

آثار المدة القانونية للعمل وسن التقاعد في الجزائر على عدد من المؤشرات الاقتصادية

محميد مليكة

استاذة مساعدة، قسم "أ"، المدرسة العليا للتجارة

Résumé : L'étude montre que la réduction des heures de travail a un intérêt non seulement sur la qualité de vie du travailleur et le chômage mais également sur la production.

L'Algérie, à l'instar des autres pays, si elle décide de s'orienter vers la réduction de temps réglementaire de travail, devrait nécessairement, se pencher en faveur d'une réalisation d'une étude approfondie et ce pour que la réduction soit bénéfique pour le travailleur et permet, également, une amélioration de la productivité économique.

Mots clés : temps réglementaire de travail, chômage, productivité d'entreprise, emploi.

ملخص: الدراسة تتطرق لموضوع تغيير المدة القانونية لسن التقاعد وآثاره الاقتصادية والاجتماعية، فقد ينتج عن ذلك تحسين حياة العامل، تجديد القوى العاملة وامتصاص البطالة الشابة، وبالتالي إعادة انطلاق وتيرة الإنتاج، وهي من المؤشرات المتأثرة من تغيير هذه السياسة.

وقد سبق في هذا التغيير عدة دول اتخذت آليات جديدة في تحديد سن التقاعد حتى تضمن تجديد مناصب الشغل. بالمقارنة مع التي ترتبط بالجزائر بعلاقات اقتصادية أو غيرها، يظهر تأخر هام في تنظيم هذا العامل الأساسي.

الكلمات المفتاحية: المدة القانونية للعمل، البطالة، إنتاجية المؤسسة، الشغل.

تقديم

إن مسألة الجمع بين تقليص ساعات العمل اليومي أو الأسبوعي من جهة، وتخفيض مدة العمل خلال الحياة المهنية عن طريق الإحالة على التقاعد من جهة أخرى قد شغلت العديد من الكتاب خاصة في الدول الأوروبية ذات التوجه إلى تخفيض سن التقاعد.¹ وهي تعد إشكالية جديرة بالوقوف عندها، حيث أن التأمل في النصوص القانونية والإجراءات المتفق عليها في ما يخص ساعات العمل والتقاعد بالنظر إلى الممارسات الاجتماعية اليومية، تجعل هذه المسألة في غاية التعقيد.² إذ تبدو أنها تناقض بين هدف رفع مستوى المردودية الإجمالية للعمل وهدف تحقيق رفاهية العامل. إن الارتباطات المتعددة الأشكال بين ما هو قانوني، وما هو

اقتصادي، وما هو اجتماعي، وكذلك ظهور الفوارق المكانية، تشكل في مجملها نقاطا معقدة تجعل من الصعب تطبيق المسألتين: تقليص ساعات العمل اليومي أو الأسبوعي، وتخفيض مدة العمل في الحياة المهنية عن طريق الإحالة على التقاعد، وامتداد هذه السياسة المنتهجة عبر الزمان والمكان.

غير أن هذا التعديل يطرح عدة مشاكل من المهم التحكم فيها وقياسها وتحديد آثارها النسبية على النظام الاقتصادي والاجتماعي في مجمله، وعلى مختلف مكوناته. حيث إذا أخذ القرار بالتقليص وجب التعرف على أسبابه ونتائجه، وذلك من أجل تحمل تبعات آثاره وكذلك الحال بالنسبة للزيادة فقد تنجم آثار وخيمة عن قرار طبق لمدة سنين طويلة مع الاقتناع بمحاسنه حين اتخاذه.

إذا كان الظرف الاقتصادي والاجتماعي لبلادنا يمنح فرصة التشاور والنقاش ما بين المتعاملين الاجتماعيين حول مكافحة البطالة، لا سيما بين الشباب، ويجعل منها هدفا مشتركا، فإنه يمكن طرح الإشكالية التي تتجه في هذا البحث نحو نتائج الآثار المترتبة على تغيير ساعات العمل والمدة القانونية للتقاعد، على كل من العناصر: إنتاجية المؤسسة، المساهمة في توفير الشغل، التنظيم الاقتصادي، موازنة الدولة، الترفيه والاستهلاك، وهذا سيكون بناء على فرضيات أو سيناريوهات ثلاثة:

- الفرضية الأولى: تركز على تقليص محسوس لساعات العمل الأسبوعية لتنتقل من 40 ساعة إلى 37,5 ساعة، مع ارتفاع سن التقاعد بسنتين من 60 سنة إلى 62 سنة.

- الفرضية الثانية: تتمثل في الانتقال من 40 ساعة عمل إلى 44 ساعة عمل وسن التقاعد ينخفض بسنتين من 60 سنة إلى 58 سنة.

- الفرضية الثالثة: الإبقاء على الواقع الحالي أي 40 ساعة عمل مع الحفاظ على سن التقاعد 60 سنة.

وقد اقتضت منهجية تناول هذا الموضوع اعتماد المقاربة الوصفية للتعرف على السياسات المنتهجة، بالإضافة إلى استعارة المنهج التحليلي في دراسة البيانات والتوصل إلى استنتاجات ذات الدلالة العلمية بالنسبة للمشكلة المطروحة للبحث. وقبل ذلك تجدر الإشارة إلى أهمية نظام التقاعد ومكانته ضمن المنظومة الاجتماعية. وعليه سنتناول هذه الورقة البحثية مناقشة الإشكالية المطروحة ضمن الفقرات التالية: مكانة نظام التقاعد ضمن منظومة الضمان الاجتماعي؛ ماهية نظام التقاعد في الجزائر وسيرورته؛ تشريعات ساعات العمل والمدة القانونية للتقاعد؛ أثر المدة القانونية.

أولا / مكانة نظام التقاعد ضمن منظومة الضمان الاجتماعي

يقدم الضمان الاجتماعي خدمات ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية، يتحصل عليها الفرد أو ذوي الحقوق عند توقفه عن العمل، تكون في أغلبها نتيجة مساهمة العمال وغيرهم من الناشطين في فترة نشاطهم.³ ويمكنه من خلال هذه الخدمات العمل على تغيير المعطيات الديمغرافية، عن طريق الخدمات التي يقدمها في المجال الصحي والوقائي والتي لها نتائج عدة منها: تخفيض في وفيات الأطفال وزيادة طول العمر، بما يؤدي إلى ارتفاع عدد الأشخاص للفئتين القسوى والدنيا في هرم الأعمار، بالإضافة إلى التحسين النوعي على الصحة العمومية.

