

جامعة وهران 2
محمد بن احمد
Université d'Oran 2
Mohamed Ben Ahmed



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة وهران 2
محمد بن احمد
Université d'Oran 2
Mohamed Ben Ahmed



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة وهران 2 - محمد بن احمد -

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

الرقم التسلسلي:

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: عمل و تنظيم

النشاط الممزمي للمتقاعدين

(دراسة ميدانية بمدينة وهران)

إشراف الأستاذ الدكتور:

مولاي الحاج مراد

إعداد الطالبة:

بلقايد مريم

السنة الجامعية: 2015-2016

إهداء

أهدي ثمرة هذا المجهود إلى من له الفضل عليّ بعد الله عز وجل إلى من حاكت سعادتي

بخيوط منسوجة من قلبها إلى والدتي الحبيبة.

إلى من سعى لأنعم بالراحة و الهناء

الذي لم ييخل بشيء من أجل دفعي في طريق النجاح الذي علمني أن أرتقي سلم الحياة

بحكمة و صبر إلى والدي العزيز.

إلى من حبهم يسري في عروقي إلى إخوتي و إخواني.

إلى رفيقة دربي و مؤنستي التي كانت معي في كل خطوات البحث إلى صديقتي إبتسام

الشكر و العرفان

شكرا لله أولا و حمدا له على نعمه و على تمكيننا من إنجاز هذا العمل.

شكر خاص للأستاذ الدكتور مولاي الحاج مراد على قبوله الإشراف على

هذا البحث، كما أشكره على صبره و تفهمه.

و لا يفوتني أن أشكر كل من ساعدني لإتمام عملي المتواضع هذا من قريب أو

بعيد.

الفهرس:

الشكر و العرفان

إهداء

1 مقدمة عامة:

الفصل الأول: التقاعد في الجزائر

13 تمهيد:

14 1- مفهوم التقاعد ونشأته:

17 2- النظريات المفسرة للتقاعد عن العمل:

20 3- نظام التقاعد في الجزائر و أنواعه :

24 4- تطور عدد المتقاعدين في الجزائر:

26 خاتمة :

الفصل الثاني: سوسولوجيا العمل

27 تمهيد:

28 1- مفهوم العمل و أنواعه :

30 2- النظريات المفسرة للعمل:

33 3- الدور و المكانة في البناء الاجتماعي:

34 4- سوسولوجيا الدور و المكانة:

37 خاتمة:

الفصل الثالث: معايشة مرحلة التقاعد

38 تمهيد:

39 1- مرحلة التقاعد:

44 2- أثر فقدان العمل :

45 3- معنى الحياة عند المتقاعد :

47 خاتمة :

الفصل الرابع : رجوع المتقاعد إلى مجال العمل

48	تمهيد:
49	1- دوافع عمل المتقاعد:
51	2- أهمية العمل بعد التقاعد:
52	3- إستفادة من خبرات المتقاعدين:
54	خاتمة:
55	خاتمة عامة:
58	قائمة المراجع
62	الملاحق

مقدمة عامة:

يعتبر التقاعد حدث اجتماعي مهم في حياة الانسان فهو نتيجة حتمية لإنهاء المسيرة المهنية الرسمية، فقد يعيق هذا الحدث حياة الفرد المتقاعد باعتبار هذه المرحلة مليئة بالصراعات و المهام الجديدة و التي يجب مواجهتها، و يعود هذا الى ما يكتسحه الدور المهني من أهمية فالعلاقة التي تجعل الانسان يقضي عمره كله مرتبطا بجماعة العمل هو النشاط المهني الذي يقوم به الانسان داخل المؤسسة.

فالإحالة على التقاعد كونها من العوامل المؤثرة في ظهور العديد من المشكلات الاجتماعية و النفسية بحيث تصبح حياة المتقاعد مملّة و مضطربة، فهناك من المتقاعدين من يجد سهولة مع الاوضاع الجديدة بعد التقاعد لاسيما الذين كانوا لا يتوفرون على قدر كافي من السلطة و المسؤولية و كانوا غير راضين عن عملهم، اما إذا كان المتقاعد محبا للعمل فقد يجد صعوبة في التعود على وضعه الجديد فيضطر للبحث عن عمل آخر أو يحظى بأنشطة بديلة تغطي وقت فراغه و على شبكة من الأدوار الاجتماعية التي من خلالها يتمكن من المحافظة على مكانته التي تمكنه من إثبات ذاته الفردية و الاجتماعية ضمن المجال الاجتماعي، و يتمتع بالسلطة، و هذا كله راجع الى طبع الانسان كونه اجتماعي لا يقدر العيش دون اتصال بالآخرين و بناءا على ما سبق فان سؤال انطلاقنا كالآتي:

ما مدى أهمية العمل في المحافظة على المكانة و الدور الاجتماعيين للمتقاعد الجزائري؟

لموضوع التقاعد عدد لا بأس به من الدراسات التي تناولته وفق اتجاهات مختلفة فكل باحث اشكالية انطلاقه عالج بها موضوع التقاعد، فبرتي Pertti : تكلم عن تأثير التقاعد الإداري و الإجباري.

على الإتزان الإنفعالي و العلاقات الشخصية و صورة الذات لدى المسنين و تبين أن هناك اختلاف واضح بين النوعين من المتقاعدين، فالمتقاعدون اراديا أكثر تصوّرا لذاتهم، و لديهم علاقات شخصية كثيرة مقارنة بالمتقاعدين اجباريا.¹

و كشفت دراسة جيلمر Glamer أن هناك علاقة إيجابية بين التوقع الإيجابي لخبرات التقاعد و الإتجاه نحو التقاعد، يلزم إعداد الفرد نفسيا و إجتماعيا لمواجهة مرحلة التقاعد عن العمل.² كما اوضحت دراسة ميدلي Medly أن من المتغيرات الهامة التي تحدّد درجة توافق المسن مع التغيرات المصاحبة لمرحلة الشيخوخة هي الرضى عن الحياة الأسرية، و مستوى المعيشة و الحالة الصحية.³

و اشارت شلايشر Schleicher أن التقاعد يؤثر سلبا على نشاط كبار السن و أن الأفراد الإجتماعيون يميلون الى الإنطواء بعد التقاعد، و على أن التقاعد أيضا له تأثير سلبي على توافق المتقاعدين.⁴

أما ميلر Miller فركزت على التوافق النفسي و الرضى عن الحياة لدى المتقاعدين من جهة و على حالة العمل و مستوى الصحة الجسمية من جهة أخرى، حيث أن حالة العمل و الحالة الصحية من أهم عوامل التوافق و الرضى عن الحياة لدة المتقاعدين.⁵

و أكدت دراسة هوكر Hooker على وجود آثار سلبية دالة على مفهوم الذات لدى كبار السن المتقاعدين بسبب إنتقالهم الى مرحلة التقاعد.

¹PRETTI.P , Voluntary And Involuntary Retirement Of Aged Malos And Their Emotional Satisfaction ,Use Fulness ,1975 ,P : (131-138) .

² GLAMSER.F , Predictors Of Retirement Attitudes ;With Out Publisher, 1981 ;P : (104-107)

³MEDLY.M , Satisfaction With Fife Among Persous Sixty-Five Years And Older ;Journal Of Gerontology ;1976 ;1976 P : (445-448)

⁴CHELEICHERI , The Effects Of Coping Styles On Adjustment To Retirement ;Dissertation Abstracts International ; 1978 ;P :4066

⁵ MILLE.M ,Adaptation And Life Satisfaction Of Elderly ; Dissertation Abstracts International ; 1988 ; P :376

يعرض قربس Grubbs العلاقة بين العمل و اتجاهات التقاعد حيث قام عام 1974 باجراء مقابلات مع 1870 من الموظفين في وظائف مختلفة و تبين أن معامل الارتباط ضعيف بين الإتجاه نحو العمل¹

و توصلت هايد بريدر Heidbreder في دراسات عن الإختلافات في درجة التوافق للمتقاعدين الإداريين و العمال المنفذين إلا أن نسبة انعدام التوافق بين العمال المنفذين أكبر منها عند الإداريين فسرت هذه النتيجة بمجموعة من الأسباب منها قلة الدخل و الضعف الصحي العام و انخفاض المستوى التعليمي لدى العمال البسطاء.²

كما قام كل من "عبد المعز عبد الرحمان، و أحمد بحيري" بدراسة أهم المشكلات الإجتماعية لدى المسنين المتقاعدين عن العمل بمدينة القاهرة المتمثلة في المرض، و انخفاض المستوى الإقتصادي، ووقت الفراغ، و عدم وجود علاقة تربط المسن بالمجتمع الذي يعيش فيه.³

و في دراسة اجتماعية أنهى السيد حامد حول التوافق الإجتماعي للمسنين لفئة المتقاعدين و فئة أخرى العاملين بعد التقاعد الرسمي للتعرف على التغيرات الاجتماعية التي تلحق مرحلة التقاعد، و مدى تأثير التقاعد على التوافق الاجتماعي للمسنين.

أما دراسة بيان محمد عبد الرحمان سماعنة كان الهدف منها التعرف على اتجاه المعلمين المدارس الثانوية الحكومية نحو التقاعد المبكر و تبيان أثر متغيرات الجنس و المؤهل العلمي و الحالة الاجتماعية و العمر و السنوات الخدمة على اتجاه المعلم نحو التقاعد المبكر و كانت

¹ GRUBBS.M, A multiple Measure Approach To The Relationship Between work And Retirement Attitudes Paper Presented At Annaul : 1985.

² بداوي محمد، سوسولوجيا المتقاعد، دراسة ميدانية بمنطقة تلمسان، رسالة ماجستير، جامعة وهران، الجزائر، 2008، ص:3

³ عبد اللطيف محمد خليفة، دراسات في سيكولوجية المسنين، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة.

النتائج ان اتجاه المعلمين المدارس الثانوية الحكومية نحو التقاعد المبكر كان ايجابيا ووصلت النسبة الى 61.2%¹

كما اوضحت دراسة عاشور Ashour كره المتقاعدين الشديد للبطالة و البقاء بلا عمل، حيث أعرب كثير من المفحوصين عن رغبتهم في العودة الى العمل مرة اخرى، و عن سعادتهم البالغة لأن تتاح لهم فرص العمل من جديد، و ان الشعور بانخفاض قيمة الذات و اهمال المظهر كان يتزايد كلما زادت فترة التقاعد².

و في دراسة لعبد الهادي عن مشكلات كبار السن المتمثلة في معاناتهم من الشعور بالفراغ و من عدم تقدير المجتمع لأهمية خبراتهم أو العمل على الاستفادة منها.

و عند القيام بكل دراسة هناك مجموعة من الدوافع الذاتية و الموضوعية التي تشجع الباحث و تحفزه لتكملة البحث، فمن الدوافع الذاتية التي دفعتنا للقيام بهذا البحث السوسولوجي هي معايشة الظاهرة في مجتمعنا و المتمثلة في تزايد لعدد المسنين الذين بلغوا 60 سنة فأكثر بصفة طردية في الجزائر، و يتبعه زيادة في عدد المتقاعدين ففي 2006/12/31 بلغ عددهم 2093647 . و هو في زيادة ليصل في 2015/12/31 الى 2773615.³ لهذا نهتم بدراسة خصائص المتقاعدين العائدين لمجال العمل.

و كذلك لمعرفة تأثير مرحلة التقاعد و ما تتركه من تغيير على مكانة و دور الفرد المتقاعد، مما يجعله يعود للعمل ليحقق ذاته و يفرض وجوده في المجتمع.

أما الدوافع الموضوعية فتتمثل في: قلة الدراسات التي تناولت موضوع العمل بعد التقاعد، مع محاولة تبيان مدى أهمية العمل بعد التقاعد في حياة الفرد و ما هي أهم دوافع المتقاعدين العائدين لمجال العمل، مع إبراز دور التقاعد بعد الإحالة على التقاعد.

¹ بيان محمد عبد الرحمان سماعة، اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة فلسطين، مذكرة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2008، ص: (12-13).

² جهاد علاء الدين، التوافق النفسي للتقاعد لدى كبار السن المتقاعدين العاملين و غير العاملين من الجنسين، دكتوراه، الجامعة الهاشمية، 1999

³ WWW.ONS.dz

إن الهدف من هذا العمل هو دراسة فئة المتقاعدين العاملين بعد التقاعد لمعرفة مدى أهمية العمل في هذه المرحلة و ما الذي يحققه العمل في حياة المتقاعد ؟ و ما هي أسباب العمل بعد التقاعد ؟ فهل يعزز من قيمة و مكانة المتقاعد ؟ أي أن العمل يجعل الفرد يعيش حياة متجددة، حتى في هذه المرحلة الأخيرة من العمر.

و قد تطرقنا إلى مجموعة من المفاهيم لتوضيح أبعاد و متطلعات بحثنا من بينها: التقاعد، المتقاعد، العمل، الدور الاجتماعي، المكانة الاجتماعية.

بالنسبة للتقاعد بمفهومه التقليدي في القرن العشرين هو توقف الشخص عن أداء العمل المأجور مقابل حصوله على راتب تقاعدي، و لم يكن التقاعد بهذا المفهوم قد ظهر إلا بعد إنتقال البشرية من الزراعة إلى الصناعة و ظهور الثورة الصناعية، فبفضل التقدم الطبي الذي واكب هذه الثورة، إزداد عدد المسنين في المجتمع بشكل كبير، لكن سوق العمل لم تستطع و لا تريد استيعابهم.¹

فالتقاعد هي مرحلة تلي فترة العمل، و ذلك بعد قضاء العامل سنوات من العمر في العمل و في الأخير ينسحب من سوق العمل و يبقى معتمدا على نظام التأمين الاجتماعي المتمثل في المعاش عوض الأجر الذي كان يتقاضاه.

فالتقاعد عملية اجتماعية تتضمن تخلي الفرد إختياريا أو إجباريا عن عمل ظل يقوم به أثناء مرحلة رشده، و بالتالي انسحابه من فئة القوى العاملة في المجتمع و انضمامه الى الفئة المسنة المعتمدة على نظام الحماية الاجتماعية.²

و كمفهوم اجتماعي التقاعد يعني تغيير الوضع المهني للمتقاعد، و فقدان الكثير من الأدوار المرتبطة بالعمل سواء كانت ارتباطا مباشرا أو غير مباشر،

¹ محمد خالد الزغبى، الضمان الاجتماعي، حماية المسنين بين اقتصاد السوق و العدالة الاجتماعية – الأردن نموذج، ط1، دار وائل للنشر و التوزيع، الاردن، 2013، ص: (42-43).

² سيد سلامة ابراهيم، رعاية المسنين، قضايا و مشكلات الرعاية الاجتماعية للفئات الخاصة، ج2- المكتب العلمي للكمبيوتر و النشر و التوزيع الاسكندرية، 1997، ص: 156.

ووجود وقت فراغ مع عدم ارتباط بعمل معين¹

أما مفهوم المتقاعد فهو ذلك الفرد الذي يعمل في عمل حكومي و يخضع لنظام التقاعد حيث يقطع من راتبه الشهري نسبة معينة أثناء الخدمة على أنه يحق له بعد سنوات محدد من الخدمة راتب تقاعدي وفق نسب محددة لهذا الغرض سواء كان التقاعد عن العمل بالاختيار أو الاجبار أو حدث له ما يمنعه من العمل كعجز كلي أو جزئي².

فالمتقاعد هو الشخص الذي انتقل من ميدان العمل الذي يتميز بعمليات اجتماعية تفاعلية تضبطها معايير مؤسساتية، إلى مجال الحياة اليومية التي يسعى فيها إلى المحافظة على مكانته و دوره في المجتمع.

و يبقى العمل يحظى بأهمية كبرى في حياة الفرد تتعدى الأهمية المادية باعتباره يعطي المكانة و المركز الاجتماعي و القيمة الاولى في حياة الفرد، فكما يرى البعض أنه هو الدور الاجتماعي الذي تلتف حوله الادوار الاجتماعية الاخرى للإنسان.

فقد عرف العمل على أنه النشاط المبذول فكريا كان أم عضليا، يتحصل من خلاله الفرد على أجر، كما يشمل العمل أي نشاط يقوم به الإنسان يكون غير مأجور.

و لمفهوم العمل عدة تعاريف في مختلف المجالات، فالعمل بالمفهوم الاقتصادي هو نشاط مأجور عليه، و في النظرية الاقتصادية ينظر اليه أنه عامل انتاج لأنه يتدخل في العملية الانتاجية ك رأس المال و الموارد الاولية، فهو يشكل موردا أساسيا للمؤسسة³

¹ عبد العزيز علي الغريب، الانسان كعادته يمد يده الخيرة للمتقاعدين، صحيفة السعودية، العدد 11027 – 1423، ص:2.

² طحیح و اخرون، ظاهرة التقاعد الاداري المبكر، مجلة التعاون، الرياض، 1993، ص: 149.

³ محمد مسلم، مدخل الى علم النفس العمل، دار قرطبة، ط1، الجزائر، 2007، ص:16.

أما مفهوم العمل اجتماعيا يعتبره آلان توران A. Touraine أنه فعل تاريخي بكل امتياز فهو ليس وضعية أو حالة بل هو نشاط طبيعي يقوم به فرد أو مجموعة ما و الذي بواسطته تتغير الظروف المادية أو المحيطة به، بل أن دوره أكبر من ذلك فهو يتمثل في وعي الفرد أو المجموعة البشرية نفسها بأنها فاعل تاريخي Acteur Historique أي منتجة للتغيير.¹

و العمل سوسولوجيا هو مختلف الجهود المجسدة في الأفعال و الأدوار التي يقوم بها الافراد في الحياة اليومية، من أجل تحقيق ذواتهم و ضمان المكانة الاجتماعية المرموقة في مختلف المجالات السوسيوثقافية، و اشباع مختلف متطلبات الحياة الضرورية منها و الكمالية، بحيث يسمح العمل للأفراد بإنتاج هواياتهم الفردية و الاجتماعية ضمن النموذج الثقافي.

