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر. (تاريخ الاطلاع 18 ديسمبر 2024). *الأهداف والمهام*. <https://www.angem.dz/ar/article/objectifs-et-missions/>
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر. (تاريخ الاطلاع 18 ديسمبر 2024). *الإعانات والامتيازات المقدمة* WWW.ANGEM.DZ
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر. (تاريخ الاطلاع 18 ديسمبر 2024). *مناصب الشغل المستحدثة* <https://www.angem.dz/ar/article/emplois-crees/>
- المديرية العامة للضرائب. (تاريخ الاطلاع 18 ديسمبر 2024). *أجهزة المساعدة على التشغيل (الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أو الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة)*. [/https://www.mfdgi.gov.dz](https://www.mfdgi.gov.dz)
- المديرية العامة للضرائب. (2023). *المنشور رقم 19 وم/م ع/ض/ق ت ج ش ق/م ت ج/ق.م*. 22.
- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة. (تاريخ الاطلاع 18 ديسمبر 2024). *دعم إحداث و توسيع النشطات من طرف البطالين* www.cnac.dz
- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة. (تاريخ الاطلاع 18 ديسمبر 2024). *تعريف الصندوق الوطني لتأمين على البطالة* www.cnac.dz