1.1- دور منظومة الضمان الاجتماع⁴

يهدف نظام الضمان الاجتماعي عموما إلى تحقيق الحماية الاجتماعية⁵. وحتى يتمكن من أدائه هذه المهمة تم اعتماد ميكانيزمين هما:⁶

1- تأمين المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها كل شخص نظرا لكثافتها وخطورتها وتكرارها، وهي توصف بالمخاطر الاجتماعية إذ تمس مباشرة أو بطريقة غير مباشرة الفرد من حيث وسائل معيشته كالمرض والحادث.

2- إعادة توزيع الدخل الوطني عن طريق إعادة تحويل عائدات الضمان الاجتماعي بواسطة الخدمات التي يقدمها، والتعويضات التي يدفعها للمستفيدين، وهي تشمل ثلاثة فئات أساسية:

الفئة الأولى: وتتعلق بالحفاظ على صحة المستفيدين، أو تحسينها في حالة تدهورها أو تعرضها للخطر جراء بعض العوامل، كالمرض والحوادث والعجز والأمومة...الخ.

الفئة الثانية: تتمثل في كل الأداءات والتعويضات المقدمة لضمان دخل تعويضي لفائدة من فقد دخله، أو عمله، على اثر فقدان الجزئي أو الكلي لقدرته على العمل والكسب الناجم عن أحداث مختلفة كالمرض وحوادث العمل والبطالة والشيخوخة. كما تضم هذه الفئة أيضا مداخل تعويضية تمنح لأفراد عائلة العامل المتوفي.

الفئة الثالثة: هي تشمل سلسلة من الخدمات التي إلى تقديم مساعدة إلى المستفيدين لأجل مؤازرتهم على مواجهة بعض الأعباء والمسؤوليات.

ومن هذا المنطلق فان مؤسسات الضمان الاجتماعي، ومن خلال تأثيرها على الحياة الاقتصادية والاجتماعية تتبوأ مكانة هامة ضمن عملية التنظيم الاقتصادي، وبرزت كعنصر أساسي في عملية التنمية المستدامة، إذ تستهدف هذه الأخيرة قبل كل شيء تحقيق رفاهة المجتمع بأكمله، ومن ثمة يبدو أن الضمان الاجتماعي أداة

سباقاً للاستقرار والانسجام الاجتماعي، وركنا أساسيا في دفع عجلة التنمية.

في المجال الديمغرافي: يستطيع نظام الضمان الاجتماعي التأثير على التركيبة الديمغرافية للمجتمع، إذ نجد تخصيص المنح العائلية التي من شأنها أن تشجع الولادات وكذلك سياسة تقاعد التي تضمن مداخل وحياة كريمة للمسنين، مما يؤدي إلى زيادة وتمديد الأمل في الحياة.

وفي المجال الصحي: تجدر الإشارة إلى أنه في أنحاء مختلفة من العالم لم يتحقق تحسين نظام الصحة العمومية إلا بتنمية سياسات الضمان الاجتماعي، الذي يساهم بقسط كبير في تمويل خدمات الصحة. وتتجلى مساهمة الضمان الاجتماعي تتجلى في تنمية المنشآت الصحية والتجهيزات الصحية من أجل تقديم العلاج والأدوية للمرضى، وقد تصل هذه الخدمات إلى تكوين صناعة وطنية للأدوية ودعم الأبحاث الطبية حرصاً على الحالة الصحية العامة للسكان، والتحكم في استهلاك الأدوية والاقتصاد في العملة الصعبة بالنسبة للدول المستوردة.

وفي المجال الأسري⁷: تحقق المنح العائلية والمساعدات الأخرى المتعددة استقرار أسريا وحماية صحية للمؤمن وأولاده، والنظام الضمان الاجتماعي أثار ايجابية على الدراسة التدريب والتمهين. كما يساهم في التكفل بعدة حالات وليدة التحولات والتغيرات الاجتماعية (عائلات بمعيل واحد، مشاكل الطلاق، الإعاقة، الفقر، والإقصاء الاجتماعي... الخ).

وفي مجال الشغل: إذ بالإضافة للآثار على النمو الديمغرافي، يمكن لنظام التقاعد عن طريق الإحالة المسبقة أو المتأخرة على التقاعد التأثير في الاتجاه المرغوب فيه لمواجهة نقص اليد العاملة أو بالعكس تحرير مناصب العمل، وكذلك يمكن حسب الوضع تشجيع العمل النسوي خارج البيت، أو على العكس تخصيص فوائد تحفيزية للمرأة التي تفضل أن تكون ربة بيت.

وكذلك في مجال التمويل، فإن للنظام الضمان الاجتماعي عن طريق عملية إعادة توزيع الدخل الوطني مكانتها الأساسية في التوفير الوطني من جهة، وكذلك تشجيع الاستهلاك طالما أن مداخل التعويض تساهم بشكل كبير في الحفاظ على مستوى المعيشة مما يؤدي إلى زيادة الطلب الاستثماري والاستهلاكي.

وعلى العموم فإن لمنظومة الضمان الاجتماعي أثارا على التنمية الاقتصادية والاجتماعية لكل بلد، خاصة إذا ما روعي في تسييرها معايير الرشادة الاقتصادية.

2- نشأة نظام الضمان الاجتماعي الجزائري

عرف نظام الضمان الاجتماعي الجزائري ثلاث مراحل أساسية منذ نشأته⁸:

1- المرحلة الأولى: فقد كانت مرحلة النشأة على يد المستعمر الفرنسي (1945-1962)، حيث انبثق قانون الضمان الاجتماعي الجزائري من نظيره الفرنسي، وفقا للقرار رقم 49/45 المؤرخ في 10 جوان 1949 والذي دخل حيز التطبيق في 10 أفريل 1950. وقد احتوى من بين أنواع التأمينات التي كان يضمنها، تأميناً ضد الشيخوخة ليعزز بنظام غير الأجراء سنة 1958.

2- المرحلة الثانية: وتأتي في الفترة (1962-1983)، حيث عملت السلطات على إثراء النظام، وعملت على توسيع حجم الاستفادة من النظام وإثراء مزايا وخدمات القطاع. ولكن رغم ذلك بقيت النقائص موجودة وخصوصاً عدم العدالة في توزيع الأخطار.