و يمثل العمل حسب هافيجهرست Havighurst النواحي الأساسية المهمة في حياة المتقاعد:²

1- مصدر للدخل.

2- روتين يومي للحياة ينظم استخدام الوقت.

3- مصدر للمكانة و الهوية الشخصية.

4- اطار لمضمون العلاقات و التفاعلات الاجتماعية.

5- خبرة مفيدة ذات معنى توفر للفرد الاحساس بالإنجاز.

¹ TOURAIN.A , La Sociologie De L'action: P :(37-70).

² جهاد علاء الدين: مرجع سابق.

ينظر لمفهوم الدور و مكانته على انها من المفاهيم المفسرة للبناء الاجتماعي بحيث توضح لنا كيفية أداء الادوار و طبيعة التنظيم الاجتماعي داخل المجال المهني و غيره من المجالات الاجتماعية، و كيف أن المكانة تلعب دورا هاما في تحديد الدور.

و من هذا المنطلق فالمركز يشترط وضع الفرد في البناء الاجتماعي، و منه فإن مفهوم الدور هو ما يتوقعه المجتمع من الفرد الذي يحتل مركزا معيناً داخل الجماعة، و كل مجتمع يحدد أدوار أفرادها الذين يقومون بها في حياتهم العادية بحيث يترتب عن أداء الدور حقوق وواجبات مرتبطة بتلك الالتزامات¹.

كما يعرف الدور على حسب الفعل الذي يقوم به الشخص و يؤكد موقعه في الجماعة.

اما مفهوم المكانة الاجتماعية يشير أساساً إلى مكان أو موضع الفرد أو الفئة الاجتماعية داخل نسق اجتماعي أو نسق من العلاقات الاجتماعية، و كل مكانة تنطوي على توقعات محددة².

كما يعرف "دينكن ميتشال الموضع أو المكانة أو المركز بكونها كل الاحكام و المقاييس الاخلاقية و الاجتماعية التي تحدد السلوك الاجتماعي اليومي للفرد"³.

خروج الفرد من سوق العمل بإحالة على التقاعد، وفق نظام قانوني، قد لا يتفق عليه البعض من المتقاعدين فبعدما كانوا في مجال عمل منظم، و معرفين في المجتمع من خلال الوظيفة التي يقومون بها يجدون انفسهم أمام ذات غير معرفة، و هنا يبحث المتقاعد عن مرجع لتعريف هويته.

فكيف يعيد المتقاعد إنتاج مكانة جديدة له بعد فقدانه عمله؟

و هل يتوقف في ابراز هويته و دوره في المجتمع؟

¹ مخائيل معوض، علم النفس الاجتماعي، مركز الاسكندرية للكتاب، الاسكندرية 2003، ص: 151.

² محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1987، ص: 339.

³ دينكن ميتشال، معجم علم الاجتماع، ترجمة: احسان محمد الحسن، دار الطليعة للطباعة و النشر، بيروت، 1986، ص: 223.

و ما الذي يضيفه العمل للمتقاعد بعد مسيرة مهنية طويلة؟

ومن خلال إشكالنا هذا تم صياغة الفرضيتين الآتيتين:

- يساهم العمل في حياة المتقاعد على تحقيق المكانة و الدور الاجتماعيين.

- يعد العمل للمتقاعد تعبيراً عن خبرته العملية و قدرته على المواصلة.

و نظراً لطبيعة الموضوع و مراعاة لمميزات مجتمع البحث و خصوصيته استعملنا المنهج الكيفي، و اعتمدنا تقنيات و أدوات البحث المتمثلة في الملاحظة و التي تعد من بين التقنيات المستعملة في الدراسات الميدانية و تعرف "على انها طريقة منهجية يقوم بها الباحث بدقة تامة وفق قواعد محدّدة للكشف عن تفاصيل الظواهر"¹.

و كذا أداة مقابلة بوصفها تقنية للبحث فهي حوار يتم بين القائم بالمقابلة و بين شخص أو مجموعة بهدف الحصول على معلومات.

و يعود سبب إستخدامها كونها تسمح بملاحظة المبحوث و التعمق في فهم الموقف الذي يستجيب فيه للمقابلة.

إن طبيعة موضوعنا فرضت استخدام هذه التقنية، حيث كانت أسئلة مقابلتنا تقريبا مفتوحة في مجملها حتى نفسح المجال للمبحوث في الإجابة، كما أننا استخدمنا المقابلة الفردية و كذلك الجماعية التي فتحت المجال أمام المبحوثين للنقاش مما سهل وبسط الأسئلة للمبحوثين.

¹ حامد خالد، منهج البحث العلمي، دار ربحانة للنشر و التوزيع، القبة، الجزائر، الطبعة الأولى، 2003

و تم اختيار العينة بطريقة مقصودة من المتقاعدين العاملين بعد التقاعد، و اعتمدنا عينة كرة الثلج و هي "عينة من الجماعة معينة تبدأ بفرد من هذه الجماعة و تقتقر المعاينة بكرة الثلج أي أساس احصائي للعشوائية أو التمثيل، و لكنها يمكن ان تسلم الى نتائج مثيرة و مهمة"¹ تتكون العينة من 17 مبحوث 14 ممن بلغوا سن التقاعد، و ثلاثة منهم حاصلين على تقاعد مسبق، يسبب لجوء المؤسسة الى تقليص عدد العمال.

و قد راعينا الاختلافات السوسيو مهنية، بحيث ان العينة متنوعة و ليست محددة أو متواجدة في مؤسسة معينة، و تمثل مجتمع بحثنا في المتقاعدين العائدين للعمل و هي كلها من الجنس الذكري.

و اشتملت العينة على 17 عضواً، منحصرة أعمارهم ما بين: (57-70) سنة موزعين كالاتي:

- أقل من 60 سنة: (5) أعضاء
- (60-69) سنة: (11) أعضاء
- (70-79) سنة: (1) عضو واحد.

ينقسمون حسب الفئة السوسيو مهنة قبل الاحالة على التقاعد كالاتي:

- من بينهم ثلاثة اعضاء مدرسين (أستاذ رياضة – أستاذ رسم – أستاذ رياضيات)
- 2 عمال منفذين
- 10 عمال اطارات
- 2 منسق الصحة

و من الناحية الصحية تحتوي العينة على ثلاثة متقاعدين يعانون من مرض مزمن من بينه: السكر – ضغط الدم. أما 14 متقاعدين لا يعانون من مرض مزمن، كونهم يمارسون الرياضة لأن في غالب الأحيان المتقاعدون حالتهم الصحية متدهورة.

¹ محمد الجوهري، قراءة معاصرة في نظرية علم الاجتماع، ترجمة: مصطفى خلف عبد الجواد، القاهرة، مركز البحوث و الدراسات الاجتماعية، 2002، ص:9.

أما حسب الفئة السوسيو مهنية بعد التقاعد فينقسمون إلى:

في عيّنتنا يوجد من المتقاعدين من بقوا في نفس مجال تخصص عملهم قبل إحالتهم على التقاعد و عددهم 11.

و 5 أعضاء يمارسون العمل التطوعي من: رئيس جمعية الكونفدرالية للمتقاعدين، عضو في الإتحادية UGTA ورئيس لجنة الحي.

و عضو 1 يمارس عمل غير رسمي: بائع في محل

و 2 من المتقاعدين يمارس العمل الرسمي: منسق الصحة.

بحيث نجد عيّنتنا من المتقاعدين تختلف مدة تقاعدهم أي ما بين مرحلة التقاعد و الرجوع لسوق العمل و هي كالآتي:

- 8 أعضاء: 0 سنة

- 4 أعضاء: 1 سنة

- 5 أعضاء: ما بين 5 أشهر و 6 أشهر.

و تم ميدان البحث في مدينة وهران كنموذج لهذه الدراسة.

وفيما يتعلق بالفترة الزمنية التي استغرقتها الدراسة أو البحث وذلك منذ طرح موضوع الدراسة و البحث حتى الإنتهاء منه بشكل نهائي. وقد يحدّد المجال الزمني للبحث بالإقتصار على الدراسة الميدانية وذلك إبتداءً من النزول إلى الميدان و قد دامت الدراسة الميدانية قرابة 4 أشهر و كانت البداية في منتصف شهر فيفري من سنة 2016 حتى شهر ماي 2016، بحيث تم التردّد إلى مكان إجراء المقابلات مع المبحوثين عدّة مرات (البيت، الدكان، المستشفى، مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد، المكتبة).

زيادة على إجراء مقابلة مع نائب مدير مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد و التي دامت 15 يوما، و التي أفادني فيها بمجموعة معلومات حول نظام التقاعد في الجزائر.

و من بين أهم الصعوبات التي واجهتنا أثناء قيامنا بهذه الدراسة هي عدم توفر دراسات سابقة حول موضوع العمل بعد التقاعد، قلة المراجع التي تتعلق بموضوع دراستنا، صعوبة إيجاد المبحوثين و تطبيق المقابلة ميدانيا بسبب رفضهم للإستجواب و أيضا صعوبة إقناعهم بهدف الدراسة و كثيرا ما تعذر علينا إجراء مقابلة زيادة على التعب و الإرهاق طول مدة الدراسة الميدانية.

وإستعملنا أداة المقابلة و التي تمت في أماكن مختلفة:

6 مقابلات تمت في بيت المبحوث، و 3 في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)، و4 في محل لبيع ألبسة رياضية لأحد المبحوثين، و1 في المكتبة، و1 في دكان المبحوث، و2 في مستشفى.

و إستعملنا الملاحظة كتقنية ثانية لملاحظة تغيرات وملامح وجه المبحوث إضافة إلى تصرفاته و سلوكياته في عمله.

وقد تطرقنا لمعالجة الموضوع في أربع فصول للإمام بمجمل المعلومات التي أردنا أن نبينها لخدمة هذا البحث ضمن جانبين : نظري ويضم الفصل الأول والثاني ، وجانب ميداني يضم الفصل الثالث والرابع.

فالفصل الأول الذي عنوانه التقاعد في الجزائر : للتعريف بالتقاعد ونشأته في الدول الغربية والعربية ، وكذا الإطلاع على نظام التقاعد في الجزائر.

الفصل الثاني وهو سوسيولوجيا العمل : والذي بينا فيه مفهوم العمل وأهم النظريات المفسرة له وكذا سوسيولوجيا الدور والمكانة الاجتماعية التي بدورها تدخل في سياق البناء الاجتماعي .

والمفصل الثالث : معاشية مرحلة التقاعد ، ومن خلالها عالجنا الفترة التي يقضيها المتقاعد وما يترتب عنها من تغيير في الصورة الذاتية.

أما الفصل الرابع فهو رجوع المتقاعد إلى مجال العمل ، لنعالج فيه دوافع عمل المتقاعد وأهميته في حياته ، وخبرة المتقاعد ومدى الإستفادة منه.

الفصل الأول

التقاعد في الجزائر

تمهيد:

يعد التقاعد احد الأنظمة الاجتماعية، فهو النظام الوحيد الذي وضعه الانسان بنفسه ليؤثر على اخيه الانسان، بحيث نجد ان هذا النظام بمفهومه الحديث أصبح يشمل مختلف الشرائح من افراد المجتمع و ذلك حسب طبيعة التقاعد المتحصل عليه. فتنظيم التقاعد يتم بلوائح قانونية و مواد موجودة في قانون العمل يحدد فيها سن التقاعد و مدة العمل الفعلية التي تسمح للعامل بالحق بالإحالة على التقاعد كما تسمح لبعض العمال بالتقاعد المسبق، و كيفية حساب المعاش، كما تدرج عدة فئات أخرى كالمجاهدين و العمال غير اجراء و غيرهم.¹

و مرحلة التقاعد لها أبعاد انسانية و مواقف تسلط عليها الأضواء ففي عالمنا اليوم ينظر الى التقاعد على انه نهاية غير سارة لرحلة طويلة كانت حافلة بالعطاء و النشاط، و لعل الانسان القديم كان اسعد حقا عندما كان المجتمع يسمح له بالاستمرار في العمل حتى يتغلب عليه المرض و يفقد قوته مما يجعله لا يعاني من النتائج الثقيلة لهذا النظام الحديث الذي يتسبب في تغيير حياة المتقاعد الشخصية و الاجتماعية بعد الاحالة على التقاعد في مجتمعنا اليوم.

تتمثل آلية هذا النظام في خصم جزء من مرتب العامل للفترة الممتدة من بداية عمله حتى توفقه، كذلك تحديد سن معينة يتوقف عندها العامل عن العمل، بينما نجد بعض المجالات لا تعترف بسن التقاعد كالسياسة مثلا التي تتطلب خبرة كبيرة.

¹ "دور الدولة في رعاية المسنين" لنسيمة حنين بدره - SA- WWW.Publication, KSU.Edu

1- مفهوم التقاعد ونشأته:

يعد مفهوم التقاعد من المفاهيم الحديثة نسبياً التي أخذت بها جميع الدول وقد ظهر نتيجة التحول للمجتمع الصناعي ، وكان يتوخى منه أن يكون وسيلة لرفع الظلم والقسوة على العاملين والموظفين الذين كانوا يعملون طوال ساعات أيامهم بل طول حياتهم دون أي ضمانات لحقوقهم ، وكانوا يطردون من أعمالهم بمجرد انخفاض قدرتهم الانتاجية بسبب تدهور أوضاعهم الصحية أو كبر السن.¹

والتقاعد كمفردة بتركيبها اللفظية ودلالاتها الحالية لم تكن معروفة في معاجم اللغة ، فقد جاء في المعجم الوسيط : تقاعد الموظف عن العمل أي أحيل إلى المعاش ، وجاء في لسان العرب لابن منظور نعت "قعد" وبمعنى فلان عن الأمر لم يطلبه.

ويعتبر التقاعد من الأنظمة الاجتماعية الحديثة، فقد أوجده لأول مرة في التاريخ بسمارك الذي اعتمد بألمانيا بأن من يبلغ سن 65 من موظفي الدولة يكون مؤهلاً لنيل راتب تقاعدي، هذا وتشير بعض أدبيات التقاعد إلى أنه ارتبط بنشأة البيروقراطية والمنظمات الحكومية والتحويلات الاجتماعية والسياسية التي شهدتها أوروبا.

كانت ألمانيا أول من سن قانوناً للمعاش سنة 1889، يحدد سن التقاعد بسن 70 سنة ثم خفض هذا السن إلى 65 سنة عام 1916، وبعد الحرب العالمية الثانية اتخذت ألمانيا الشرقية سن 65 سنة للذكور و 60 سنة للإناث كحد للتقاعد، اختلفت المجتمعات في تحديد سن التقاعد من العمل ومن ثم بدأت الدول في التخلي عن التقاعد الإلزامي واستبدال هذا النظام بنظام أكثر مرونة قائم على مدى النفع وإن كان سن الستين هو المتعارف عليه.

هذا وقد ساهمت عدة عوامل في نشأة التقاعد وتنظيمه، من أهمها ما يلي²:

¹ شريم ، محمد بشير ، الشيخوخة ، الاتحاد العام للجمعيات الحرفية ، الأردن ، 1992.

² زرنوخ حياة ، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات – دراسة ميدانية بولاية بسكرة ، رسالة ماستر، جامعة بسكرة ،

الجزائر ، 2013 ص :14

أولاً : نتيجة للتطور الذي حققه الغرب في المجال الاقتصادي والصحي انعكس ذلك على صحة الفرد ودخله، مما أدى إلى ارتفاع معدلات كبار السن بحيث أصبحوا يمثلون نسب كبيرة، وهنا يذكر عالم السكان الأمريكي Reeder كبار السن في المجتمعات الصناعية المعاصرة ظاهرة تاريخية لم يكن لها سابق.

وعن تقرير صادر عن مكتب تعداد السكان الدولي عام 1986 أن 6% من تعداد سكان العالم في ذلك الوقت كان ممن بلغوا سن 65 سنة فأكثر، ومن المتوقع زيادة نسبة المسنين ب 20 % بحلول عام 2000 ، كذلك نتيجة للرعاية الصحية زاد مقدار متوسط عمر الانسان عبر العصور، وأصبح الآن حوالي 70 سنة ويأمل العلماء أن يصل إلى 100 سنة.

ثانياً : لقد أدى التطور الصناعي في الدول الغربية إلى فائض في الانتاج ، الأمر الذي ساعد على إمكانية توفير المبالغ اللازمة للصرف على فئة من السكان بعد انقطاعهم عن العمل.

ثالثاً : نشوء الاتحادات العمالية التي تنادي بالدفاع عن حقوق العمال ، وذلك عن طريق وسائل قانونية التي تحقق للعامل حياة كريمة في العمل وبعده.

رابعاً : سن بعض الحكومات الغربية مجموعة من القوانين التي تكفل للعامل حقوقاً تقاعدية وإقامة نظم لتحقيق هذا.

خامساً : لقد أدى التصنيع إلى تغيرات في النظام الأسري المتمثلة في حسر نظام الأسرة الممتدة ، ما يجعل كبار السن يعتمدون على أنفسهم ، وهذا ما ساعد في التفكير في ايجاد نظام يحمي هذه الفئة من المجتمع ويجعلها قادرة على مواجهة متطلبات الحياة.

وقد اختلفت المجتمعات في تحديد سن التقاعد ، حيث يختلف تحديده وفق أسس أهمها: تناقص الانتاج بسبب ارتفاع نسبة اليد العاملة المسنة مما يؤثر على العمل ، وفتح المجال لفئة الشباب وإبعاد كبار السن عن سوق العمل وذلك برعايتهم وليستمتعوا بما تبقى لهم من الحياة بعيداً عن مطالب العمل.