3- المرحلة الثالثة: جاءت ما بعد 1983، حيث جاءت في تشريعات جديدة لإعطاء النظام أكثر فعالية في الاقتصاد الوطني، وذلك من خلال إصدار مراسم وتشريعات تنظم القطاع، وتضمنت إصدار القوانين التالية⁹:

وقد تم فيما بعد إثراء القوانين 83/11، 83/12، 83/13 بتعديلات¹⁰ مست نظام التقاعد وحوادث العمل والأمراض المهنية. ثم جاء القانون رقم 1992/07 المتمم والمعدل للقانون 85/233 والذي نص على أنواع صناديق الضمان الاجتماعي¹¹. وهي تعمل على تغطية أخطار المرض، الأمومة، العجز، الوفاة والتقاعد¹².

التأمين على التقاعد: يهدف إلى إفادة المؤمن بمنح مباشرة يمكن أن يضاف إليها زيادة الزوج المكفول، وبعد الوفاة تتحول منحة التقاعد إلى منحة التقاعد المنقول لذوي الحقوق¹³.

ثانياً / نظام التقاعد في الجزائر وسيرورته

قبل سيادة الأفكار الليبرالية، كان نظام التكافل العائلي كفيلاً بصيانة حياة الفرد عند هرمه. لكن تدريجياً عملت تلك الأفكار على تكريس المبادرة الفردية للشخص، حتى يضمن بجهده الفردي مداخله عند انتهاء حياته المهنية. وهكذا ظهرت أنظمة تقاعد عمومية ذات طابع إجباري في نهاية القرن التاسع عشر، عندما قررت الدول منح تقاعد لفئات من موظفيها، وأعوانها كالعسكريين وعمال الإدارات والمناجم والبحارة إلى آخره.

كان ذلك مع ظهور نظام التأمينات الاجتماعية الألماني، وبالأخص التأمين على العجز والشيخوخة سنة 1883، لكن التطور الحقيقي بدأ بعد نهاية الحرب

العالمية الثانية، مع تصفية الاستعمار وانعتاق الشعوب التي كانت تحت نير الاحتلال.

2.1- نظام التقاعد الجزائري

وكذلك الحال بالنسبة للجزائر التي لم تعرف نظام التقاعد إلا في نهاية الفترة الاستعمارية، فورثت ثمانية 08 أنظمة للتقاعد¹⁴ كانت تتميز بوجود اختلافات كبيرة سواء فيما يتعلق بالالتزامات أو الامتيازات التي تخص كل نظام. لكن مع صدور القوانين الجديدة للضمان الاجتماعي في جويلية 1983، وخاصة منها تلك المتعلقة بالتقاعد، تم إنشاء نظاما موحدًا يوفر نفس¹⁵ المزايا لكل العمال، مهما كان مجال النشاط الذي يعملون فيه.

وبذلك تم تأسيس نظام موحد للتقاعد، عن طريق إصدار قانون 83/12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المعدل والمتمم والمتعلق بالتقاعد، وبمقتضى المرسوم رقم 85-223 الصادر في 20 أوت 1985 والمتعلق بتنظيم الضمان الاجتماعي تم وضع حد لتعدد صناديق التقاعد. بالإضافة إلى معالجة المشاكل التي كانت تعترض العمال من أجل إثبات حقوقهم استنادًا على مبادئ تماثل للقواعد المتعلقة بحساب الحقوق، تماثل للقواعد المتعلقة بحساب الامتيازات وتوحيد التمويل حيث يتم تمويل منظومة التقاعد وفقًا لمبدأ التوزيع.

وكذلك تم تكليف صندوق للتقاعد بتسيير هذا النظام الجديد لحساب العمال الأجراء، والصندوق الوطني للعمال غير الأجراء بتسيير تقاعد فئة العمال غير الأجراء. ويهدف نظام التقاعد إلى ضمان دخل تعويضي للأشخاص المسنين قصد تمكينهم هم، وذوي حقوقهم من تغطية حاجياتهم المعيشية اليومية، حيث تعمل مختلف الأنظمة الوطنية لضمان تسديد منحة ذات مستوى مقبول، يكون قريبًا قدر الإمكان من المستوى المعيشي، الذي تعود عليه المستفيد عندما كان يمارس عمله. غير أن الاستفادة من الحقوق الممنوحة بعنوان التقاعد تتحكم فيها قواعد كشرط السن ومدة العمل، بالإضافة إلى دفع الاشتراكات¹⁶.

2.2- شروط استحقاق أداءات التقاعد

السن: وهو عامل أساسي نظرا لعجز الإنسان عند تقدمه في العمر، وعليه بتحديد سن معينة للاستفادة من نظام التقاعد ترجع إلى أسباب صحية، معدل العمر، تمويل النظام المعاشي وغيرها. وعادة ما يكون سن الستين (60) هو المعمول به. بينما هناك تشريعات تنص على رفع وأخرى على تخفيض السن، وذلك ما سنتناول مناقشته في الفترة الأخيرة من البحث. وينص القانون الجزائري على أنه يمكن للعمال الاستفادة من التقاعد المباشر بدون شرط السن إذا استوفى مدة عمل 32

سنة. كما يمكنه الاستفادة من التقاعد النسبي إذا رغب في ذلك، وبارادته المنفردة على أن يستوفي شرط بلوغ سن الخمسين (50) على الأقل بالنسبة للرجال، والخمسة والأربعين (45) سنة بالنسبة للمرأة. وكذلك أن يستوفي مدة العمل المطلوبة، وهي عشرين (20) سنة للرجل و15 سنة للمرأة.

مدة العمل: غالبا ما يشترط من المستفيد قضاء مدة دنيا من العمل، وهي في كثير من التشريعات تتراوح ما بين 10 أو 15 سنة. غير أن الأنظمة التي تشمل كل السكان المقيمين، فلا تحدد مدة دنيا من العمل، بل تكتفي بشرط الإقامة للحصول حق الاستفادة من خدمات نظام التقاعد عند بلوغ السن المحدد.

دفع الاشتراكات: تعتمد أغلب الأنظمة على الاشتراكات لتمويل خدمات نظام التقاعد، حيث يتعين على العامل قصد الاستفادة من التقاعد، أن يكون قد قام بعمل فعلي يساوي على الأقل نصف المدة المحددة قانونا، ودفع خلالها اشتراكات الضمان الاجتماعي.

2.3- تميز النظام الجزائري بالتشريع للتقاعد المسبق

حيث يمكن لكل أجير في قطاع اقتصادي أو موظف بمؤسسة أو إدارة عمومية الاستفادة من هذا الحق¹⁷.

إن الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وكذلك الأمنية التي مرت بها الجزائر خلال العشرية 1990-2000، دفعت المشرع إلى التخفيف من شروط الاستفادة من نظام التقاعد بما يجعل كل عامل فقد منصب عمله بصفة لا إرادية لأحد الأسباب التالية مرشحا للاستفادة من خدمات فقد تكون لعدة أسباب :

- **اقتصادية:** وذلك في إطار تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم، أو نتيجة لإعادة ضبط مستويات الشغل التي قد تقررها الحكومة. أو إذا كان الشخص بطالا واستنفد حقوقه من التأمين على البطالة، ولم يدمج في الحياة العملية يمكنه الاستفادة من التقاعد المسبق حسب الشروط التالية: بلوغ 50 سنة على الأقل للرجل و45 سنة للمرأة.

قد يستفيد الأجير من الإحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية، ويحدد عدد سنوات التسييق، بحسب سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في مجال التقاعد مع النظر إلى سن المعني، وذلك في الحدود المقررة¹⁸.

ثالثا/ مقارنة نظام التقاعد الجزائري مع بعض أنظمة التقاعد لبعض دول العالم

يقدم نظام التقاعد الجزائري امتيازات في غاية من السخاء مقارنة إلى بعض أنظمة التقاعد القائمة مثله على مبدأ التوزيع في بعض دول العالم على اختلاف مستويات تنميتها. وقد أصبح في السنوات الأخيرة، موضوع انشغال كبير بالنسبة للسلطات العمومية، والشركاء الاجتماعيين والطبقة الشغيلة على الخصوص. وقد أجريت دراسات عنيت بمستوى الجودة التي يتميز بها نظام التقاعد الجزائري، ومقارنتها بالنظم الأخرى¹⁹، اعتماد على معايير الشروط الواجب توفرها للحصول على امتياز التقاعد، الامتيازات الممنوحة ومصادر التمويل. غير أن الذي يهتما في هذا المقام هو مناقشة شرط السن إلى جانب ساعات العمل.

إذ يمكن الملاحظة أن في كثير من الدول الأوروبية مثل بريطانيا، فرنسا، ألمانيا، روسيا، اليابان والشيلي، يصل سن الإحالة على التقاعد إلى خمس وستين (65) سنة بالنسبة للرجال وستين (60) سنة بالنسبة للنساء (ألمانيا62)، ماعدا فرنسا حيث هناك منظومة جد معقدة تميز بين الأجراء وغير الأجراء منتمين إلى أنظمة كثيرة العدد وقائمة على الفئة المهنية، وهي أيضا تسير وفق مبدأ التوزيع، بينما سن التقاعد هو 60 سنة مع إمكانية الإحالة على التقاعد المسبق.²⁰

كما يمكن ملاحظة أن السن القانونية للتقاعد في الدول العربية، مثل (الأردن، البحرين، الجزائر، مصر، المغرب، سوريا، الكويت) منخفضة عموما مقارنة إلى تلك المعمول بها في الدول الأوروبية. فهي في الغالب لا تتجاوز 60 سنة بالنسبة للرجال و55 سنة بالنسبة للنساء، باستثناء النظام الليبي الذي ينص على سن 62 بالنسبة للرجل وسن 60 بالنسبة للمرأة.

وتتميز تشريعات نظام التقاعد في الدول العربية بالإضافة إلى ذلك بتقرير إمكانية الاستفادة من التقاعد المسبق، حيث في مصر وفي بعض الحالات يحدد سن التقاعد بـ 55 سنة، وفي الأردن يمكن الذهاب ابتداء من 45 سنة، في تونس نظرا لأسباب اقتصادية يمكن ذلك بدءا من 50 سنة بينما في الكويت يمكن للرجل تقاعدا مسبقا منذ بلوغه 41 سنة وللمرأة لما بلغت 40 سنة. أما في الجزائر فإنه يمكن الإحالة على التقاعد المسبق دون مراعاة السن²¹ إذا كان العامل قد عمل 32 سنة فعلية (مدة الخدمة المهنية التي تعطي الحق في نسبة الحد الأعلى للمعاش). وتنص التشريعات على تخفيض بالنسبة للمرأة العاملة التي تقوم بتربية ثلاثة (03) أطفال (سنة لكل طفل في حدود 03 أطفال).

ومما سبق يتبين أن منظومة التقاعد في الجزائر من حيث اشتراطها للسن تعد منظومة متميزة عن غيرها سواء كان ذلك بالنسبة للدول المتقدمة أو تلك السائرة

في طريق النمو. لكن في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية الجارية، يمكن طرح إشكالية التعديل في السن القانونية للتقاعد مقارنة إلى حجم العمل الأسبوعي. وقد سبق طرح فرضيات ثلاثة ضمن مقدمة هذا البحث تجدر معالجة نتائجها في ختام هذه الورقة.

إذ تنص الفرضية الأولى على إمكانية تقليص الحجم الساعي للعمل الأسبوعي وتنقلص من 40 ساعة إلى 37.5 ساعة، مع رفع سن التقاعد من 60 سنة إلى 62 سنة. وتقتصر الفرضية الثانية نقل الحجم الساعي للعمل من 40 ساعة إلى 44 ساعة وتخفيض سن التقاعد من 60 سنة إلى 58 سنة. بينما تراعي الفرضية الثالثة الإبقاء على الواقع الحالي كما هو أي 40 ساعة عمل مع الحفاظ على سن التقاعد 60 سنة.

ولتفادي الوقوع في التكرارات سنتناول مناقشة هذه الفرضيات من خلال الآثار المحتملة لكل منها على إنتاجية المؤسسة، المساهمة في توفير الشغل، التنظيم الاقتصادي، موازنة الدولة، الترفيه والاستهلاك.