أما نشأة نظام التقاعد في بعض الدول العربية فقد ورث من الدولة الإسلامية السابقة عبر تراكماتها المختلفة ، فكل الدول العربية كانت تتبع آخر دولة إسلامية وهي الدولة العثمانية التي كانت بها تشريعات عن التقاعد وهي بذلك تكون قد سبقت الكثير من الدول الغربية ، فلقد صدر في سوريا نظام التأمينات الاجتماعية عام 1959 الذي ينظم تقاعد موظف القطاع الخاص بينما قانون التأمين والمعاشات لمستخدمي الدولة الذي صدر عام 1961 ينظم أحكام تقاعد الموظفين الحكوميين.¹

وفي دولة مصر صدرت لائحة تعالج تنظيم معاشات المتقاعدين ولكن لا يعرف أحكامها بالتحديد . ويعد أول تشريع مصري معروف يعالج تقاعد ومعاشات الموظفين هو اللائحة الصادرة في 26 ديسمبر 1854 وعليه الكثير من التعديلات إلى أن صدر قانون رقم 37 عام 1969 والخاص بالمعاشات.

وفي العراق ورثت الدولة العراقية القوانين العثمانية وشكلت لجنة عام 1968 لدراسة لوائح قوانين التقاعد المدنية والعسكرية ، وصدر قانون التقاعد المدني رقم 12 سنة 1930، وحدد الوظائف الخاصة لهذا النظام والسن ومدى الخدمة التي بموجبها يمنح الموظف راتب التقاعد.²

وفي القانون المغربي فرّق المشرع بين موظفي ومستخدمي الدولة حيث حدد إحالتهم للمعاش بسن 60 سنة وقضاة المحكمة العليا وأساتذة التعليم العالي فقد حدد إحالتهم للمعاش ببلوغ 65 سنة .

وفي قطر صدرت سلسلة من التشريعات القانونية بدءاً من عام 1963م، إلى 1981 ، وقد حدد النظام إستحقاق معاش سن الشيخوخة ب 60 سنة.³

¹ الغريب عبد العزيز علي ، المتقاعدون بعض مشكلاتهم الاجتماعية ودور الخدمة الاجتماعية ، الرياض ، 1996، ص 115.

² السامرائي كامل ، القوانين الخاصة بالتقاعد المدنية والعسكرية ، مكتبة المثني ، بغداد ، 1967، ص : 6.

³ الغريب عبد العزيز علي : نفس المرجع.

2- النظريات المفسرة للتقاعد عن العمل:

هناك العديد من الاجتهادات التي حاولت معالجة وتفسير مسألة التقاعد من العمل، وما تحدثه من تغيير على حياة المتقاعد ، ومن بين هذه النظريات ما يلي :

- نظرية النشاط : (Activity Theory)

ترى هذه النظرية أن حياة كبار السن تتوقف على درجة اندماجهم في المجتمع، وذلك عن طريق إيجاد نشاط بديل عن العمل الذي سيتقاعدون منه، وأن عملية البحث عن نشاط تكون من أجل الاستمرار في العمل نفسه الذي كان يقوم به قبل التقاعد أو تغيير نمط العمل ، والبحث عن انماط مغايرة يشغل بها أوقات فراغه.

ويعتبر كل من "فريدمان" و"هافيجرست" و"ميلر" من مؤسسي هذه النظرية ، وقد ركز كل منهم على أهمية الأنشطة البديلة بعد التقاعد، والتي من خلالها يعيد المتقاعد توافقه سواء كانت تمثل مصدرا للدخل أو البديل عن العمل المفقود.¹

- نظرية الانسحاب أو فك الارتباط : (Disengagement Theory)

قدمها كل من كمنج وهنري و ترى هذه النظرية أن الأفراد الذين يصلون إلى مرحلة الشيخوخة، فإنهم يبدوون تدريجيا في الانسحاب من السياق الاجتماعي، بحيث تتناقص الأنشطة التي كانوا يقومون بها من قبل وذلك نتيجة لنقص عمليات التفاعل بفقدانه للعمل مما يفقده أيضا للتفاعل مع الآخرين من أفراد المجتمع الذي ينتمون إليه.²

ووفقا لهذه النظرية فإن التقاعد المحدد للسن يصبح أيضا محددًا من طرف المجتمع الذي يفرض على المسنين أن تقل روابطهم الاجتماعية.

¹ عبد اللطيف محمد خليفة: مرجع سابق ، ص :36.

² نفس المرجع ، ص 37.

- النظرية التبادلية: (Exchange Theory)

تفرض هذه النظرية أن كل الأفراد ينتظرون منفعة حتى لو بأقل تكلفة نتيجة بذلهم جهود للآخرين ، فبقدر ما يأخذ الفرد يلزم عليه أن يعطي مقابل ما أخذ ، ومن خلال هذه النظرية نرى أن كبار السن خلال هذه المرحلة من العمر ليس لديهم ما يقدمونه للآخرين مقابل رعايتهم ، سوى ما قدموه لأبنائهم ، وبسبب هذا الأخير يظلون ينتظرون ردا من قبل أبنائهم مقابل ما قدموه لهم من رعاية وتربية منذ الصغر حتى الكبر.¹

- النظرية الاستمرارية : (Continuity Theory)

تفترض هذه النظرية أن المتقاعد يحاول إيجاد معنى لحياته بعد التقاعد بحيث تكون شبيهة بحياته قبل مرحلة التقاعد، بحيث يتكيف مع هذه المرحلة من خلال قيامه بنشاطات .

بحيث يؤكد العبيدي أن الأفراد في المجتمع الواحد يختلفون في معيشتهم لمرحلة التقاعد بحيث نجد كل نظرية من النظريات السابقة فئة من الناس يمكن أن تنسحب منها². وهذه نتيجة لاختلاف المجتمعات ، فكل مجتمع مجموعة من العادات والتقاليد والقيم الاجتماعية تتغير من مجتمع إلى آخر ، مما يجعل كل نظرية من النظريات السابقة تعالج هذه الظاهرة حسب كل مجتمع.

ومنه ترى هذه النظرية أن المتقاعد نتيجة للتغير التقني وكثرة الشباب ، تقل فرص إيجاد عمل مناسب له يتلاءم مع إمكانياته وقدراته.

¹ ATCHLEY. R ; The Sociology Of Retirement ; Cambridge ; Schenkman ; New , 1976 ; p : (26-28) .

² ATCHLEY . R ; Opcit ; p : 32.

- نظرية الشخصية : (Personality Theory)

ترى هذه النظرية أن نمط الشخصية الفردية لها علاقة مع توافق المتقاعدين بمعنى أن الأفراد ذوي الشخصيات المتكاملة لديهم درجة عالية من القدرات المعرفية ودرجة مرتفعة من التحكم في الذات والنضج والخبرة وهذا ما يمكنهم من الأداء بشكل أفضل.

وهناك من الأفراد ذوي الشخصيات غير المتكاملة الذين لديهم خلل في الوظائف السيكولوجية ، لديهم تدهور في قدراتهم كما يفقدون القدرة على التحكم في انفعالاتهم ، ومع هذا ليس بالضروري المتكاملين في شخصياتهم هم متكاملين اجتماعيا في أداء أدوارهم وفي علاقاتهم الاجتماعية ، إلا أنهم راضين عن حياتهم.

ويؤكد "نيوجرتين" على أهمية الشخصية بمختلف سماتها كمتغير مستقل يساعدنا على وصف أنماط المتقاعدين ، والتنبؤ بالعلاقات بين مستوى فاعلية الدور الاجتماعي والرضى عن الحياة.¹

¹ ATCHLEY .R ; Opcit ; p : 37.

3- نظام التقاعد في الجزائر و أنواعه :

النظام الوطني للتقاعد دخل حيز التنفيذ بداية من الفاتح جانفي 1984 ، وهو جزء لا يتجزأ من التأمين الاجتماعي ، يعتبر كنظام تأميني تساهمي يميزه التضامن بين العمال الناشطين والمتقاعدين وبالتالي تشغل على أساس التوزيع.

- يتميز نظام التقاعد ب :

- يغطي هذا النظام كل العمال المعنيين بالتدابير الواردة في هذا القانون أي جميعهم ، مهما كان نوع النشاط الذي يمارسونه.

- مستوى الخدمات يمكن أن يبلغ حتى نسبة 80% بل 100% من الأجرة.

- توحيد السن القانوني للتقاعد عند 60 سنة لكن يتضمن بعض الاستثناءات بالنسبة لبعض الفئات الاجتماعية مثل : النساء العاملات، المجاهدين ... الخ.

- تحديد حد أدنى لأجرة التقاعد على أساس الأجر القاعدي الوطني المضمون حاليا حدد بنسبة 75% من الأجر القاعدي الوطني المضمون.

- تحديد مدة سنوات العمل القصوى ب 32 سنة.

- حساب راتب التقاعد على أساس معدل السنوات الخمسة الأخيرة أو معدل أحسن الرواتب ل 5 سنوات للمسيرة المهنية.

- يمكن أن يصل مبلغ المعاشات المحول نسبة 90% من معاشات الزوج .

- المراجعة السنوية لرواتب ومنح التقاعد.

- مميزات النظام الوطني للتقاعد:

يضمن النظام الوطني للتقاعد الامتيازات التالية:

- راتب التقاعد للعامل صاحب النشاط.

- منحة التقاعد بالنسبة للعمال الذين لا يستوفون شروط العمل المطلوبة، لكن بشرط أن يبرروا 5 سنوات من العمل أو 20 مرة * (3 أشهر).

- يستفيد من المنحة المحولة : الزوج الحي ، اليتامى ، الأصول¹.

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 1803، الصادرة بتاريخ 24 رمضان 1403.

- بالنسبة للعمال الأجراء فالاستفادة من منحة التقاعد تختلف حسب الحالات التالية: التقاعد في سن 60 يجب على الأقل الاستفاء 15 سنة من العمل – تقاعد دون شرط السن – تقاعد نسبي.

- تقليص العمر :

هناك حالات خاصة للمشاركين يتم تقليص من عمرهم في الاحالة على التقاعد:

- يمكن للعمال الذين يشغلون مناصب معينة تكون مصدرا استثنائيا للتعب والارهاق أن يستفيدوا من تخفيض سن التقاعد وفقا للتدابير القانونية المعمول بها.
- استفادة المرأة العاملة عند بلوغها 55 سنة ، بطلب منها من تخفيض في السن يقدر بسنة عن كل طفل ربه على الأقل في مدة 9 سنوات في حدود إنجابها ل 3 أطفال.
- استفادة المجاهدين ب 5 سنوات من تقليص في سن التقاعد .
- إلغاء شروط العمر : حيث لا يوضع أي شرط متعلق بالسن بالنسبة للعامل المصاب بعجز شامل ونهائي عن العمل ، لكن بالمقابل لا يمكنه الاستفادة من منحة العجز.

- الفترات التي تصنف كفترات نشاط :

- التعويض عن الأمومة ، حوادث العمل ، التأمين عن المرض ، الأمراض المهنية، الانقطاع عن العمل بسبب المرض عندما يكون المؤمن قد استنفد حقه في التعويض.
- في تلك التي استفاد المؤمن من منحة العجز أو تعويض عن حادث عمل تكون نسبة العجز فيه تساوي أو تفوق 50%.
- في حالة العامل له صفة مجاهد تبريره لعدد من السنوات يعطيه الحق في نسبة للمعاش تساوي 100%.

- شروط التأمين على التقاعد :

- يطلب من العامل أن يثبت مزاولته للنشاط لمدة 7 سنوات ونصف ، ودفع خلالها الاشتراكات لدى الضمان الاجتماعي ليستفيد الشرط الأدنى المحدد ب 15 سنة نشاط للاستفادة من التقاعد.

- حساب معاش التقاعد: يحسب المعاش حسب سنوات التأمين وحسب الأجر القاعدي ، مع النسبة : لكل عام له الحق في 2.5 %¹.

- أنواع التقاعد في القانون الجزائري :

1. تعريف التقاعد من الجانب القانوني :

هو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، فهو السبب والحالة القانونية والشرعية لإنهاء علاقة العمل ، ويعتبر من أهم الحقوق الاجتماعية المعترف به لدى العمال، وتختلف أحكامه وقواعده من دولة إلى أخرى ، كما قد تكون في الدولة عدة أنظمة للتقاعد، أما في الجزائر فهناك نظام موحد يسري على جميع العمال بدون استثناء وذلك بموجب قانون التقاعد 83-12 المؤرخ في 02 جولية 1983.²

وعليه فإن التقاعد نوع من التأمين والحماية الاجتماعية للمواطن وعائلته بعد انتهاء خدمته، فهو يعتبر مكافأة بديلة عن الخدمات والمجهودات التي قام بها خلال حياته المهنية من جهد فكري وعضلي ينتقل هذا الحق إلى أفراد عائلته وعليه يمكن اعتبار التقاعد مركز قانوني للشخص الطبيعي المتوقف عن مزاولة نشاطه المهني والمتمتع بالمعاش وذلك في حالة توفر الشروط القانونية .

وبالتالي يعتبر الحصول على المعاش حق ينحدر من العلاقة القانونية والتنظيمية ، فهو إحدى الضمانات الأساسية للعامل التي تربطه بالمؤسسة.³

2. أنواع التقاعد :

بعد أن حددنا التعريف القانوني للتقاعد كونه حق مالي يستفاد منه العامل مدى الحياة ، سنقوم بتحديد أنواع التقاعد في القانون الجزائري ، فقد قسم المشرع الجزائري التقاعد

¹www.CNR-dz.com

² www.hrdiscussion.com

³ محمد بن ضنيتان، التقاعد، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب الرياض ، ص 22.

إلى أربعة أنواع : تقاعد حسب السن الشرعي ، تقاعد بدون شرط السن ، تقاعد نسبي ، تقاعد مسبق.

أما شروط الاستفادة من التقاعد فيكون على النحو التالي:

أ- التقاعد حسب السن الشرعي : للعامل الحق في التوقف عن العمل بشكل قانوني إذا بلغ 60 سنة . واستوفى 15 سنة اشتراك على الأقل بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة العاملة مع 15 سنة عمل على الأقل ، وأن يكون قد قضى العامل خلالها نصف المدة عملا فعليا أي 7.5 سنة ، وكان يتم خلالها دفع اشتراكات خاصة بالتقاعد إلى صندوق الضمان الاجتماعي.

ب- التقاعد بدون شرط السن : كل عامل قام بالاشتراك لدى صندوق الضمان الاجتماعي لمدة 32 سنة كاملة مع التأمين، يمكنه التقدم بطلب الاحالة على التقاعد المذكور ، هنا يسقط شرط السن ، بمعنى حتى ولو كان للعامل أقل من 60 سنة يمكنه طلب التقاعد .

لا يمكن للمستخدم في هذه الحالة أن يحيل العامل إجباريا على التقاعد ما دام لم يبلغ 60 سنة.

ج- التقاعد النسبي : يمكن للعامل أن يستفيد من هذا التقاعد بطلب منه ، إذا بلغ 50 سنة على الأقل ، ومدة عمل واشتراك في الضمان الاجتماعي لا تقل عن 20 سنة بالنسبة للرجل ، أما بالنسبة للمرأة العاملة فتتخفف 5 سنوات من السن ومدة العمل ، لتستطيع طلب الاحالة على التقاعد في سن 45 سنة ومدة عمل 15 سنة ، حسب المادة 02 من الأمر 13/97.¹

د- التقاعد المسبق: هذا النوع من التقاعد خاص نوعا ما لأنه لا يمس كل القطاعات بل يمس إلا القطاع الاقتصادي، هناك بعض المؤسسات الاقتصادية قد تلجأ إلى تقليص عدد العمال ، حيث يحال العامل على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد . ومن لم يبلغ مدة عمل تقدر ب 15 سنة وبلغ 60 سنة يمكنه الحصول على منحة التقاعد وذلك إذا ما كانت مدة العمل تقدر ب 5 سنوات أو 20 فصلا على الأقل من العمل والتأمين.

¹ www.CNR-dz.com

4- تطور عدد المتقاعدين في الجزائر:

يزيد عدد المسنين الذين بلغوا 60 سنة فأكثر بصفة طردية في الجزائر، و ما يتبعه من زيادة في عدد المتقاعدين على مر السنوات ليصل في: 2015/12/31 العدد 1572991 متقاعد مباشر، و 574 تقاعد مسبق، 551980 تقاعد نسبي، 246503 تقاعد بدون شرط السن.¹

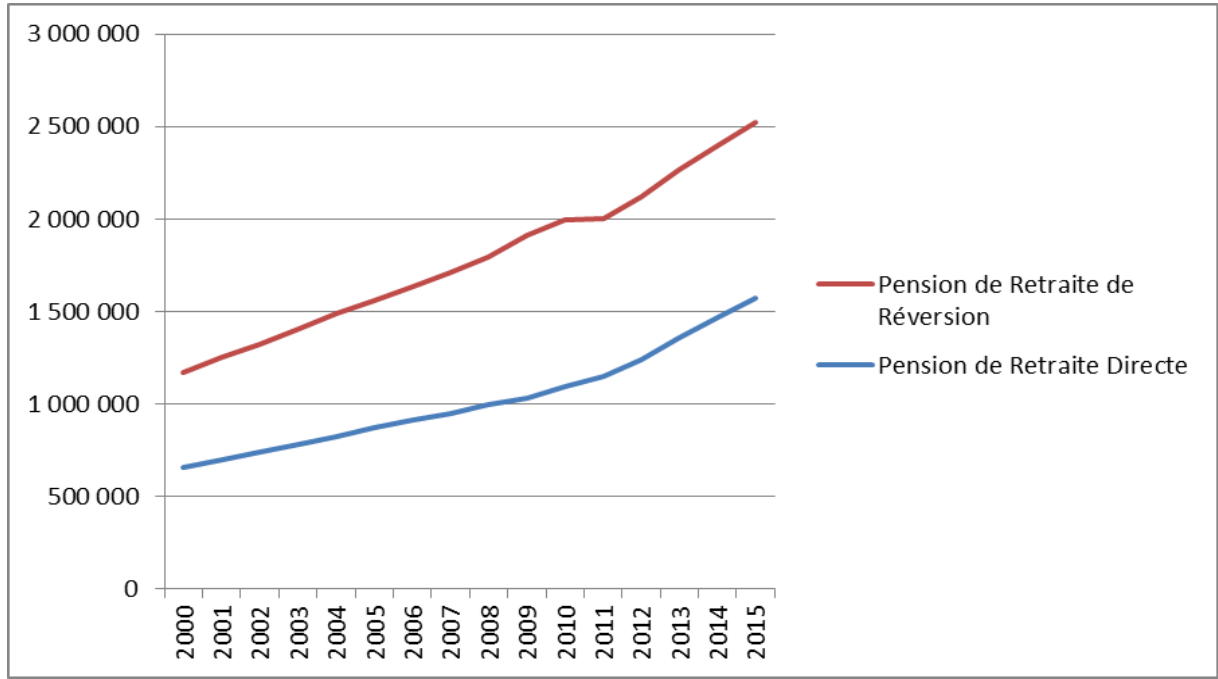
الجدول رقم 1: 1

Tranches d'âge	Normale		Retraite proportionnelle		Retraite sans cond.âge		Allocation de retraite		Retraite anticipée.		Total
	Masc	Fém	Masc	Fém	Masc	Fém	Masc	Fém	Masc	Fém	
[40 ; 45[26 092								26 092
[45 ; 50[21 288	15 417	47	12					36 791
[50 ; 55[5 674	94 262	29 127	13 571	3 481			47	29	146 191
[55 ; 60[2 860	26 133	122 123	13 927	69 146	4 694			496	2	239 381
[60 ; 65[155 848	34 163	120 066	9 434	78 829	3 003	46 931	6 082			454 356
[65 ; 70[128 432	22 797	70 154	3 830	41 033	2 139	40 184	5 323			313 892
[70 ; 75[112 613	16 391	23 073	194	23 717	429	26 040	3 404			205 861
[75 ; 80[109 137	12 035	2 949		6 375		15 765	2 524			148 785
[80 ; 85[83 417	9 233	44				10 432	2 073			105 199
[85 ; 90[33 727	3 996					4 671	1 212			43 606
[90 ; 95[12 193	1 485					1 559	472			15 709
95 et plus	3 248	552					447	171			4 418
Total	641 475	132 459	480 051	71 929	232 745	13 758	146 029	21 261	543	31	1 740 281

Répartition de la population des retraités, droit direct, selon l'âge et le sexe au 31/12/2015

(المصدر: CNR)

¹ www.CNR-DZ.COM



Evolution Des Pensions De Retraites 2015

(المصدر: CNR)¹

نلاحظ من خلال المنحنى أن عدد المتقاعدين الحاصلين على معاشات مباشرة يتزايد حسب 10 سنوات الاخيرة فمنذ 2006 حتى 2015 نرى انه يفوق 2500000 سنة: 2015، سبب ذلك زيادة عدد المسنين و الذي سيعرف تزايد و خصوصا ان عددهم الاجمالي سيرتفع الى 1100 مليار مسن أي بنسبة 22.4% من مجموع سكان العالم سنة 2025 .

زيادة على ارتفاع نسبة البطالة التي تنقلص نتيجة لتزايد عدد المتقاعدين.

كما يتضح أيضا ارتفاع نسبة التقاعد المنقول الذي يتحصل عليه الأصول فهو في تناسب طردي مع السنوات العشرة الماضية، ولكنه أقل بالنسبة لعدد المعاشات المباشرة.

¹ CNR: الصندوق الوطني للتقاعد

خاتمة :

ينظر للتقاعد على أنه نقلة حياتية مهمة وتجربة مختلفة يحتاج فيها المتقاعد إلى التكيف بغرض تعويض ما فقده من الحاجات النفسية بتركه العمل، وهذا التكيف يحتاج إلى مهارات مختلفة.

ويتفاوت المتقاعدون في نظرتهم وفهمهم لهذه المرحلة من العمر¹. فحصول المتقاعد على معاش التقاعد قد يلبي حاجة مادية ، ولكن يتبقى له حاجيات أخرى تحتاج إلى تلبية وإشباع، فالإنسان خلال عمله وبعد تقاعده وطيلة عمره يحتاج إلى تنظيم حياته والتواصل ، بناء العلاقات الانسانية ، الاحساس بقيمته في الحياة ، مع وجود هدف ورعاية، ومنه فإن الانسان يستمد مكانته ونظرته لذاته ومعنى لحياته من عمله ووظيفته التي قضى فيها عمرا طويلا ، ومنه فإن التقاعد وترك العمل يفقد الانسان أسس أهمها تصور الانسان لذاته ، ويؤدي هذا فقدان إلى اهتزاز في الصورة الذاتية، ولا يعوض هذا الفقد إلا السعي في تشكيل صورة ذاتية جديدة.

إحساس المتقاعد بقيمته والمحافظة على دوره ومكانته في المجتمع يحتاج إلى الانشغال في عمل لإيجاد معنى جديد للحياة بعد التقاعد، فمفهوم التوقف عن العمل ينبغي أن نعيد النظر فيه ، وأن نعد لمرحلة التقاعد بداية جديدة وليس الوقوف عندها فليس التوقف عن العمل تعطيل القدرات ودفن الخبرات ، فالتقاعد بصورة أخرى هو فرصة لإشباع الرغبات والمحافظة على المكانة الاجتماعية والهوية فالتقاعد مرحلة يعيشها كل فرد بلغ السن القانوني للتقاعد عليه مواجهتها ليستمر في الحياة.

¹ www.hrdiscussion.com

الفصل الثاني

سوسيولوجيا العمل

تمهيد:

ينظر للعمل على انه سمة أساسية تميز الأفراد و الجماعات في كل المجتمعات الانسانية، فهو يبقى نمط من أسلوب العيش و من السلوك البشري، فنجد كل الأنشطة الانسانية تدور حول العمل.

لأهميته في حياة الانسان فهو يعطي للشخص صورة خاصة به تبين مكانته في المجتمع.

و توقف العامل بإحالته على التقاعد تعتبر مرحلة من مراحل الحياة المختلفة، فقدان العمل يعطي صورة للفرد في المجتمع بأنه أصبح كبير السن و أصبح غير قادر على مواصلة العمل نتيجة لتراجع قوته و نشاطه و زيادة على نظرة المجتمع مما يساعده في اعادة النظر الى الذات كل من فقدانه للشبكة الاجتماعية و العملية.

فالمسن يواجه أحداثا تفرض عليه، و ينبغي مواجهتها بالبحث عن بديل آخر أي نشاط يقوم به يملأ وقت فراغه و يعيش بقيمته و انه يقوم بعمل يفيد به الآخرين مما يعطيه مكانة و دور في المجتمع، و تساعده على الاستمرار في الحياة، بحيث نجد ان القدرات الجسمية و العقلية تختلف من متقاعد لآخر.

1- مفهوم العمل و أنواعه :

- مفهوم العمل:

قد عرّف العمل على انه النشاط المبذول من اجل أثر ضروري سواء تعلق ذلك بالإنتاج أو بالأجرة.

و المقصود من العمل في نظر ابن خلدون " هو ابتغاء الرزق، و يعرف الرزق على أنها الحاصل أو المقتنى من الأموال بعد العمل و السعي، اذا عادت على صاحبها بالمنفعة و حصلت له ثمرتها من الانفاق في حاجاته."¹

فالعمل هو النشاط الذي يقوم به الانسان فكري او عضلي بهدف انتاج وسائل و يشمل العمل أي نشاط يمارسه الانسان و ليس ضروري يكون مدفوع الاجر و من الجانب النفسي، و هو ما ذهب اليه مييرز MEYERSON، " أنه النشاط المنظم و المنسق من اجل الوصول إلى أثر منتج، علما أن هذا النشاط يكون مشتركا بين جميع الناس، فالعمل من هذا المنطلق هو عبارة عن نشاط مهذب يخضع الى بعض الضغوط من طرف الوسط، سواء كان هذا الوسط داخليا أو خارجيا."²

و منه إن لعمل الانسان وظائف و فوائد تتعدى القدرة على الكسب، او كما يذكر ريتشارد جونسون، أن من فوائد العمل ما يلي: مصدر للكسب – منظم للوقت – مجال للتواصل و بناء العلاقات الانسانية – قيمة للإنسان فيما يقدمه و ينفع به الآخرين – يعطي للحياة هدفا و معنى.

فالعمل بصفة عامة يعني استعمال الانسان قواه الجسدية و الذهنية من اجل انتاج الثروات و الخدمات، و العمل مهما كان زراعي أو مانيفاكتوري او حتى صناعي يتميز بخصائص متمثلة في: الهدف كون كل نشاط انساني الا و يكون له أهداف معينة يسعى الى تحقيقها و

¹ ابن خلدون، مقدمة ابن خلدون، دار القلم، بيروت، 1978.

² LEPHLAT.J, introduction à la psychologie du travail ; 1984 ; P :32.

الهدف الأساسي هنا هو اشباع الحاجات الأساسية، و ثاني خاصية ان كل عمل يحقق منفعة معينة للإنسان، اما الخاصية الثالثة فهي ان العمل يعطي او يضيف قيمة على الأشياء المنتجة. و من خلال هذا فان للعمل دور في الحياة الانسانية و الاجتماعية بحيث ليس فقط مصدر للثورة بل مصدر للقيم ايضا.

و لكل نشاط انساني طبيعة و خصائص تميزه سواء من حيث الاهداف المراد تحقيقها او من حيث الوسائل المستعملة في هذه الاهداف، و هذا ما يحدّد القدرة على تحقيق و اشباع حاجات الأفراد.

- أنواع العمل:

أ- **العمل الزراعي:** يعتبر أول عمل عرفه الانسان. كان يتميز هذا النشاط من حيث ان هدفه ليس الانتاج من اجل السوق، بل كان هدفه الأساسي هو الاكتفاء الذاتي، و كان شكل تنظيم العمل فيه جماعي و التوزيع يتم بين أعضاء هذه الجماعة مما يعطيه شكل من أشكال التكافل الاجتماعي.

ب- **العمل الحرفي:** يطلق عليه نمط الانتاج العائلي او المنزلي، أصبح من بداية العصر الوسيط يشكل النمط الانتاجي المسيطر على الحياة الاجتماعية، بحيث لم يكن هناك تقسيم للعمل فقد كان الفرد يقوم بمهام التخطيط و التحضير للمنتوج بنفسه، زيادة على استخدام مواد أولية التي يحتاجها في حرفته محضرة من قبله، و ينظم ايضا طريقة العمل بمفرده فيبيع منتوجاته دون اي تدخل وسيط تجاري بينه و بين المستهلك، فالحرفي هو المالك الحقيقي للحرفة التي يمارسها.

لم يكن هناك فصل بين مكان الانتاج و عملية بيع المنتوج، فالحرفي المنتج هو نفسه الذي يقوم ببيع منتوجاته، و كان يتسم شكل تنظيم العمل لكل حرفي في اربع او خمسة حرفيين ممتننين، فالهدف الأساسي من العملية الانتاجية في هذا النوع من العمل هو اشباع الحاجات الأساسية، و مع ظهور التخصص و تقسيم العمل بين المنتجين و البائعين زال هذا النمط من الانتاج.

ج- العمل المانيفاكتوري: هو نمط انتاجي يختلف في شكله التنظيمي عن نمط العمل الحرفي، فهذا النمط كان تنظيمه مرتبطا أساسا بفضل مجال الانتاج عن وظيفة البيع، و كان ذلك في القرن 16 أين تم اكتشاف مناطق جديدة في العالم مما ادى الى رفع الانتاج لتغطية الطلبات المتزايدة في السوق، فالطلب على انتاج كمية كبيرة و فصل عملية الانتاج عن عملية البيع، كان يطلق عليه بنمط الانتاج المانيفاكتوري و الذي يتميز بوجود ورشة انتاج تضم عدد كبير من العمال اليدويين و بين مقارنة بشكل الانتاج الحرفي.

فالعمل المانيفاكتوري لديه أهداف اقتصادية تهتم بتحقيق أكبر مردودية، و هنا أصبح الحرفي يخضع لتنظيم داخلي للعمل بحيث يفقد الحرية التي كان يتمتع بها في السابق، مع ظهور تقسيم العمل و التخصص.

كما بدأ يظهر نوع من العلاقات التبعية و التسلسل الهرمي و من خلال هذه المميزات التنظيمية أصبح شكل جديد من تنظيم العمل يتسم بنوع من الرشد الاقتصادي و التنظيمي.

د- العمل الصناعي: هو شكل جديد يطلق عليه بالمعمل او المشغل، بحيث يميز هذا النمط باستخدام الآلات البخارية أي التي تحركها الطاقة البخارية، عوض المجهود الجسدي الذي يبذله الانسان.

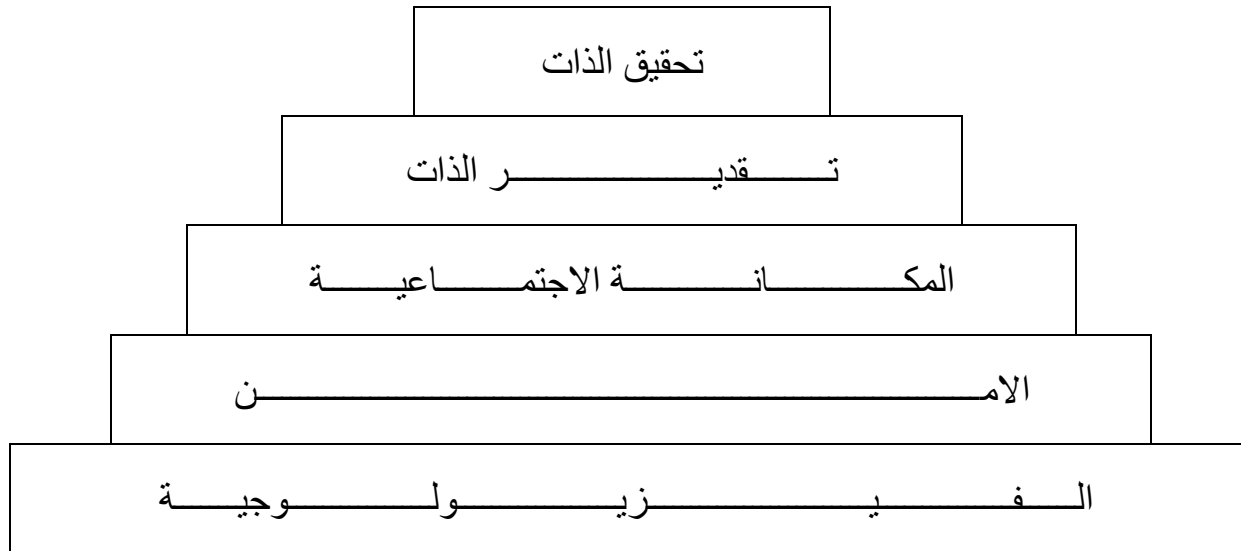
ففي هذا النوع من العمل كانت الآلة لها دور مساعد لقيام العامل بالعملية الانتاجية.

2- النظريات المفسرة للعمل:

لفهم الظواهر و تفسيرها لابد ان ننطلق من النظرية التي تعتبر أساس كل العلوم، فالنظريات كلها نجدها إلا و تفسير جانب من الحياة الاجتماعية. و لهذا اعتمدنا في هذه الدراسة مجموعة من النظريات التي تخدم دراستنا، و التي نحاول من خلالها تفسير كيف سيستعيد المتقاعد مكانته و دوره في المجتمع؟ و بماذا يعوض فقدان العمل؟

أ- نظرية الدوافع و الحاجات: تقوم على افتراض أن الآلية الدافعية تتكون من حاجة ثم دافع و سلوك الذي يحقق الإشباع فتري هذه النظرية أن دافعية الفرد تنطلق من داخله و لها علاقة بحاجاته، فالدافع للعمل يعتبر حاجة، كما ان الدافع يمثل أيضا الحاجة الى الشعور بالأهمية و بضرورة العمل الذي يقوم به الانسان، و أن هذا العمل سيجعل له تغييرا في المستقبل مما يعطي الحاجة الى تحقيق الذات من خلال العمل.¹

تقوم هذه النظرية على أساس أن الانسان لديه حاجة نفسية و هي تحقيق الذات بحيث تشتمل هذه على تحقيق خمس أساسيات تتمثل في الحاجات الفيزيولوجية، حاجة الامن، الحاجة الى الحب و الانتماء الى الجماعة، الحاجة الى التقدير الاجتماعي، و الحاجة الى تحقيق الذات. فقد بين ماسلو A.Maslow أن الدافعية الانسانية تقوم على عناصر من احتياجات فيزيولوجية مثل: الامن، الحب، الكراهية، تحقيق الذات، يعمل الفرد على تحقيقها . انطلاقا من مجال العمل فإن الحاجات الأولية التي تظهر أولا تتمثل في مثلا: الحاجة للأجر، و حين تشبع هذه الحاجة من الدرجة الاولى، تظهر حاجات من الدرجة الثانية مثل: الترقية، التأمين و ضمان التقاعد....و هذا الإشباع من مستوى إلى آخر وصولا إلى تحقيق الذات.²



هرم الحاجات لماسلو A.Maslou

¹ محمد سالم: مرجع سابق، ص: 72

² نفس المرجع: ص: 73.

ب- نظرية العلاقات الانسانية: من رواد هذا النظرية E.Mayo الذي عالج من خلالها المشكل الانساني و الظروف السيكولوجية للعمل داخل المؤسسة، و قد بين العلاقة بين الروح المعنوية و آثارها على السلوك الانساني من خلال التجارب التي قام بها، و من بين هذه التجارب واستن الكتريك Westen Electric بهاوثنون، و من النتائج التي توصل اليها "مايو" أنه يجب تنمية الروابط الاجتماعية و مشاركة العمال في اتخاذ القرار حتى يكون هناك رضى عن العمل من قبل العمال، و تكون مردودية مرتفعة في الانتاج.

ج- النظرية التفاعلية الرمزية: تعتبر النظرية التفاعلية الرمزية أن المهن هي المحور الذي يدور حوله المجتمع المعاصر و مركز التفاعل الاجتماعي داخل المجتمع. فبوجود العمل يحس الفرد بإثبات الذات و بقيمته الخاصة و تقديره لنفسه بحيث يتعرف و يعرف بمكانته الاجتماعية، من خلال قيمة العمل الذي يشغله.