رابعاً/آثار الفرضيات على المدى القصير

4.1- الآثار على إنتاجية المؤسسة

- تقوم الفرضية الأولى على إمكانية تقليص ساعات العمل الأسبوعية من 40 ساعة إلى 37.5 ساعة، مع رفع سن التقاعد بسنتين من 60 سنة إلى 62 سنة، حيث أن تخفيض ساعات العمل يعد تقدماً اجتماعياً. وفي البلدان التي أخذت بالمدة الأقصر يقبل أن لا يكون ذلك على حساب إنتاجية المؤسسات وطلباً لأهداف اجتماعية أو بيئية.²² وعلى افتراض أنه سيظهر تقليص في الإنتاج على مستوى المؤسسات المشغلة، فقد يكون ذلك على مستوى الكميات بناءً على تقليص حجم الساعات اليومي، في بعض الدول الليبرالية خاصة، فإن كل محاولة جديدة من طرف النقابات للتقليص أكثر من ساعات العمل تتحجج المؤسسات بفقدان نصيب من السوق الذي سينتج عن انخفاض الإنتاجية لاسيما في مواجهة بلدان الجنوب حيث ترتفع ساعات العمل وتنخفض الأجور مع التوجه إلى المنافسة المفتوحة على المستوى الدولي.²³ لكن يوجد في تلك البلدان قدرات معتبرة على التلاؤم.

غير أن الرضا الذي يمكن أن يشعر به العامل يمكن أن يكون سبباً في تحفيزه على زيادة الإنتاج،²⁴ وبالتالي تحقيق إنتاج نوعي أفضل، مما ينعكس إيجاباً على مردودية المؤسسة في نهاية المطاف. وإذا صاحب انخفاض ساعات العمل زيادة سن التقاعد فإن ذلك يعني إطالة مدة تشغيل العامل في منصبه، واستفادة المؤسسة من الخبرة المتركمة لدى العامل لسنتين أخريين على الأقل مما يعزز قدراتها على

تحقيق جودة الإنتاج،²⁵ وبالتالي يكسبها قدرة أكبر على المنافسة.

- وتقوم الفرضية الثانية على مبدأ زيادة ساعات العمل من 40 ساعة إلى 44 ساعة أسبوعيا مع تقليص السن التقاعد من 60 سنة إلى 58 سنة. ويبدو لأول وهلة أنه من الآثار الايجابية لهذه الفرضية ارتفاع مستوى الإنتاج وزيادة رقم أعمال المؤسسات، حيث تستفيد المؤسسة من ارتفاع ساعات العمل الأسبوعية مما يعمل على تسريع وتيرة الإنتاج. غير أن ذلك ليس من السهل الوصول إليه، حيث يفترض سيره بالتوازي مع عدد من السياسات المرافقة التي ترتبط بشكل عام بتسيير مشكلة البطالة والشغل ككل.²⁶

كما أن تسريح العمال للتقاعد في وقت مبكر "قبل بلوغ سن الـ 60" ظاهرة تؤدي إلى حرمان المؤسسة من مزيد من الاستفادة من خدمات الطاقات البشرية التي اكتسبت تدريبيا مكنها من تحصيل مهارات لا نظير لها في ميادين تخصصها.²⁷ وفي الدول السائرة في طريق النمو تبدو الحاجة أكثر إلحاحا نحو الاحتفاظ بهذه الطاقات المنتجة، حيث أن هذه الدول تفتقر إلى تكنولوجيا عالية وهياكل تكوين وتدريب للتحكم أكثر في الابتكارات التكنولوجية.

لكن على المدى البعيد يمكن أن يؤثر ذلك سلبا على مستوى أداء العامل حيث قد يشعر بالإرهاق والكلل، مما يضعف رغبته في الأداء الجيد والإتقان. هو ما يؤدي إلى ضعف إنتاجية المؤسسات.

وبمقارنة الفرضيتين السابقتين إلى الفرضية الثالثة التي تنص على إبقاء حجم العمل المطلوب أسبوعيا 40 ساعة مع الاحتفاظ بحق التقاعد في سن الـ 60، فإنه يمكن الاقتناع بأن ما يمكن أن تخسره المؤسسات الإنتاجية في الوقت القريب تستطيع تحصيله على المدى المتوسط والبعيد. وعليه فإنه كما كانت المؤسسة تهدف إلى البقاء والاستمرار على المدى البعيد فإن الفرضية الأولى تكسبها قدرة أكبر على المنافسة.

غير أن تحقيق نتائج هذه الفرضية تتوقف على قدرة الدولة على الإقناع. فإذا اتخذ قرار التقليص من ساعات العمل، فلا يمكن أن يتم حسب رأينا إلا بصفة تدريجية، ضمن اتفاقية في إطار عام، فهناك مجال لتشجيع إبرام اتفاقيات على مستوى الفروع وأفضل من ذلك على مستوى المؤسسات.

2.4- الأثر على المساهمة في توفير الشغل

إن مشكلة البطالة المتفشية في الدول الفقيرة على الخصوص، تشد اهتمام الباحثين والسياسيين ومختلف فئات المجتمع خاصة ضمن مرورها في ظروف

الإصلاحات الهيكلية لاقتصادها.²⁸ وفي هذا المجال تبدو الفرضية الأولى أنها أكثر ملاءمة للاقتصادات ذات الكثافة السكانية للهزم المقلوب. إن المجتمعات التي تبنت فكرة تحديد النسل في وقت مضى تشهد اليوم ضعفا كبيرا في المواليد وبالتالي عجزا في تجديد الموارد البشرية حتى مع خروج المرأة للعمل، فهي بالتالي اليوم في حاجة إلى الاحتفاظ بالعامل في منصبه لمدة أطول.

ويبدو أنه من آثار هذه الفرضية حصول العامل على وقت فراغ أطول وهذا ما يحقق له رضا في عمله الدائم إذا صاحب ذلك حصوله على أجر مقبول. وبخلاف ذلك قد يلجأ إلى البحث عن ساعات إضافية في مجال آخر، مما يترتب عنه بذل جهد أكبر. لكن بالنسبة للدول حيث الكثافة السكانية المتميزة بفئات شبانية أكبر تكون نسبة البطالة مرتفعة. وفي هذه الحالة فإن هذه الفرضية تشير إلى زيادة حجم البطالة لدى الفئات العمالية الفتية والتي تشهد نموا متسارعا.

ففي البلدان حيث يشهد النمو السكاني زيادة متسارعة للطاقات الشابة، تكون الفرضية الثانية أكثر ملاءمة. إذ تسمح هذه الوضعية على المستوى الكلي بزيادة فرص توظيف الطاقات الناشئة. وحيث تعمل هذه الأخيرة على تسريع وتيرة التناوب على المنصب الواحد مما يترتب عنه امتصاص نسبة كبيرة من البطالة عن طريق التحديد المبكر لها.

ومن ناحية ثانية يمكن تسريع وتيرة التشغيل إذا اتجه المتقاعدون إلى إنشاء وتكوين مؤسسات مصغرة أو صغيرة أو متوسطة، ضمن الحلول المقترحة لمشكلة البطالة²⁹. ذلك أنهم انصرفوا إلى التقاعد في سن مبكرة وما زال بإمكانهم البذل والعطاء، وبذلك يكونون قد ساهموا في توفير مناصب الشغل من جهتين: تخليهم عن المنصب في المؤسسة التي كانوا يعملون بها لصالح عمال جدد، وإنشائهم لمؤسسات جديدة تمكنهم من خلق مناصب أخرى.

4.3- الأثر على التنظيم الاقتصادي

إن الفرضية الأولى التي تركز على تقليص محسوس لساعات العمل الأسبوعية سيشكل صدمة خطيرة بالنسبة للمؤسسات، والقطاعات الأحسن اندماجا مع منطق السوق. ذلك أن تخفيض ساعات العمل مع الاحتفاظ بنفس الراتب للأجير يمثل ارتفاعا في الأجور، وسوف لن تصمد المؤسسات أمام هذه الصدمة، مما يدفعها إلى تعديل تنظيم العمال نحو كثافة المهام أو الأسعار نحو الارتفاع إذا سمحت السوق بذلك.

في هذه القطاعات يجب إذن توقع مقاومة شديدة. فإذا كان الحفاظ على مناصب الشغل، أو السعي وراء خلق مناصب أخرى هو انشغال السياسات الاقتصادية، فقد

يتعين على الحكومات تعويض الأعباء الإضافية التي تتحملها المؤسسات عن طريق منح امتيازات جبائية مناسبة. بالنسبة للمؤسسات والقطاعات المتأخرة، سيكون لتخفيض ساعات العمل مع الاحتفاظ بنفس الرواتب تأثير يزيد من خطورة أوضاعها. ويجب توقع اختفائها التدريجي من السوق.

أما بالنسبة لقطاع الإدارة العمومية، فإن تخفيض ساعات العمل سوف لن يكون له سوى الامتياز الاجتماعي بفضل عدد الساعات الأكثر ملاءمة للعامل. وفي هذه القطاعات، لا يمكن أن تأتي العملية إلا لتزيد أعبائها المالية الثقيلة حيث تتمثل في إضافة منحة دون مقابل مما يؤثر سلبا على أرصدة ميزانيتها، كما يعتبر هذا السلوك للدولة مناقضا للتوجه العام لدورها ضمن اقتصاد السوق الذي يفرض عليها التقليل من تدخلها إلى الحد الأدنى.³⁰ وانطلاقا من الوضع الحالي المسجد للفرضية الثالثة، فإن كل تعديل وفقا لأي من الفرضيتين الأولى أو الثانية يمثل تكلفة تتحملها المؤسسة أو الحكومة.

بالنسبة للاقتصاد في مجمله عليه أن يتحمل تبعه إعادة الهيكلة للتلاؤم مع التنظيم الجديد للوقت وساعات العمل. وقد نشهد كما وقع في بلدان عديدة نشوء "العمل الثاني"³¹ وسيستفيد قطاع الخدمات والقطاع الخفي من مفعول ساعات عمل معتبر يقوم بها في أغلب الأحيان مستخدمون مؤهلون.

والمقتضى الفرضية الثانية حيث يمكن للعامل أن يستفيد من تخفيض المدة اللازمة للتقاعد وينصرف إلى الراحة في وقت مبكر وهو في صحة جيدة. يجب أن تولي أهمية خاصة للمستخدمين البالغين سن التقاعد فهم يشكلون طاقات بشرية معتبرة يمكن أن توضع آليات لإعادة إدماجهم في القطاع الخاص، أو منحهم تشجيعات حسب سنوات العمل المنجزة، في حالة ما إذا انطلقوا في نشاطات خاصة تعمل بالتعاقد من الباطن لاسيما في النشاطات والمناطق الموصوفة بذات الأولوية.

4.4- الأثر على موازنة الدولة

مما لا شك فيه أن أي تغيير يمكن إجراؤه، سيولد موجة من الاحتجاجات والقلق التي تتحمل الحكومة جزء منها، باعتبارها المشرع لذلك التغيير. فاعتماد بالفرضية الأولى الذي ينجر عنه تخفيض ساعات العمل سيقلق المؤسسات التي يظهر لها أن مردودية يد العاملة صارت منخفضة بسبب زيادة الأجر الحقيقي وانخفاض الإنتاجية الحقيقية. وحيث أنها لا تستطيع تخفيض الأجر الاسمي فستتجه إلى زيادة الأسعار أو طلب الدعم. وعلى اعتبار أن زيادة الأسعار تنجر عنها احتجاجات على أوسع نطاق، فقد تلجأ الحكومة إلى تحمل جزء من تكاليف استخدام يد عاملة عن طريق قيامها بدعم المؤسسات الأكثر تضررا.

وبتزايد عدد المتقاعدين بناء على مقتضيات الفرضية الثانية، فإن موارد صندوق التقاعد، إذا لم يصاحب ذلك زيادة في حجم التشغيل الكلي بما يزيد من عدد المشاركين، سيتحمل تكلفة هؤلاء المتقاعدين. حيث أن هذه الأخيرة ستقع على عاتق عدد أقل من العمال مما يزيد من خطورة العبء الجبائي وشبه الجبائي التي بالرغم من كونها معقولة، بالمقارنة مع بلدان أخرى فإنه ينظر إليها بأنها ثقيلة وغير عادلة من طرف أغلبية العمال بسبب وجود التضخم المرتفع. وعليه ستجد الدولة نفسها مضطرة للبحث عن موارد جبائية جديدة لمواجهة النفقات التي يفرضها هذا التعديل.

يمكن ملاحظة أن البطالة لم تفتأ في ارتفاع وأن المعالجة الاجتماعية للبطالة والحفاظ على مناصب الشغل تكلف الجماعات المحلية والدولة المزيد من الدعم. ويبدو أن كل شيء يتساوى في جهة أخرى، فالتقدم الاجتماعي الذي يأتي به تخفيض العمل ليس كذلك في الحقيقة. وعلى كل حال فإن هذه الحرية قد وصلت حدّها الأقصى ولا نسمع اليوم كثيرا عن مطالب بتخفيض ساعات العمل ولا عن آثارها الايجابية على التشغيل.