فتمثلت معظم أبحاث هذه الدراسة في مجال تحليل سلوك الافراد و الأدوار و المكانة التي يشغلها الفرد في المؤسسة.¹

¹ مصباح عامر، علم الاجتماع الرواد و النظريات، دار الأردن، الأردن، ص: 153.

3- الدور و المكانة في البناء الاجتماعي:

يعد مفهوم الدور و المكانة من المفاهيم السوسولوجية، بالنسبة لمفهوم الدور فقد استخدم من قبل العديد من المفكرين الذين وضعوا مفهوم الدور بالنظر للأفراد على انهم يلعبون ادوارا ترتبط بالأوضاع التي يستغلونها في شبكة التنظيم الاجتماعي.

فالعالم الاجتماعي هو عبارة عن شبكة من الادوار و المكانات بحيث تبين هذه المفاهيم المتمثلة في الدور و المكانة الرابط بين الفرد و المجتمع، فالمكانة تضع الفرد في وضع معين داخل البناء الاجتماعي، بحيث تتطلب هذه الأخيرة سلوكا مناسباً للموسم بالدور فهو يشير او يحدّد الفعل الذي نقوم به نحن و الافعال التي يقوم بها الآخرون.¹

و من هنا يلاحظ ان مفهوم الدور و مكانته من المفاهيم المفسرة لمسألة البناء الاجتماعي داخل النسق الاجتماعي، بحيث تضع لنا كيفية أداء الادوار و طبيعة التنظيم الاجتماعي داخل المجال الاسري و المهني من المجالات الاجتماعية و كيف ان المكانة تلعب دوراً مهماً في تحديد الدور لدى الافراد.

و من خلال ما تطرقنا اليه ان لمفهوم الدور الاجتماعي ارتباط بالمفهوم البنية الاجتماعية، أو البناء الاجتماعي، بحيث لا يمكن تأدية الادوار خارج التنظيم البنية الاجتماعية، و عليه فان الدور هو سلوك متوقع ينجم عن المكانة الاجتماعية و يعبر عنها و هو الجانب المتحرك و الوظيفي للمكانة.

ف نجد كل من الدور و المكانة يتضمنان ديناميكية العمل الاجتماعي و المهني.²

¹ سناء الخولي، الأسرة و الحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية 2003، ص:155.

² محمد سالم: مرجع سابق، ص:32.

و غالبا ما يحدد الدور سلوك الفرد في علاقته بالأفراد الآخرين فيحكم على تقاعده بانه بداية طريق النهاية، فهناك من المتقاعدين الذين يتولد لديهم مشكلات نفسية التي تتحول الى حالات مرضية.

4- سوسيولوجيا الدور و المكانة:

حسب رالف تيرنر Ralph Turner الدور هو السلوك الظاهر للناس، و يكون الدور مطابقا تماما للسلوكات المرئية أما السلوكات الغير مرئية مثل التأمل و التفكير.... الخ.

اما جاكوب مرينو Moreno Jakob، فاهتم بالدور كأساس في بنية العلاقات، حيث يتضمن مفهوم الدور في شبكات الجماعة و التنظيمات الاجتماعية كشبكات العلاقات بين الافراد.¹ فالدور هو مجموعة افعال التي يقوم بها الأفراد بشكل يتوافق مع البناء الاجتماعي و طبيعته، و هو مجموعة من القيم و المعايير التي تضبط السلوك المنتظم من شخص معين.

يرتبط الدور الاجتماعي بمواقف التي يلعب فيها الفرد أدوارا تتضمن الشخصية فمثلا في جماعة العمل ينتظر من القائد ان يتخذ قرارات و يصدر الأوامر و ذلك بالنظر الى مكانته الاجتماعية التي يحتلها في التنظيم.²

عناصر الدور الاجتماعي:

- **المكانة:** و هي التي تحدد موضع الأشخاص في المجتمع او ضمن البناء الاجتماعي، فهناك مكانة موروثه عبر الاجيال، و المكانة المكتسبة التي يكتسبها الفرد عن طريق قدراته الذاتية.

- **المعايير:** هي مجموعة من القواعد الاجتماعية التي تبين ما هو مناسب و واجب اجتماعي و ما هو غير واجب، فهي تعتبر المصدر الذي ستوفي منه ما يجب فعله م ما لا يجب فعله.

¹ ابراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق، عمان، 2008، ص:142.

² بوخرسية بوبكر، المفاهيم و العمليات الأساسية في علم النفس الاجتماعي، منشورات جامعية، باجي مختار، عنابة، 2006، ص:23.

- **التوقعات** : هي مجموعة السلوكيات النمطية المحتملة في عقليات أو ذهنيات الأفراد والمتضمنة للمكانة.

- **السلوكيات** : هي التصرفات التي يقوم بها الشخص فإن كانت مطابقة لتوقعات المكان فهي الدور وإن لم تكن كذلك ، فهي مطابقة لتوقعات المكان تبقى مجرد سلوك¹.

ويتحدد أداء الدور بمجموعة من الدوافع البيولوجية كالسن، والنفسية الاجتماعية ، وحتى يكون الدور سوي ينبغي أن يتقيد بمعايير اجتماعية سائدة في المجتمع، ويتطلب أداء الدور وضوحه وتأديته أداء يتفق مع أداء الجماعة².

كما نجد أن لمفهوم الدور مشكلات تحدث عندما يكون هذا الأخير يتطلب من الفرد جهد أو أعمال أكثر ، لا يتحملها فلا يقدر الفرد أن يؤدي الدور ، مما يتسبب في إرهاق وتعرضه للضغوطات .

ومنه إن سلوك الفاعلين الاجتماعيين يفسر درجة اندماجهم للقيم والمعايير ، داخل التنظيم المجتمعاتي باعتبار أن المجتمع هو الوحدة البحثية في التحليل السوسولوجي³.

- **المكانة الاجتماعية** : تدل المكانة على كيفية تصرف الشخص الذي لديه وضع معين.

فالمكانة الاجتماعية هي الموضع الذي يتمتع به الشخص بالنسبة للآخرين في الجماعة . وهناك مكانة يمنحها المجتمع للفرد دون أن يكون له دور فيها وتسمى المكانة الممنوحة قد تكون مرتبطة بالسن مثلا الانسان عند كبر سنه يطلق عليه المجتمع "الشيخ".

ومكانة اجتماعية مكتسبة التي يحصل عليها الفرد نتيجة لسلوكاته في المجتمع، فمثلا يصبح لديه مكانة مهنية مميزة نتيجة لقدراته واجتهاده.

¹ السيد علي شتا، المنظور الظهري والتنظيم الاجتماعي للمجتمع ، النشر والتوزيع ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 2003، ص : 188.

² سلوى عثمان الصديقي، الأسرة والسكن من منظور اجتماعي وديني ، مكتبة الجامعة الحديث ، الاسكندرية 2003، ص:118

³ Tourain . A ; le retour de l'acteur ; éd fayard ; 1984 ; p23

وإذا نظرنا في مجال العمل نجد أن تحديد مكانة الفرد في المجتمع تعتمد أساسا على دوره المهني الذي يقوم به لما يعطيه له من قدر ومكانة اجتماعية.¹

ومنه نستنتج ان العمل أحد المصادر الرئيسية التي تعطي للفرد مكانة في المجتمع بالنسبة للمجتمع المعاصر.

ويشير تالكوت بارسونز Parsons. T وهو من الرواد المبكرين لهذا الاتجاه، إلى مفهوم الدور والمكانة بين في تحليله للفرد كصورة مركبة من المكانات والأدوار . وكما تعرض "بارسونز" إلى الذكر بأن الدور والمكانة يعتبران كوحدة أكبر من الفعل في حالات التحليل الكامل.²

كما يرى "بارسونز" أن السلوك المرتبط بكل دور يبقى ثابتا بغض النظر عن يحتل تلك المكانة ، ويمكن اعتبار كل من المجتمع والمؤسسات باختلافها فيها شبكة من الأدوار تحكم كلا منهما معايير وقيم.

¹ السيد عبد العاطي السيد ، سابعة محمد جابر ، أسس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 1997، ص 133 :

² عبد الرؤوف الضبع ، علم الاجتماع العائلي ، دار الوفاء الدنيا للطباعة والنشر، الاسكندرية، 2003، ص : 82.

خاتمة:

الملاحظ أن الفرد منذ نشأته الاجتماعية الأولى يعمل على تشكيل هويته الفردية والاجتماعية، يعمل على وضع صورة ومكانة اجتماعية له عبر مراحل حياته، تسمح له باكتساب علاقات وأصدقاء جدد.

فكل متقاعد ومهما تكن شخصيته فإنما مشاركته في المجتمع هي عامل للتأقلم مع الحياة الجديدة مما يساعده في الاستمرار في الحياة ورد الاعتبار بالحفاظ على هويته ومكانته بالانتماء إلى المجتمع.

فالعمل هو المحرك الرئيسي والمعرف للهوية ودور الأفراد في حياتهم.

ولهذا ينبغي على المتقاعد تحديد ما يسمح له بأن يفهم واقعه ويتمكن من إعادة مكانته من خلال ممارسة العمل بحيث يشمل هذا الأخير أي نشاط يقوم به الانسان وليس بالضروري يكون مدفوع الأجر.

الفصل الثالث

معايشة مرحلة التقاعد

تمهيد:

يعتبر التقاعد الدخول في مرحلة وفئة إجتماعية جديدة تسمى فئة المتقاعدين ، التي تتطلب منه ممارسات خاصة.

فالإحالة على التقاعد بفقدان العمل ينقص من قيمة الفرد في سوق العمل ، ويتغير نمط الحياة المعتاد من غياب لتنظيم الحياة اليومية والمتمثلة في وقت الفراغ وإنقطاع النشاطات المهنية والإجتماعية ، زيادة على التغيير المهم الذي يطرأ على شخصية الفرد من إحساس بالنهاية .

إلا أن نجد هناك بعض من المتقاعدين يعتبر التقاعد بداية جديدة وفرصة لإكتشاف الذات وتقييم إمكاناتها بالقيام بنشاطات أو هوايات . فنجد هذا النوع أنه سرعان ما يعيش مرحلة التقاعد يتراجع ويحن إلى الحياة العملية فيقوم بالبحث عن نشاط بديل يجدد به حياته ويصبح فاعل له دور في المجتمع يستفاد منه.

1- مرحلة التقاعد:

تعتبر مرحلة التقاعد مرحلة يمر بها كل شخص عامل بلغ السن المعين قانونيا للتقاعد، لها مواقف و أبعاد انسانية بحيث ينظر اليها على انها نهاية غير سارة لمسيرة مهنية طويلة من العطاء و النشاط و لعل الانسان القديم كان له الحظ لأن المجتمع كان يسمح له بالاستمرار في العمل حتى يفقد قواه مما يجعله لا يعاني من نتائج نظام التقاعد.

فالتقاعد اليوم يشهد تحولا في حياته من تغير في شبكة العلاقات الاجتماعية سواء العملية او العائلية، و مشكلة وقت الفراغ و غيرها من التغيرات التي تطرأ على المتقاعد في هذه المرحلة، مما يخلق نظرة حول هذا المتقاعد انطلاقا منه فعائلته و المجتمع.¹

أ- نظرة المتقاعد لذاته:

إن أول ما يشغل المتقاعد عند تقاعده هي الاوضاع و الظروف الجديدة التي ستواجهه من تغير في الادوار و غيرها، بحيث نجد ان لكل متقاعد نظرة لمعنى التقاعد بالنسبة له، فحسب ما صرح به المبحوث أن "المتقاعد من كلمة تعطي مدلولها و هي أي متقاعد، فهذا العام اللي خرجوني فيه كنت ما زلت صغير على La Retraite ، كرهت حياتي، عايش و لا ميت غ كيف كيف" (المبحوث رقم: 12). فبالنسبة لهذا المتقاعد التقاعد هو الموت بسبب التوقف عن العمل، بحيث نظرته لذاته أصبحت متدنية و خاصة انه لم يبلغ سن التقاعد بعد و ذلك لأسباب و ظروف لا إدارته.

يرجع التأثير في الصورة الذاتية بعد التقاعد الى سبب معين هو غياب اهم مكون لصورتنا الذاتية ألا و هو العمل.

¹ سلامة ممدوحة، العمل و التقاعد، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.

و هناك من المتقاعدين من تتغير نظرتهم للتقاعد من خلال معاشها، بحيث يصرح أحد المبحوثين "في الأول فرحت بالتقاعد و قلت صايي جا الوقت اللي غادي نريح فيه، Mais ما فانتش عليا Mème Pas شهرين بدا يضيق بيا الحال، و احسيت بوحد الفراغ صعيب و واعر، فبديت نحوس على خدمة" (المبحوث رقم:14)

نجد أن اعطاء صورة لمرحلة التقاعد شيء و واقعها المعاش شيء آخر، فبالنسبة له فلقد وجد نفسه أمام مرحلة انتقالية لم يكن متحضرا لها، فقد انتقل من مرحلة نشاط و عطاء الى حالة تفرغ لم يستطع التأقلم معها مما جعله يفكر في العودة الى مجال العمل، فالتقاعد مرحلة و تجربة جديدة و الفرد لن يكتشف حقيقتها الا بدخولها و معايشتها بعيدا عن التوقعات.

و على عكس بعض المتقاعدين الذين تبقى نظرتهم للذات نفسها بعد مرحلة التقاعد، فحسب ما أدلى به المبحوث "أن التقاعد عادي بالنسبة لي و هو ما نقصلي من قيمتي ما ولو

Parce que أنا نبغي خدمتي و محبستهاش بعد التقاعد، بالنسبة لي التقاعد هو الا في الأوراق فقط" (المبحوث رقم: 11) زيادة على ما قاله المبحوث الآخر "التقاعد في نظري هو فراغ، وأنا منبغيش الراحة، نبغي نتحرك و يكون عندي ديما الجديد" (المبحوث رقم:4).

و منه يتبين ان التقاعد بالنسبة للبعض هو بداية حياة جديدة أو استمرار، و أيضا فرصة لاكتشاف الذات بعد مرحلة من الحياة التي يعتبرها البعض نهاية الحياة.

ب- نظرة العائلة:

بالنسبة للعائلة و نظرا للأوضاع الجديدة المفروضة عن التغيير الاجتماعي و التصنيع الذي شهده مجتمعنا بصفة عامة و الاسرة الجزائرية، بصفة خاصة نجد ان هناك اختلافات في عدة امور مست هذه الأخيرة في الصميم، فتغيرت في مجتمعنا القيم و العادات و التقاليد منتجة لوظائف جديدة للمتقاعدين ما اكسبهم مراكز جديدة مغايرة فمقارنة بالنمط الأسري التقليدي كان الأب هو أمر الناهي و المسيّر في العائلة على عكس اليوم و مزامنة مع التغيير فقد أصبحت مراكز الأم و الأبناء في الاول و لها دور اكبر سواء باتخاذ القرارات في العائلة او مسؤوليتها في التسيير الاقتصادي للبيت، و هذا حسب ما جاء به على لسان أحد المبحوثين "أنا علي نجيب المصرف و هما يدبرو راسهم، أنا منعرفش النسير Madame هي اللي تقضي و دايرا حساباتها" (المبحوث رقم:02).

و هذا يظهر ان المرأة اليوم أصبحت لها ميزة التسيير بعد ما كانت هذه الميزة فقط للرجل، و اصبحت لها مسؤوليات و دور في المشاركة في اتخاذ القرار.

و من بين النظرة التي تأخذ عن المتقاعد من العائلة و خاصة في علاقته مع الزوجة، بحيث يصبح أكثر مكوّثا في البيت بقضاء وقت اطول، فمنهم من يصبح مصدر ازعاج بالنسبة للزوجة لأنه يدقق على كل كبيرة و صغيرة تحدث في البيت، حيث يصرح احد المبحوثين "مين ديت La Retraite المرا تقلقت مقعادي في الدار، بصح قاع هاك لقاتلي Solution، مع هي تخدم قاطو حلينا حانوت أنا نبيع فيه لقاطو و هكا دربت عصفورين بحجر" (المبحوث رقم:13).

أما بالنسبة لعلاقة المتقاعد بالأبناء و كونه بالدرجة الاولى رب أسرة فهو مسؤول عليهم في الأسرة و على توجيههم و تلقينهم العادات و التقاليد و المحافظة على ثقافة المجتمع فكما جاء في قول المبحوث "C'est Parallèle" الجيل تاع دروك يحوس غ على روحه أناني مشي كيما حنا بكري، ووقتهم مبدل كيما انا ولدي رحنت نخطبله راح معايا و جمع و يهدر ماشي كيما حنا بكري كنا نحشمو " (المبحوث رقم:01).

يتبين من خلال تصريح المبحوث أنه يحن للزمن الماضي الذي كان فيه شاب و ما كان يحمله ذلك من صفات للحياء و عادات و تقاليد مجتمعا التي بدأت تزول من خلال تردیده لكلمة حنا بكري".

و هذا راجع لنتيجة الاوضاع المفروضة عن التغيير الاجتماعي و التحضر الذي أثر على ثقافة مجتمعاتنا من تغيير في القيم و العادات و التقاليد ما أكسب المتقاعدين مراكز مغايرة في الأسرة الجزائرية من خلال اصدار قرارات في الأسرة و مدى الأخذ بأرائه و الاعتماد عليها في قراراتهم فحسب تصريح المبحوث "أنا Personnellement عندي سياسة المشاورة و المساومة، و الانسان ليق يعطي قيمة لكل واحد في العائلة و يكون القرار الأخير قاع متفاهمين عليه (المبحوث رقم:05).

فمنهم من يترك القرار داخل الأسرة للأمر اذا تعلق الامر بالبنات، حيث يقول أحد المبحوثين "الأغلبية يدو القرار تاعي، بصح حاجة تخص لبنات و أهمهم ما ندخلش روعي هي تقرر. (المبحوث رقم:06).