وفي جميع الحالات المذكورة فإن ميزانية الدولة ستتضرر بصورة مباشرة أو غير مباشرة بالتناوب مع عدد ساعات العمل المنخفضة.

4.5- الأثر على الترفيه والاستهلاك

كلما نقص وقت العمل زاد وقت الراحة و"العمل الثاني" الذي سيمتص جزء منه. وسيذهب الجزء الآخر نحو الترفيه والاستهلاك الذين سيعرفان تحفيزا نحو النمو. إذ أن الفرضية الأولى تبدو مشجعة على ظهور هذه الآثار في الأجل القريب، غير أنه على المدى البعيد تبدو أنها تؤدي إلى نتائج عكسية، إذ يتم من خلالها تأخير تقاعد العامل.

وعند التطبيق فقط يمكن تقييم الأثر على هذه القطاعات، وبالنتيجة تقييم الأثر على تطور الادخار والاستثمار في هذه المجالات. وفي البلدان التي عرفت انخفاضا محسوسا في التوقيت، قيمت هذه الآثار وظهرت ارتباطات بين هذين المقياسين، ولوحظ أيضا تنامي الحياة الجموعية والنشاطات السياسية.

خامسا/ آثار الفرضيات على المدى الطويل

وعلى مدى أطول فإن ظاهرة العقلية المتهجة نحو التقليل سوف تختفي، فكل عامل عليه أن يجد قيمة الجوهرية والقيم التي يحصل عليها بالامتزاج مع عوامل أخرى، فالإقتصاد كل متكامل ومعطية لا يمكن تجاوزها. من هذا المنظار، فإن التقليل من وقت العمل، يجب أن يرافقه تعديل في المكونات الأخرى لعامل الشغل، ومنها التعداد (هيكل، تأهيل، تنظيم)، والراتب سينتج عن الارتفاع إذا سمحت بذلك الظروف الاقتصادية العامة وتلك الخاصة بكل مؤسسة، ونحو الانخفاض في حالة العكس.

يتوقع المخطط المتوسط المدى للحكومة بداية من سنة 2010 العودة إلى نمو حقيقي، وتوقعات لميزانية لسنة 2010 تظهر الأمل أنه بداية من سنة 2011 سيتوفر للسلطات العمومية مجال تحرك أوسع لإعداد ميزانية نشيطة وهذا في ظروف تضخم متحكم فيها. ولكن يكون هذا النمو صارما ودائما، من الضروري أن تمكن المؤسسات من حرية حقيقية للعمل على التحكم في تكاليفها بغرض مقاومة المنافسة الأجنبية.

والنتيجة هي أنها ما ستعطيه اليوم بيد بفعل قرار حكومي يخص تقليل وقت العمل، ستأخذه غدا باليد الأخرى. وينتظر أن تتفاقم البطالة في هذه الظروف وكذلك التكاليف الاجتماعية (بطالة و تقاعد).

الخاتمة

لقد حاولنا التطرق إلى مشكلة إعادة النظر في سن التقاعد في الجزائر وأثرها على عدد من المؤشرات: إنتاجية المؤسسة، المساهمة في توفير الشغل، التنظيم الاقتصادي، موازنة الدولة، الترفيه والاستهلاك، من خلال طرح ثلاث فرضيات، أو إمكانيات. وقد وجدنا أن كلا منها إذا تحقق سوف ينتج أثارا ومشاكل، سواء على المدى الطويل أو القصير، يتوجب على السلطات العمومية في البلد التعامل معها حتى تمر مرحلة التغيير، بحيث لا يمكن أن تبقى هذه العملية مستمرة.

وبالتالي فلا يمكن الخروج من تبعاتها إلا من خلال العودة إلى الظروف العادية للحركة الاقتصادية أين تعمل قواعده بشكل عادي، ولا يكون ذلك إلا من خلال الاستثمار والرفع من تنافسية المؤسسات والاقتصاد الوطني وفي نفس الوقت تغيير عقليات العمال والموارد البشرية والمتعاملين في الاقتصاد.

ولكل من السيناريوهات تكلفة وجوانب سلبية مقابل بعض الجوانب الايجابية اقتصاديا، التي يمكن أن تؤثر على حياة المؤسسات الاقتصادية وعلى الأفراد.

ولكن يقابلها تكاليف يتحملها بالضرورة الاقتصاد الوطني في عمومها. ومن جهة أخرى فإن المشاكل المتعلقة بمدة العمل وسن التقاعد هي في الواقع تندرج ضمن دائرة أوسع وهي دائرة البطالة والتشغيل، وهي قد شغلت العديد من المفكرين والسياسيين.

وبذلك فإن موضوعنا لا يمكن تناوله إلا ضمن هذا الإطار حتى تكون نتيجة العمل أحسن نظرا لأن السياسات التي تواجه بها مشكلة التقاعد لا يمكن فصلها عن كل من الشيخوخة والتقاعد، وهي جوانب اتخذت فيها الدول النامية كالجوائز إجراءات في إطار برامج إصلاحاتها الاقتصادية. أو الدول الغربية التي بدورها اتخذت إجراءات، متسارعة إن أمكن القول، مثل خفض عدد ساعات العمل الأسبوعي إلى 35 ساعة في أوروبا، أصبحت تعيد النظر فيها نظرا للتطورات التي أصابت الشروط الاقتصادية فيها مثل توجه مجتمعاتها نحو الشيخوخة وما يترتب عنه من تكاليف على الأجيال الجديدة، وكذا الأزمات الاقتصادية خاصة الأزمة التي أصابت العالم المتقدم، التي بدأت مالية منذ سنة 2008، لتصبح اقتصادية بعدها، وهي الآن تعبت بالإقتصاد الأوروبي والأمريكي على الخصوص.

الهوامش:

¹ - Anne-Marie Guillemard, « travailleurs vieillissants et marché du travail en Europe, Travail et emploi », n° 57, 1993.

² - Bruno Palier et Giuliano Bonoli, « La montée en puissance des fonds de pension : Une lecture comparative des réformes des systèmes de retraite, entre modèle global et cheminements nationaux », L'année de la régulation, vo.4, 2000.

³ - Jérôme Gautié, « Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale : quelles voies pour l'après-fordisme ? » Esprit, 2003.

⁴ - الندوة العربية حول انعكاسات العولمة على أنظمة التقاعد في البلدان العربية، دمشق 21ماي 2003

⁵ -B. Palier et G. Bonoli, op. cit.