فالمتقاعدون يختلفون من حيث سلطة اتخاذ القرار في التعامل مع أفراد العائلة، بحيث أصبح هناك تفهما و تسامحا و تقبلا لمشاركة كل أفراد الأسرة في التعبير عن وجهة نظر.

وهذا ما يبين أن رب الأسرة المتقاعد هناك من لديه أسلوب ديمقراطي كون أفراد الأسرة مشاركين في صنع القرار ، فمناقشة قراراته و التفاوض يعتبر بالنسبة له شيء عادي.

ج- نظرة المجتمع :

تتغير النظرة للمتقاعد عندما يحال إلى التقاعد ففي حين كان ينعت بالوظيفة والتي كان يعرف بها في المجتمع، يصبح من دون عمل مما يفقده الإتصال الإجتماعي زيادة على غياب في شبكة العلاقات خارج العمل ، ما يجعل المجتمع يغير نظرتة لهذا المتقاعد فبعدها كان لديه هوية يصبح مجردا منها.

وحسب ما صرح به المبحوث وهو عضو في اللجنة الكونفدرالية للمتقاعدين " المتقاعدين معاطيبيهمش قيمة حتى حق في الإبتسامه أنا نشوفها في الإدارة تاع هنا معاملة مكان حالة وفي La poste رانا نشوفو تاني" (المبحوث رقم 09).

وكما أدلى مبحوث آخر أيضا "نظرة المجتمع للمتقاعد الذي لا يعمل هي كنظرتهم لتلك الشجرة التي فقدت ثمارها" (المبحوث رقم 11).

ومن هنا يتضح لنا أن المجتمع يعطي قيمة ويولي إهتماما للمتقاعد عندما يكون له دور بارز في المجتمع ويفيد به الآخرين وعند فقدان العمل يصبح فردا غير فاعل في نظرهم ومنه فإن العمل هو مصدر قيمة ومكانة في المجتمع.

وهناك من يرى أن للمتقاعد دور فعال في المجتمع بعد فقدانه للعمل فكما جاء على لسان المبحوث "يحتارمونا parceque يسقسونا ويستقادوا من خبرتنا، وعندنا سمعة surtout كي يكون عندك Carrière تع خدمة ، ونحس راني نساعد المجتمع بالخبرة" (المبحوث رقم 4).

وصرح أيضا مبحوث آخر "أنا الناس يقيموني ، يجوا عندي يستفسروا على صوالح ويدوا من عندي حتى les jeunes كي يسحقوني ونساعدهم بلي عندي". (المبحوث رقم 01).

وهذا يبين لنا بالنسبة لهؤلاء التقاعد لا ينقص من قيمتهم في نظر المجتمع وذلك بسبب مستواهم المعرفي وخبرتهم في العمل والحياة.

2- أثر فقدان العمل :

العمل يلعب دورا في تغيير بنية العلاقات الإجتماعية وهذا المفهوم الجديد هو الذي عرفه الغرب مع ميلاد الرأسمالية والحدثة ، فهو الصورة الشائعة التي تحكم النشاط الإنتاجي وفي نفس الوقت دعامة الاندماج الإجتماعي.

مشكلة وقت الفراغ :

فالإنسان يقاس من منظور العمل وإذا فقد هويته ويصبح يعاني من مشاكل نتيجة للشعور بالفراغ بعد التقاعد الذي يكون فيه الفرد حرا في إرتباطاته بحيث يمكن الإستفادة من هذا الوقت في الراحة أو في ممارسة أنواع من النشاط تعود عليه بتطوير ذاته وهذا ما جاء في قول المبحوث : " نقضي معظم أوقاتي بالإتصال مع المدير والمسؤولين لحل مشاكل الملفات المتقاعدين ، ومنجش نقعد بلا ماندير والوليقي نعمر لVide (المبحوث رقم : 09) وكما صرح مبحوث آخر "أنا نقضي وقتي في مساعدة المتقاعدين لي يجونا هنا وما يعرفوش نوجهم" (المبحوث رقم : 10). فحسب هذا المبحوث فإن وقت الفراغ هو الذي يكون فيه الفرد حرا في ممارسة ما يرد ، وهو الوقت الذي لا يمنح عليه الفرد أجر.

أما الفراغ المفاجئ الذي ينتج عن التوقف عن العمل وهذا ما أدلى به المبحوث "كي خرجوني من الخدمة قعدت في الدار وما لقيت ما ندير ، والفراغ صعيب، وأنا فوت عام كحل باش لقيت خدمة، ودروك الحمد لله" (المبحوث رقم : 12). فحسب هذا المبحوث عدم وجود بديل مخطط له يجعل الفرد يشعر بالملل والرتابة، فينبغي على الشخص التخطيط لمرحلة التقاعد من قبل.

كما نجد بعض المتقاعدين من يشغل وقته ، ومرحلة التقاعد ليست فترة للتوقف فحسب ما صرح به المبحوث "ما حسيتش بالفراغ parceque أنا مقعدش، كي خرجت من التقاعد Direct خدمت" (المبحوث رقم : 11).

وكما جاء في قول لمبحوث آخر "أنا ما نبغيش القعاد c'est pour ça ما عنديش وقت خاوي خدمت مور التقاعد مباشرة" (المبحوث رقم : 5) وهذا ما يبين أن هناك من المتقاعدين من يفضلون الإستمرار في العمل والقيام بنشاطات بعد التقاعد.

3- معنى الحياة عند المتقاعد :

يرى المختصون في علم النفس التقاعد بأن معنى الحياة ينبغي أن لا يغيب بالتوقف عن العمل النظامي عند بلوغ السن القانونية للتقاعد ، ولكنهم يذكرون حقيقة مهمة هو أن معنى الحياة في أي مرحلة منها لا يأتي صدفة بل هو ثمرة لتجارب ومسيرة مهنية ، فمعنى الحياة قبل التقاعد في حقيقته كان نتيجة لعطاء وجهد مبذول فترة طويلة ، وكذلك الحال مع معنى الحياة بعد التقاعد ، فلن يجد المتقاعد هذا بلا عمل .

إن مما يزيد من شعور المتقاعد بتناقص أو غياب معنى الحياة إهتزاز الصورة الذاتية والإضطراب في مفهوم المكانة الناتج عن غياب العمل في الحياة، فحسب ما صرح به المبحوث : "الحياة بالنسبة لي هي عبادة ثم عمل وتواصل مع أفراد العائلة والمجتمع" (المبحوث رقم :11) هذا ما يبين لنا مدى أهمية العمل في حياة الفرد فبالنسبة لهذا المبحوث يعطي الأولوية للعمل في حياته ما ينشئ له مجال العلاقات الإجتماعية بالتواصل.

فالحياة تعطي للفرد وجود ووجهة وهدف حتى يبرهن على وجوده فكما جاء في قول المبحوث "حياتي بلا خدمة والو، أنا كايين ولا مكانش ، غ كيف كيف" (المبحوث رقم :13) ، هذا ما يجعل العمل هو مصدر الحياة بالنسبة لهذا المبحوث ، ومنه فإن الحديث عن معنى الحياة ذو صلة وثيقة بالتقاعد ، فهو حالة جديدة يتوقف فيها المتقاعد عن عمل ونسق حياتي متكامل إعتاده فترة مسيرته المهنية ومن خلال ما صرح به مبحوث آخر "فإن الحياة تكون عندما يكون الإبداع وترك البصمة للغير وإلا فلا". (المبحوث رقم : 15).

فالنسبة له فإن الحياة هي عطاء مع إبراز المكانة وأيضا إفادة وإستفادة مع الآخرين ، تبادل المنافع.

والوصول لمعنى الحياة بعد التقاعد ينبغي أن تبحث عنه فحسب ريتشارد جونسون لإيجاد المتقاعد معنى جديدا لحياته هناك مصادر :

1- الإبداع : من خلال المهارات والقدرات المميزة لكل فرد فنهاية العمل عند بلوغ السن القانوني ليس بنفاذ طاقات الإنسان ومهاراته وقدراته ، نجد أن التقاعد أغلق باب العمل ولكن الحياة مملوءة بفرص كثيرة لتحقيق الذات .

2- رؤية الخير والجمال حولنا : بمعنى أن حياة الإنسان بكل مراحلها بما فيها التقاعد عن العمل تزداد بتعليم أنفسنا على رؤية الخير والعطاء.

أما في تصريح آخر للمبحوث " الحياة عندي أنا نشوفها في Les tableaux (اللوحات) لي نرسمهم" وهذا ما يبين لنا أن إحساس المتقاعد بقيمته وتشكيل معنى وهدف في الحياة يتمثل في التمسك بأمل جديد والانشغال في عمل ، وبالنسبة لهذا المبحوث فقد وجد طعم الحياة بعد التقاعد في هواية محببة كما قد يجدها بعضهم في مهارة جديدة أو في طلب العلم .

وكما يدلي أحد المبحوثين " الحياة هي l'espoir ما دامني حي فأنا نطمح باش نحقق أهدافي ونمد قاع شاعندي ل Génération لي راها طالعا" (المبحوث رقم : 17). فبالنسبة له التقاعد ليس نهاية الحياة فهو له نوافذ عديدة يمكن من خلالها إبراز إمكانات المتقاعد والكشف عن فرص جديدة وخلق نجاحات.

ومنه فإن التمسك بالحياة يدفعنا دوما إلى الإنجازات في مرحلة ما بعد التقاعد.

خاتمة :

الملاحظ أن الإنسان يستمد مكانته ونظراته وتصوره لذاته ومعنى حياته من أمور عديدة من بينها العمل الذي أفنى فيه عمره، ومنه فإن في ترك العمل فقدنا لأهم تصور الإنسان لذاته، أي العمل والذي يعتبر فقدانه إهتزازا في الصورة الذاتية للمتقاعد ولا مما يجعله يسعى في تشكيل صورة ذاتية جديدة ، أساسها إيجاد معنى جديد وهدف للحياة بعد التقاعد يلبي حاجات الفرد.

فيحتاج المتقاعد للتكيف بغرض تعويض ما فقده بتركه العمل النظامي ، وهذا التكيف يتطلب مهارات مختلفة ، بحيث يتفاوت المتقاعدون في نظرتهم وفهمهم لمرحلة التقاعد وإيجادهم المهارات المحددة مع التكيف.

الفصل الرابع

رجوع المتقاعد إلى مجال العمل

تمهيد:

إن فقدان المتقاعد لعمله بإحاطته على التقاعد، و بعد معاشته لهذه المرحلة، يصطدم بتغيير في حياته بإنقاله من سوق العمل إلى مجال الحياة اليومية، و ما يصاحبه من أثر على المتقاعد من مشكلة وقت الفراغ، وإحساس بإهتزاز الصورة الذاتية له..... إلخ، ما يولد الرغبة عند البعض في البحث عن بديل آخر يعيد إبراز مكانته و دوره في المجتمع، فلكل متقاعد دوافع رجوعه لميدان العمل.

فمقومات الإنسان عديدة، و لا تقتصر على المخصصات المعاشية بل تحتاج إلى أمور شتى أهمها العمل الذي يستمد منه الإنسان كينونته و نظرتة لذات، بإعتبار هذا الأخير منظم للوقت و به يكون الفرد علاقة التواصل الإجتماعية و الإحساس بقيمة الحياة بوجود غاية وهدف.

و منه نحتاج في مجتمعاتنا إلى إعادة النظر في مفهوم التوقف عن العمل النظامي، فينبغي أن نرى مرحلة بعد التقاعد هي بداية ونقلة حياتية، يقوم فيها المتقاعد بتنشيط القدرات و تفعيل الخبرات التراكمية فالتقاعد مرحلة ينبغي أن يعد لها مسبقا لتكون فرصة لإبراز الطاقات و إستثمار للخبرات ما يخدم المجتمع.

1- دوافع عمل المتقاعد:

يعتبر العمل عنصر مهم في الحياة الإجتماعية والإنسانية للفرد و هو المبدأ الأساسي للنشاط الإنساني، بحيث تكمن أهميته في تنظيم الوقت و الحصول على أجر و تكوين علاقات إنسانية في المجتمع، فكل النشاطات الأخرى نجدها منطلقة من نشاطات العمل، مما نجد المتقاعد بعد إحالته على التقاعد يعود إلى مجال العمل و لكن تختلف دوافع عمل المتقاعد من متقاعد لآخر.

- دافع إقتصادي:

نجد أن هناك من المتقاعدين من يحال إلى التقاعد إجباريا ضد رغبته، وذلك بسبب مثلا إغلاق المؤسسات نتيجة لإعلان إفلاسها كما جاء في تصريح أحد المبحوثين "كنت ضحية خروجوني و pension ما قدنيش هذا ما خلاني نرجع نخدم" (المبحوث رقم:11) و حسب تصريح آخر "أنا خروجوني Départ Volontaire و خلصة تاع التقاعد ما كيفاتنيش مصاريف بزاف و على هذا الشئ رجعت نخدم" (المبحوث رقم: 12).

أما كما جاء في قول مبحوث آخر "أنا خدمت بعد التقاعد par ce que الخلصة ماكانتش تقدني." (المبحوث رقم: 13).

فمن خلال إعتراقاتهم هذه فإن إنخفاض قدر المعاشات و تدني المستوى المعيشي لديهم يعتبر دافع للرجوع إلى سوق العمل و منه فالعمل بالنسبة لهم هو مورد مادي

- دافع إجتماعي:

و قد توصلنا بان هناك من المتقاعدين دافع رجوعهم لمجال العمل هو كونه مصدر إكتساب المتقاعد قيمة إجتماعية، كما يبرز مكانته الإجتماعية فعلى حد تعبير أحد المبحوثين "أنا نخدم حتى أكون و أستطيع إبراز ما أقوم به". (المبحوث رقم: 07).

كما صرح مبحوث آخر "العمل يعطيك بلاستك في المجتمع و تحس روحك راك دير حاجة مليحة تفيدك و تفيد لخرين." (المبحوث رقم:08).

فهذه الفئة من المتقاعدين نجد أنها تستمد مكانتها وقيمتها من خلال قيامها بنشاط يعود عليها و على الآخرين بالمنفعة، فيعطي العمل مرة أخرى صورة للفرد عند إحالته للتقاعد، فحسب تصريح أحد المبحوثين: "يابنتي الخدمة تعطيك الإعتبار وتزيد من قيمتك و ديرلك وقر في المجتمع." (المبحوث رقم: 04).

- دافع إنساني:

فهناك من المتقاعدين من له دافع إنساني يقوم بنوع من العمل هو العمل التطوعي الذي يعرف أنه الجهد الذي يبذله أي إنسان بلا مقابل لمجتمعه و ذلك بتحمل مسؤولية المؤسسة التي تعمل على تقديم الرعاية الإجتماعية.

و هذا ما صرح به أحد المبحوثين: "أنا مشارك في هذه اللجنة باش نساعد les retraités، لهننا مساكين ما يعرفوش و نوجههم و هذا الخدمة نديرها في سبيل الله." (المبحوث رقم: 09).

و عل حد تعبير آخر "نحل من الصباح bureau و نستقبل قاع المتقاعدين و نسمع لمشاكلهم على les dossier لي يحطوهم تاع la retraite و نلقا لهم حل." (المبحوث رقم : 14).

و من خلال هذا يتبين أن بعض المتقاعدين لا يعينهم فقط الجانب المادي و الإجتماعي بل يتعدى ذلك فالذي يعينهم في القيام بهذا النشاط هو الجانب الإنساني الذي يبرز الصورة الإنسانية لهؤلاء المتقاعدين في المجتمع و يدعم التكامل بين الأفراد.

فهو كذلك خدمة إنسانية وطنية تهدف إلى حماية المجتمع بصفة خاصة و الوطن بصفة عامة.

2- أهمية العمل بعد التقاعد:

للعمل أهمية كبرى في حياة الفرد تتعدى الأهمية المادية، بإعتبار ان العمل هو المكانة و المركز الإجتماعي و القيمة الأولي في حياة الفرد.

فالعامل حسب جهود JAHODA¹:

- العمل يعطي شكلا للنشاط.
 - إنفاق طاقة جسدية و ذهنية موجهة نحو الأهداف.
 - العمل هو فرصة للإبداع و التفوق .
 - التآلف الإجتماعي.
 - فالعمل يساعد على إنشاء علاقات داخل التنظيم و خارجه.
 - تثبيت الهوية في العمل مع إعطاء مكانة إجتماعية.
 - الإحساس بتقديم شيء مفيد للمجتمع و إثبات دور فعال فيه.
- و اهمية العمل بالنسبة للمتقاعد تختلف من فرد لآخر فحسب ما صرح به المبحوث "العمل هو يتسبب في القوت، مدخول، وما يذلكش". (المبحوث رقم: 13).
- ومنه هناك من ينظر لأهمية العمل أنها تكمن في أنه مصدر للدخل و مورد للرزق بالنسبة للفرد و العائلة.
- و في تصريح آخر "العمل هو نشاط يعطي للفرد مكانة و قيمة في المجتمع". (المبحوث رقم: 16).
- كما أدلى مبحوث آخر "أنا نخدم باش نمد معارفي، ونعاون ل Les Jeunes لي كيمانتوما". (المبحوث رقم: 17).

¹ بداوي محمد: مرجع سابق

و هذا ما يجعل العمل مهم في حياة المتقاعد كونه يعتبر شكلاً للنشاط ويثبت الهوية و يمد الإحساس بتقديم شيء مفيد للمجتمع، و يثبت الدور الفعال فيه.

فالعامل يقدم عدة أمور تساعد المتقاعد على التوازن النفسي و الإجتماعي داخل المجتمع، و إعطائه ثقة زائدة في نفسه، و إحترامه من قبل الآخرين.

حيث يصرح أحد الباحثين: " العمل عندي هو حتى لا أفقد مكاني بين المجتمع، حتى لا أفقد ثقتي بنفسي." (المبحث رقم: 11).

ومنه يتضح ان العمل له أهمية في إبقاء المكانة بين أفراد المجتمع، و إكتساب المتقاعد ثقة بالنفس فإحترام من طرف الآخرين فيحس بالأمن و الطمأنينة خاصة إذا إستوفى الضروريات من الحياة.

3- إستفادة من خبرات المتقاعدين:

إن إدماج المتقاعدين في أنشطة المجتمع بدلاً من عزلهم و العمل على إيجاد أدوار بديلة عن تلك التي فقدت نتيجة الإحالة على التقاعد و التقدم في السن، يمكن أن يساعد على تدعيم بقية الخدمات بتأمين عمل للفئة المتقاعدة.

فهناك من يرى أن مسألة تشغيل المتقاعدين و الإستفادة منهم خاصة المتميزين بالخبرة العملية له دور إيجابي و بالفعل على إستثمار ملكاتهم الفعالة.

حيث يصرح أحد الباحثين: "اتصلو بيا في خدمتي السابقة و عملت معاهم contrat par ce que أنا عندي خبرة في المجال يسحقوني و هذا ما يخليني نحس بلي راني نساهم في تطوير البلاد ". (المبحث رقم: 06). و كما أدلى مبحث آخر: "عيطولي باش نكون شباب ندير لهم formation، و أنا قبلت لأن هذا في نفس مجال خدمتي السابقة، وتاني حاجة مليحة كي نلقى روجي وسيلة تصلح في المجتمع". (المبحث رقم: 07). ومنه يتضح أن للمتقاعد دور جديد في المجتمع يتناسب مع قدرته و خبراته التي ينبغي أن ينفع بها الآخرين و خاصة فئة الشباب التي تحتاج إلى خبرة هؤلاء للإستفادة منهم في مسيرتهم المهنية.

و نجد ان المتقاعدين الأكثر طلب في مجال الإستفادة من خبراتهم بعد التقاعد هم المتميزين عن غيرهم بالمستوى التعليمي العالي و الخبرة و الكفاءة و هذا ما جاء في قول المبحوث: "أنا نخدم باش نمد معارفي mon savoir pour faire apprendre نعاون نساعد و نكون الأفراد." (المبحوث رقم: 17).

وفي تصريح آخر: "عندي كفاءات تأهلني، و خلاتهم يستفادوا من خبرتي و même أنا نزيد نعرف صوالح parce que كاين des techniques ليق نعرفهم." (المبحوث رقم: 16). وهذا ما يجعل إفادة الآخرين يكون من واقع التجربة الطويلة و الكفاءات المكتسبة بوضع الخبرات بين أيادي الأجيال القادمة.

كما لاحظنا ان هناك من المتقاعدين من لا يستسلم للواقع، بل يفكر في الاستفادة من خبراته العملية بنفسه، حيث يصرح أحد المبحوثين: "بعد التقاعد وليت نقدم دروس خصوصية، وهاك باش ماترووحش مسيرتي المهنية و خبرتي في مجال التعليم ، إستثمرتها في إستفادة الأجيال الصاعدة." (المبحوث رقم: 08).

و في المقابل نجد بعض المتقاعدين ذو المستوى التعليمي و المهني المحدود يقبلون بأي عمل يعرض عليهم دون إختيار و هذا ما إلتمسناه من خلال مقابلة المبحوث: "مين عرضوا عليا هذ الخدمة كان obliger عليا نقبل بيها مع خلصة تاع المعاش ماتكفيش." (المبحوث رقم: 12).

و هذا ما يؤكد لنا ان المتقاعدين من لهم مستوى تعليمي متدني ليس لديهم حظوظ أوفر في إيجاد عمل بعد التقاعد، بحيث يقبلون بأي عمل يعرض عليهم دون إختيار، على عكس الذين يملكون معارف و خبرات عملية فهم اوفر حظ في الحصول على عمل ولهم الإختيار أو الرفض.

خاتمة:

الشيخوخة طاقة بشرية ينبغي الإستثمار فيها، فتحسن المستوى المعيشي و تغير نمط الحياة، ينعكس بالإيجاب على الشريحة المسنة التي أصبحت تشكل في مجتمعنا مورد بشري ينبغي الإستفادة منها، لأنها تظل دائما قادرة على العطاء، و حمايتها من التهميش و الشعور بالوحدة و العزلة النفسية و الإجتماعية بعد مسيرة مهنية دامت سنوات، و لجعلها من جهة أخرى تشعر بأهميتها، فإدماج المتقاعدين في أنشطة المجتمع في جميع المجالات و البحث عن نشاطات بديلة عن تلك التي فقدت بالإحالة على التقاعد أو العمل في مجال التخصص المهني السابق قبل التقاعد.

و المهم من هذا أن يشعر المتقاعد بمكانته في المجتمع من خلال تفعيل دوره، و ان له وظيفة ينفع بها الآخرين.

فمن المستحسن ان تتاح للمتقاعد بعد فقدانه العمل في إطار القانوني فرصة عمل أخرى سواء في مجال عمله السابق نفسه، أو في مجال آخر حتى ينتفع به و لا تضيع إمكانياته و قدراته، فتبقى عاملة و منتجة.

المتقاعد بحاجة ماسة إلى تواصل دوره، فحين يتوقف عن العمل، يشعر ان لديه معارف و مهارات ينبغي تلقينها برويتها تتفاعل في المجتمع، ما يعود عليه بالنعف و على مجتمعه.

خاتمة عامة:

إن التقاعد الإداري يلزم الدخول في مرحلة معينة من مراحل الحياة، تفرض على الإنسان مسابرة أحداثها بحيث تفرز إختلافا في كيفية إندماج المتقاعد فيها و التي تؤثر بدورها في الصورة المعطاة لمرحلة التقاعد من خلال معاشتها.

فمن خلال هذه الدراسة استخلصنا أن الإحالة على التقاعد تفقد المتقاعد الصورة الذاتية المكتسبة من قبل، و من خلال معاشتها يواجه هذه المرحلة و يعيد النظر فيها، ما يجعله يبحث عن بديل آخر.

و كما تبين لنا أن هناك من المبحوثين من لم يمر بمرحلة التقاعد و شهد التغيرات الإجتماعية منها و النفسية التي تطراً على الفرد كونه لم يتوقف عن العمل بإستمراره في العمل دون إنقطاع، ما يبرهن على أهمية العمل التي يحظى بها في حياة الفرد، بإعتباره يعطي المكانة و القيمة في المجتمع و كما توصلنا إلى ان دور المتقاعد تقلص في الأسرة نتيجة للعوامل الإجتماعية السائدة في المجتمع المتأثرة بالتغيرات الإجتماعية فمع إحتلال الزوجة و الأبناء أدوار جيدة نتيجة للتحويلات التي نشهدها اليوم، أصبح دور الأب المتقاعد متقبل للظروف بمشاركتهم للقرارات داخل الأسرة من خلال مرونته في تعاملاته بأسلوب ديموقراطي.

وجدنا أيضا ان دوافع العمل بعد التقاعد تتمثل في الدافع الإقتصادي الذي له الطابع المادي، و الدافع الإنساني، الدافع الإجتماعي.

ولكن ما تبين لنا أن أغلب المتقاعدين لهم دافع نفسي إجتماعي أكثر منه مادي الغاية منه تفادي التهميش و الإحساس بالمنفعة، و المكانة الإجتماعية.

وكما قد توضح لنا ممن خلال الدراسة أن أهمية العمل لدى فئة المتقاعدين له دور هام في إثبات الهوية و الدور، و عنصر أساسي في تقبل مرحلة عدم النشاط.

فأهمية العمل في حياة الفرد أهمية كبرى تتعدى الأهمية المادية، بإعتباره هو المكانة و المركز الإجتماعي.

و قد توصلنا أيضا أن إكتساب المتقاعد لمستوى تعليمي مرتفع و خبرة عملية و مؤهلات عالية له دور في توفير مناصب شغل لهم، و مدى إستفادتهم في مجال إستغلال خبرات الفئات المتقاعدة من تكوين للشباب و القيام بتعليم الأجيال الصاعدة على عكس الفئة التي لها مستوى تعليمي متدني فتجد صعوبة في الحصول على عمل.

كما توصلنا أن مساهمة المتقاعد في العمل هدفه إجتماعي يكمن في إبراز المكانة الإجتماعية للمتقاعد.

و من خلال هذا استخلصنا أن أهمية العمل في إبراز المكانة، و الإستفادة من خبرات المتقاعدين، فقد إستمد العمل أهميته من خلال القيمة الإجتماعية المعطاة لمبدأ العمل من المجتمع و أفراده.

ومنه يمكن القول أن أهمية العمل في حياة الفرد بعد الإحالة على التقاعد تكمن في إبراز و المحافظة على دوره و مكانته الإجتماعيين و ما يحققه لهذه الفئة المتقاعدة من الإستفادة من خبراتهم المهنية في تفعيلها في المجتمع.

من خلال النتائج المتحصل عليها من دراستنا هذه و التي حاولنا فيها عرض مدى أهمية العمل في المحافظة على المكانة و الدور الإجتماعيين للمتقاعد.

يمكننا القول ان للعمل أهمية كبرى في إبراز دور المتقاعد و إثبات ذاته الفردية و الإجتماعية، زيادة على المكانة التي يحتلها بفضلها في المجتمع.

فبالنسبة للمتقاعد العمل هو الدور الإجتماعي الذي تلتف حوله الأدوار الإجتماعية الأخرى للإنسان، و أي خلل في هذا الدور يؤدي إلى إختلال في الادوار الإجتماعية الأخرى.

كما توصلنا إلى ان الإستفادة من خبرات المتقاعدين فيها نفع كبير للجهة التي تستغل الفائدة، وذلك من الناحية السيكولوجية، و إستمراريته في العطاء لأطول فترة ممكنة، إما عن طرق التطوع أو من خلال أجر مادي.

ومنه نرجوا أن تتبع دراستنا هذه دراسات سوسولوجية أخرى في ذات الإتجاه لتدعيم موضوع العمل بعد التقاعد زيادة على كيفية الإستفادة من خبرات المتقاعدين خاصة لأن الواقع اليوم يشير الى زيادة في النسب التي سيحتلها المسنين بصفة عامة و المتقاعدين بصفة خاصة في مجتمعنا، مما يتطلب منا الإهتمام بهذه الفئة أكثر لإبراز دورها في المجتمع بوضع برنامج للإستفادة من خبراتها ما يولي بالمنفعة عليهم و على المجتمع عموماً، إلا أن بلادنا لازالت لم ترقى إلى هذا المستوى.

قائمة المراجع

1- المراجع باللغة العربية:

أ- الكتب:

- 1- ابن خلدون، مقدمة ابن خلدون، دار القلم، بيروت، الطبعة الأولى، 1978.
- 2- إبراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق، الطبعة الأولى، عمان، 2008.
- 3- السيد عبد العاطي السيد، سابعة محمد جابر، أسس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية 1997.
- 4- السيد علي الشتا، المظور الظهري و التنظيم الإجتماعي للمجتمع، النشر و التوزيع منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003.
- 5- الغريب عبد العزيز علي، المتقاعدون بعض مشكلاتهم الإجتماعية و دور الخدمة الإجتماعية، 1996.
- 6- بوخرسية بوبكر، المفاهيم و العمليات الأساسية في علم النفس الإجتماعي، منشورات جامعية، باجي مختار، عنابة، 2006.
- 7- حامد خالد، منهج البحث العلمي، دار ريحانة، للنشر و التوزيع، القبة، الجزائر، الطبعة الأولى، 2003.
- 8- سيد سلامة إبراهيم، رعاية المسنين، المكتب العلمي للكمبيوتر للنشر و التوزيع، الإسكندرية، الجزء الثاني، 1997.
- 9- سناء الخولي، الأسرة و الحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية 2003.
- 10- سلوى عثمان الصديقي، الأسرة و السكن من منظور إجتماعي و ديني، مكتبة الجامعة الحديث، الإسكندرية، 2003.
- 11- كامل السامرائي، القوانين الخاصة بالتقاعد المدنية و العسكرية، مكتبة المثني، 1967.

12- محمد مسلم، **مدخل إلى علم النفس العمل**، دار قرطبة، الطبعة الأولى، الجزائر، 2007.

13- محمد خالد الزغبى، **الضمان الإجتماعي، حماية المسنين بين إقتصاد السوق و العدالة الإجتماعية**، الأردن نموذجاً، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن. 2013.

14- محمد الجوهري، **قراءة معاصرة في نظرية علم الإجتماع**، ترجمة: مصطفى خلف عبد الجواد، القاهرة.

15- ميخائيل معوض، **علم النفس الإجتماعي**، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 2003.

16- مصباح عامر، **علم الإجتماع الرواد و النظريات**، دار الأردن، الأردن.

17- عبد اللطيف محمد خليفة، **دراسات في سيكولوجية المسنين**، القاهرة.

18- عبد الرؤوف الضبع، **علم الإجتماع العائلي**، دار الوفاء الدنيا للطباعة و النشر، الإسكندرية، 2003.

19- شرم محمد بشير، **الشيخوخة**، الإتحاد العام للجمعيات الحرفية، الأردن، 1992.

ب- المعاجم و القواميس:

20- دينكن ميتشال، **معجم علم الإجتماع**، ترجمة: إحسان محمد الحسن، دار الطليعة، 1986.

21- محمد عاطف عيث، **قاموس علم الإجتماع**، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1979.

ج- الجرائد الرسمية:

22- **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، العدد 1803، الصادرة بتاريخ 24 رمضان 1403.

د- المجالات و التقارير:

23- سلامة ممدوحة، العمل و التقاعد، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.

24- طحيح و آخرون، ظاهرة التقاعد الإداري المبكر، مجلة التعاون، الرياض، 1993.

25- عبد العزيز بن علي الغريب، الإنسان كعادته يمد يده الخيرة للمتقاعدين، صحيفة السعودية، العدد 11027، 1423.

26- محمد ضنيتان، التقاعد، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية و التدريب، الرياض.

هـ- الرسائل الجامعية:

27- بداوي محمد، سوسيولوجيا المتقاعد، دراسة ميدانية بمنطقة تلمسان، رسالة ماجستير، جامعة وهران، الجزائر، 2008.

28- بيان محمد عبد الرحمان سماعنة، إتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية، في محافظات شمال الضفة فلسطين، مذكرة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

29- جهاد علاء الدين، التوافق النفسي للمتقاعدين العاملين و غير العاملين، رسالة دكتوراه، الجامعة الهاشمية، 1997.

30- زرنوج حياة، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات، دراسة ميدانية، رسالة ماستر، 2013.

و- مواقع الأنترنت:

31- www.CNR-dz.com.

32- www.hrdixussion.com.

33- www.ONS.dz

34- www.publication, KSU.edu-sa « دور الدولة في رعاية المسنين لنسيمة حسنين بدرة »

2- المراجع باللغة الأجنبية:

35- Atchley. Robert : « **The Sociology Of Retirement** » Cambridge Schenkman ; New ;1976.

36- Glamser . F : « **Predictor of Retirement** », Attitudes ; With Out Publisher ; 1981.

37- Lephlat. J : « **Introduction à la psychologie du travail** », 1984.

38- Medly.M : « **satisfaction with life Among Persous Sixcty-Five Years And Older** » ; journal of Gerontology ;1976.

39- Mille.M : « **Adaptation And Life Satisfaction Of Elderly** » ; Dissertation abstracts international ; 1988.

40- Pretti. P : « **Voluntary and Involuntary Retirement Of Aged Males And Their Emotional Satisfaction** », Use Fulness ;1975.

41- Tourain. A : « **La Retour De L'acteur** », éd Fayard ;1984.

42- Tourain.A : « **La Sociologie De L'action** » ; 2003.

الملاحق

العينة: مميزات العينة المكونة من 17 عضو مبينة في الجدول التالي

المميزات المبحوث	الجنس	الحالة المدنية	السن	العمل السابق	مدة التقاعد	مكان المقابلة	العمل الحالي	مدة المقابلة
1	ذكر	أب 7 أبناء	66	Chef département	1 سنة	دكان	رئيس شطرنج في المغرب العربي	1 سا
2	ذكر	أب 7 أبناء	65	Technicien chemin de fer	6 أشهر	دكان	عضو إتحادية UGTA	59 د
3	ذكر	أب 3 أبناء	64	Technicien Supérieur	6 أشهر	دكان	عضو نقابي	1 سا
4	ذكر	أب 4 أبناء	62	أستاذ رياضة	0 سنة	دكان	مستشار رياضي	59 د
5	ذكر	أب 4 أبناء	58	Chef service	0 سنة	البيت	Bureau de voyage	1 سا و 15 د
6	ذكر	أب 4 أبناء	57	Chef service	1 سنة	البيت	رئيس لجنة الحي	57 د
7	ذكر	أب 5 أبناء	62	Electricien supérieur	6 أشهر	البيت	Prophe de Formation	59 د
8	ذكر	أب 3 أبناء	65	L'enseignant	1 سنة	البيت	مدرس خصوصي	1 سا
9	ذكر	أب 3 أبناء	60	cadre	5 أشهر	CNR	عضو اللجنة الكونفدرالية للمتقاعدين	1 سا و 30 د
10	ذكر	أب 4 أبناء	58	cadre	5 أشهر	CNR	عضو اللجنة الكونفدرالية للمتقاعدين	49 د
11	ذكر	أب 4 أبناء	69	Gestionnaire	0 سنة	مكتبة	Gestionnaire	45 د
12	ذكر	أب 4 أبناء	57	Conducteur de parteur	1 سنة	البيت	Conducteur de parteur	59 د
13	ذكر	أب 4 أبناء	57	عامل بسيط	0 سنة	دكان	بائع حلويات	1 سا
14	ذكر	أب 4 أبناء	70	Comptable	0 سنة	CNR	رئيس جمعية الكونفدرالية للمتقاعدين	1 سا و 15 د
15	ذكر	أب 5 أبناء	63	أستاذ رسم	0 سنة	البيت	رسام	59 د
16	ذكر	أب 3 أبناء	60	منسق للصحة	0 سنة	المستشفى	منسق للصحة	1 سا
17	ذكر	أب 3 أبناء	60	منسق للصحة	0 سنة	المستشفى	منسق للصحة	59 د

جامعة وهران
كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية
قسم علم الاجتماع
تخصص: عمل و تنظيم

مقابلة البحث

تحية طيبة

أنا طالبة من جامعة وهران، قسم علم الاجتماع، تخصص عمل و تنظيم، في طور إنجاز رسالة الماجستير بعنوان "النشاط المهني للمتقاعدين" – دراسة ميدانية لمدينة وهران - .
ولهذا نرجوا منكم التفضل بالإجابة على أسئلة المقابلة، كما أحيطكم علما بأن الإجابة من طرفكم ستحظى بكامل السرية وأهدافها لا تتعدى خدمة و إثراء البحث العلمي.
وأخيرا تقبلوا مني فائق الإحترام و التقدير.