⁶ - ملتقى اتحادية العمال المتقاعدين العرب حول انعكاسات العولمة على أنظمة التقاعد في البلدان العربية، دمشق، 21ماي 2003 .

⁷ - مجلة نصف سنوية يصدرها اتحاد العمال المتقاعدين العرب، العدد 6، جانفي 2007، الجزائر.

⁸ - Larbi Lamri « le système de sécurité sociale en Algérie », O.P.U, Alger, ed 2003-2004, pp19-33

⁹ - قانون الضمان الاجتماعي، نصوص تنظيمية وتشريعية، المعهد الوطني للعمل، الطبعة الأولى 2003.

¹⁰ - تضمنت إثناء القوانين 12/11، 83/83، 13/83-الأمر رقم 96/17 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المنعلق بالضمان الاجتماعي.

-الأمر رقم 96/18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المتعلق بالتقاعد.

-الأمر رقم 96/19 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

¹¹ - أنواع صناديق الضمان الاجتماعي وفقا للقانون رقم 1992/07 المتمم و المعدل للقانون 233/85

-الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال و الأجراء (CNAS)

-الصندوق الوطني للتقاعد CNR

-الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS

-الصندوق الوطني للتأمينات على البطالة CNAC

-الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال في قطاعات البناء و

الأشغال العمومية و الري

CACOBATCH

¹² - المادة الأولى من القانون رقم 83/11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983.

¹³ - المواد من 36 إلى 43 من القانون 83/11 سابق الذكر.

¹⁴ - شمل التنظيم الإداري صناديق ثمانية أوكلت لها مهمة تسيير مختلف أنظمة التقاعد وهي:

-النظام العام الذي يقوم بتسييره الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة. CAAV

-نظام الموظفين يقوم بتسييره الصندوق العام لمقاعد الإدارة. CGRA

-النظام الفلاحي يقوم بتسييره الصندوق الوطني للتعاوض الفلاحي. CNMA

- نظام المناجم يقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال المناجم

-نظام العمال غير الأجراء يقوم بتسييره صندوق الشيخوخة لغير الأجراء

-نظام عمال قطاع الكهرباء، ويقوم بتسييره صندوق الشيخوخة لعمال الكهرباء .

-نظام عمال السكك الحديدية، ويقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال السكك الحديدية.

-نظام عمال البحر، ويقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال البحر.

¹⁵ -Redéploiement du système de sécurité sociale; ministère des affaires sociales, juillet 1990, p7.

¹⁶ - صالح عريفي ، دليل المتقاعد، الجزائر ، جانفي 2000، ص 2.

¹⁷ - المرسوم رقم 10-94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المؤسس للتقاعد المسبق.

¹⁸ - يستفيد العامل من نظام التقاعد المسبق بناء على فترة العمل التي قضاها قبل السن القانونية كالتالي:

- حتى 05 سنوات للعمال الأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 20 سنة على الأقل، منها الفترة التي تكفل بها نظام التأمين على البطالة.

-حتى 06 سنوات للعمال الأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 22 سنة أو أكثر منها الفترة التي تكفل بها نظام التأمين على البطالة.

حتى 07 سنوات للعمال الأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 24 سنة أو أكثر منها الفترة التي تكفل بها نظام التأمين على البطالة.
حتى 08 سنوات للعمال الأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 26 سنة أو أكثر منها الفترة التي تكفل بها نظام التأمين على البطالة.
حتى 09 سنوات للعمال الأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 28 سنة أو أكثر منها الفترة التي تكفل بها نظام التأمين على البطالة.
حتى 10 سنوات للعمال الأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 29 سنة أو أكثر منها الفترة التي تكفل بها نظام التأمين على البطالة.

¹⁹ - Rapport de l'atelier n°3 , « retraite situation actuelle et perspectives du système nationale de retraite », m.t.s.s octobre 2001.

²⁰ - Jérôme Gautié, op. cit.

- Conseil d'orientation des retraites, France, Retraites : 20 fiches d'actualisation pour le rendez-vous de 2008, Cinquième rapport, Novembre 2007,
²¹ من بين الملفات الثلاثة التي عالجتها الثلاثية في دورة سبتمبر 2011، ملف التقاعد المسبق حيث تقترح الفيدرالية الوطنية إلغاء التقاعد دون شرط السن، كما يمكن أن تخلفه من انعكاسات على التوازن المالي لصندوق التقاعد.

²² - Conseil d'orientation des retraites, France, « Retraites : perspectives 2020 et 2050 », Troisième rapport, Mars 2006.

²³ - Alain Lapointe: "Nouvelle économie et gestion", revue internationale de gestion, vol20, n°3, 1995.

²⁴ - ناصر داداي عدون: إدارة المورد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة، 2004.

²⁵ - Porter M. : L'avantage concurrentiel, Dunod, Paris, 2000.

- Voir aussi l'effet de l'expérience dans : Strategor (collectif) : politique générale de l'entreprise, ed. Dunod, 2005.

²⁶ - ناصر داداي عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للإقتصاد، من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص. 230.

²⁷ - Strategor, op cit.

²⁸ - تقدير آثار النشاط الاقتصادي على البطالة في الجزائر خلال المرحلة 1990 - 2002، مجلة مخبر الإصلاحات الاقتصادية واندماج الاقتصاد الجزائري في الاقتصاد العالمي، المدرسة العليا للتجارة - الجزائر، عدد 01، 2006.

- رهام حسن عبد الحاكم، أثر سياسة الإصلاح الاقتصادي على مشكلة البطالة، دراسة مقارنة، رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في الاقتصاد، جامعة عين شمس، مصر، 2000.

²⁹ - ناصر داداي عدون وعبد الرحمان العايب، ذكر سابقا، ص. 246.

³⁰ - Amina Chih-Chibani, le secteur public en Algérie a l'ère de la mondialisation, Revue des Reformes Economiques et Intégration en Economie Mondiale, ESC n°8/2010.

- Didier Renard, « Intervention de l'État et genèse de la protection sociale en France (1880-1940) » Lien social et Politiques, n° 33, 1995, p. 13-26.

³¹- عندما لا يجيز قانون العمل الشغل الثاني، كما هو الحال بالنسبة للقانون الجزائري يلجأ العامل إلى الاقتصاد الخفي. عندما لا يجوز قانون العمل الشغل الثاني، كما هو الحال بالنسبة للقانون الجزائري يلجأ العامل إلى الاقتصاد الخفي.