السنة الجامعية
2016-2015

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس:

2- السن:

3- المستوى الدراسي:

4- الحالة الاجتماعية:

5- عدد الأولاد:

6- المهنة السابقة:

7- نوع التقاعد:

المحور الثاني: معايشة مرحلة التقاعد

8- ما هي مدة سنوات عملك ؟

9- ما هي فترة تقاعدك ؟

10- كيف كان تقبلك لفكرة التقاعد ؟

11- ما هي الصورة التي تعطيها لمرحلة التقاعد ؟ ولماذا ؟

12- كيف كانت نظرة العائلة لتقاعدك ؟

13- هل يحترم أفراد أسرتك رأيك في إتخاذ قراراتهم ؟

14- و ما هي أيضا نظرة المجتمع للمتقاعد ؟

15- هل أنت راض عن اوضاعك بعد فقدان العمل ؟ ولماذا ؟

16- ما هي وجهة نظرك للحياة ؟

المحور الثالث: رجوع المتقاعد إلى مجال العمل

- 17- هل لديك عمل بعد التقاعد؟ نعم لا - في كلتا الحالتين لماذا؟
- 18- ما هو سبب الرجوع لميدان العمل؟
- 19- ما هي المدة بين تقاعدك و عودتك للعمل؟
- 20- ما هي فترة عملك بعد التقاعد؟
- 21- هل عملك الحالي له نفس طبيعة مجال عملك قبل التقاعد؟ ولماذا؟
- 22- ماذا يعني لك العمل بعد التقاعد؟
- 23- هل ترى انه تم توظيفك للإستفادة من خبراتك؟ كيف ذلك؟
- 24- ماذا حقّق لك العمل بعد التقاعد؟

Convention de stage

Entre :

Le département de sociologie de la faculté des sciences sociales de l'université d'Oran Es-senia, représenté par :

Monsieur : أ. غماري مصطفى
رئيس قسم علم الاجتماع

Chef du département de sociologie ayant tout pouvoir à l'effet de la présente convention d'une part.

Et :

L'entreprise : CAISSE NATIONALE DE RÉTRAITES
AGENCE D'ORAN

Dont le siège est à : 1, RUE BOUANANA - CITE
DE CASTORS - ORAN

Et représenté par son directeur « Le prestataire » .

Monsieur : M. KOUAL ABDEULALIK

Ayant tout pouvoir à l'effet de la présente convention.

D'autre part ,

Il est convenu et arrêté ce qui suit :



الصندوق الوطني للتقاعد
Caisse Nationale des Retraites

الصندوق الوطني للتقاعد

طلب الحصول على التقاعد

ASSURÉ(E)		المؤمن (ة)	
Nom : اللقب	Prénom(s) : الإسم	CADRE RÉSERVÉ A LA CAISSE NATIONALE DES RETRAITES Date de dépôt تاريخ إيداع الملف Date d'enregistrement تاريخ التسجيل Nom et signature de l'agent إسم وتوقيع عون الوكالة N° DOSSIER رقم الملف	
Nom de jeune fille : إسم الميلاذ			
Date de naissance : تاريخ الميلاد	Lieu : المكان		Nationalité : الجنسية
Prénom(s) du père : إسم الأب			
Nom et prénom(s) de la mère : إسم و لقب الأم			
Adresse : العنوان			
Commune : بلدية	Wilaya : ولاية		Code postal : رمز بريدي
Etes vous handicapé ? OUI <input type="checkbox"/> نعم NON <input type="checkbox"/> لا هل أنت معوق ؟			
Situation de famille : Célibataire <input type="checkbox"/> Marié(e) <input type="checkbox"/> Veuf(ve) <input type="checkbox"/> Divorcé(e) <input type="checkbox"/> أعزب (ة) متزوج (ة) أرمل (ة) مطلق (ة)			
N° d'immatriculation sécurité sociale : رقم الضمان الإجتماعي N° tél. (Facultatif) : رقم الهاتف (اختياري)			

IDENTITÉ CONJOINT(S)	الحالة المدنية للزوج (ة) أو الزوجات			
	NOMBRE DE CONJOINT(S) A CHARGE <input type="checkbox"/> عدد الزوجات تحت الكفالة			
	1	2	3	4
Nom de naissance : لقب الميلاذ				
Prénom(s) : الإسم				
Date de naissance : تاريخ الميلاد				
Prénom(s) du père : إسم الأب				
Nom et prénom(s) de la mère : إسم و لقب الأم				
Nationalité : الجنسية				
Date de décès ou du divorce : تاريخ الوفاة أو الطلاق				
Ressources annuelles : الموارد السنوية				

Site web : www.cnr-dz

IMP: CNAS - CNE 08/14 RET/01: MOD

RESSOURCES DU DEMANDEUR		موارد طالب التقاعد	
Oui نعم <input type="checkbox"/> Non لا <input type="checkbox"/>			
Ressources	الموارد	Montant annuel	المبلغ السنوي

ENFANT(S) A CHARGE		أطفال تحت الكفالة	
NOMBRE D'ENFANTS A CHARGE <input type="checkbox"/> عددهم			
Nom et prénom(s)	الإسم واللقب	Sexe	الجنس
1.....		M <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>
2.....		M <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>
3.....		M <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>
4.....		M <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>
5.....		M <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>
6.....		M <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>
7.....		M <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>
8.....		M <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>
9.....		M <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>
10.....		M <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>

ASCENDANTS A CHARGE		أصول تحت الكفالة	
NOMBRE D'ASCENDANTS <input type="checkbox"/> عددهم			
PÈRE الأب : Oui نعم <input type="checkbox"/> Non لا		MÈRE الأم : Oui نعم <input type="checkbox"/> Non لا	
Nom	اللقب		
Prénom(s)	الإسم		
Date de naissance	تاريخ الميلاد		
Nature de ressources	طبيعة الموارد		
Montant annuel ressources	المبلغ السنوي للموارد		

AUTRES PERSONNES A CHARGE		أشخاص آخرين تحت الكفالة	
Nom	اللقب		
Prénom(s)	الإسم		
Date de naissance	تاريخ الميلاد		
Lien de parenté	صلة القرابة		

Site web : www.cnr-dz

الصندوق الوطني للتقاعد



طلب الحصول على التقاعد المنقول

(Mettre une croix dans la case correspondante) (ضع علامة في الخانة المناسبة)

Veuf(ve) <input type="checkbox"/>	أرمل(ة) <input type="checkbox"/>	Ascendant(e) <input type="checkbox"/>	أصل مكفول <input type="checkbox"/>
Orpheline majeure <input type="checkbox"/>	يتيمة بالغة <input type="checkbox"/>	Tuteur(trice) <input type="checkbox"/>	وصي <input type="checkbox"/>
Orphelin majeur handicapé <input type="checkbox"/>	يتيم معوق <input type="checkbox"/>	Collatérale <input type="checkbox"/>	قريب من الدرجة الثالثة <input type="checkbox"/>

CADRE RÉSERVÉ A LA CAISSE NATIONALE DES RETRAITES

N° Pension du Decujus
رقم ملف الهالك

Date de dépôt تاريخ إيداع الملف

Date d'enregistrement تاريخ التسجيل

Nom et signature de l'agent
إسم و توقيع عون الوكالة

N° DOSSIER رقم الملف

IDENTITÉ DU DEMANDEUR هوية طالب (ة) التقاعد

Nom : Prénom(s) :
اللقب الإسم

Nom de jeune fille :
إسم الميلاد

Date de naissance : Lieu : Nationalité :
تاريخ الميلاد المكان الجنسية

Prénom(s) du père :
إسم الأب

Nom et prénom(s) de la mère :
إسم و لقب الأم

Adresse :
العنوان

Commune : Wilaya : Code postal :
بلدية ولاية رمز بريدي

N° d'immatriculation sécurité sociale :
رقم الضمان الإجتماعي

N° tél. (Facultatif) :
رقم الهاتف (إختياري)

ASSURÉ(E) DÉCÉDÉ(E) الحالة المدنية للمؤمن (ة) الإجتماعي (ة) المتوفي (ة)

Nom : Prénom(s) : Nom de jeune fille :
اللقب الإسم إسم الميلاد

Date de naissance : Lieu : Nationalité :
تاريخ الميلاد المكان الجنسية

Prénom(s) du père : Nom et prénom(s) de la mère :
إسم الأب إسم و لقب الأم

Date de décès :
تاريخ الوفاة

Causes du décès : Mort naturelle Acte terroriste Accident de travail Autres
سبب الوفاة وفاة طبيعي ضحية إرهاب ضحية حادث عمل أخرى

N° d'immatriculation sécurité sociale :
رقم الضمان الإجتماعي

RESSOURCES الموارد

Nature طبيعة الإمتياز	Montant annuel المبلغ السنوي	N° avantage رقم الإمتياز	Organisme payeur المؤسسة مانحة الإمتياز

IMP.CNAS 02/08 RET/02

Site web : www.cnr-dz

En cas de pluralité d'ayants droit, ce cadre ne doit être renseigné que par l'un d'entre eux (LA VEUVE EN PRIORITÉ)

في حالة تعدد ذوي الحقوق، يملأ هذا الإطار من طرف أحدهم فقط (الأولية للأرملة)

AUTRE(S) VEUVE(S) A SIGNALER

(Qui n'a(ont) pas déposé de dossier(s) même divorcée(s), indiquer leurs noms, prénoms et adresse :

أرملة (أو أرا من أخرى) ولو مطلقاً لم تودع ملفها

Nom : Prénom(s) : Adresse :
الإسم اللقب العنوان

Nom : Prénom(s) : Adresse :
الإسم اللقب العنوان

Nom : Prénom(s) : Adresse :
الإسم اللقب العنوان

ENFANT(S) A CHARGE (Même recueillis)

أطفال تحت الكفالة (ولو من غير طلب التبني)

NOMBRE D'ENFANTS A CHARGE (Réservé à la CNR) عدد هم (خاص بمصالح التقاعد)

Nom et prénom(s)	الإسم واللقب	Sexe	الجنس	Date de naissance	تاريخ الميلاد
1	M <input type="checkbox"/>	ذ	F <input type="checkbox"/>	أ
2	M <input type="checkbox"/>	ذ	F <input type="checkbox"/>	أ
3	M <input type="checkbox"/>	ذ	F <input type="checkbox"/>	أ
4	M <input type="checkbox"/>	ذ	F <input type="checkbox"/>	أ
5	M <input type="checkbox"/>	ذ	F <input type="checkbox"/>	أ
6	M <input type="checkbox"/>	ذ	F <input type="checkbox"/>	أ
7	M <input type="checkbox"/>	ذ	F <input type="checkbox"/>	أ
8	M <input type="checkbox"/>	ذ	F <input type="checkbox"/>	أ
9	M <input type="checkbox"/>	ذ	F <input type="checkbox"/>	أ
10	M <input type="checkbox"/>	ذ	F <input type="checkbox"/>	أ

ASCENDANTS A CHARGE
(Réservé à la CNR)

Oui نعم Non لا

أصول تحت الكفالة
(خاص بمصالح التقاعد)

	PÈRE	الأم
Nom	اللقب	الأم
Prénom(s)	الإسم	
Date de naissance	تاريخ الميلاد	
Nature de ressources	طبيعة الموارد	
Montant annuel ressources	المبلغ السنوي للموارد	

COLLATERALE(S) AU 3^{ème} DEGRÉ A CHARGE SANS RESSOURCES

أقارب إنان من الدرجة الثالثة تحت الكفالة دون موارد

	1	2
Nom	اللقب	
Prénom(s)	الإسم	
Date de naissance	تاريخ الميلاد	
Lien de parenté	صلة القرابة	

Site web : www.cnr-dz

ACTIVITÉ NON SALARIÉE

نشاط غير مأجور

L'assuré(e) décédé(e) a t'il (elle) exercé(e) une activité non salariée ? هل المؤمن(ة) التوفي(ة) مارس(ت) نشاطا غير مأجور ؟

OUI نعم NON لا

RESSOURCES DU DEMANDEUR	OUI نعم	NON لا	موارد المعني بالأمر
Avez vous des ressources provenant de :			هل لديكم موارد من :
- Une activité salariée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- نشاط مأجور
- Une activité non salariée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- نشاط غير مأجور
- Une retraite servie par la CASNOS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- معاش صندوق غير الأجراء
- Une pension de service	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- معاش خدمة
- Une pension d'invalidité (CNAS ou CASNOS)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- منحة عجز
- Une rente d'accident de travail (CNAS)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- ريع حادث عمل
- Une allocation de chômage (CNAC)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- منحة التأمين عن البطالة
- Un avantage servi par le Ministère des Moudjahidine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- إمتياز ممنوح من وزارة المجاهدين
- Retraite complémentaire (article 156)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- منحة إضافية (م156)
- Pension de fils(le), ascendant(e) de Chahid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- منحة ابن أو أصل شهيد
- Pension de fils(le) de Moudjahid handicapé(e)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- منحة ابن مجاهد معوق
- Pension de victime civile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- منحة ضحية مدنية
- Une pension servie par la caisse de retraite militaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- معاش من صندوق التقاعد العسكري
- Un bien de rapport procurant un revenu permanent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- ممتلكات تدر موارد دائمة

Pour le cas où vous avez répondu par "OUI", compléter les renseignements figurant au tableau ci-après

إذا كانت الإجابة بـ"نعم"، إملأ الإطار التالي

Nature	طبيعة الإمتياز	Montant annuel	المبلغ السنوي	N° avantage	رقم الإمتياز	Organisme payeur	المؤسسة مانحة الإمتياز

DÉCLARATION SUR L'HONNEUR

تصريح شرفي

Je soussigné(e), M....., déclare sur l'honneur que les renseignements figurant sur la présente demande sont exacts et que je m'engage à informer la CNR de tout changement qui interviendra ultérieurement dans ma situation.

أنا الممضي أسفله، السيد(ة) : بشرفي، أشهد بصحة المعلومات الواردة أعلاه وإبني أنني ألتزم بإخبار صندوق التقاعد عن كل تغيير يطرأ على وضعيتي.

حرر بـ في

Signature, التوقيع

LA PRÉSENTE DEMANDE DOIT ÊTRE IMPÉRATIVEMENT RENSEIGNÉE EN TOTALITÉ ET ECRITE EN LETTRES CAPITALES D'IMPRIMERIE

IMPORTANT : L'article 78 de la loi n° 83 -15 du 2 juillet 1983 relative au contentieux en matière de sécurité sociale stipule que toute personne ayant offert, accepté ou prêté des services en vue de contrevenir aux dispositions applicables en matière de sécurité sociale, ainsi que toute personne ayant été convaincue de fraude ou de fausses déclarations, afin d'obtenir ou de faire obtenir indûment à des tiers des prestations, sont passibles d'une amende égale au double des prestations servies à tort par l'organisme de sécurité sociale.

هام جدا: تنص المادة 78 من قانون منازعات الضمان الاجتماعي رقم 83-15 الصادر في 2 جويلية سنة 1983 على أنه يتعرض كل شخص عرض خدمات أو قبلها أو قدمها و هي مخالفة للأحكام المعمول بها في مجال الضمان الاجتماعي، وكذا كل شخص يدان بالفسح أو بالتصرفات المزيفة لحصوله أو حصول غيره على أدايات لا يستحقها لغرامة قدرها ضعف مبلغ الأدايات المقدمة خطأ من طرف هيئة الضمان الاجتماعي



الصندوق الوطني للتقاعد
Caisse Nationale des Retraites

الصندوق الوطني للتقاعد

وكالة ولاية :

شهادة عمل

ATTESTATION DE TRAVAIL

(تملأ من طرف المستخدم مبينا فترات الأجرة خلال العمل في المؤسسة)
(A établir par l'employeur pour certifier la durée de salariat accomplie dans l'entreprise)

L'employeur soussigné : Déclare que Mr Mme Melle
(Cachet, raison sociale ou nom et adresse)

Adresse :

Né(e) le : à wilaya

A fait partie du personnel de l'entreprise du : au

Numéro	Employeur	Assuré
Allocations Familiales		
Allocations Sociales		

يصرح بأن السيد(ة) : ابن(ة) و
المولود(ة) بتاريخ في ولاية
المؤمن(ة) الإجتماعي(ة) تحت الرقم المهنة
العنوان :
بعد من مستخدم في المؤسسة ابتداء من : إلى

نصائح مهمة

تنص المادتين 82 و 83 من قانون المنازعات رقم 08-08 الصادر في 23 فبراير 2008 على أنه: "يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2) و بغرامة مالية من ثلاثين ألف دينار (30.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج) ، كل من أدلى بتصريحات كاذبة ، عرض خدمات أو قبلها أو قدمها بغرض حصوله أو حصول الغير على أداءات غير مستحقة.

RECOMMANDATIONS IMPORTANTES

Est puni d'un emprisonnement de six (06) mois à deux (02) ans et d'une amende de trente mille dinars (30000 DA) à cent mille dinars (100000 DA), toute personne ayant fait de fausses déclarations, offert, accepté ou prêté des services pour obtenir, pour lui-même ou faire obtenir indûment des prestations à des tiers ". (Art.82 et 83 Loi n°08-08 du 23 février 2008)

Imp. CNAS 10/2014 - RET.03 Mod

أنتم غير ملزمين مطلقا بجمع عدة سنوات في السطر الواحد، و هذا في الجدول الخلفي المتعلق بالمدة المأجورة، بل يوضع في كل سطر سنة مدنية، ولا ضرر في وضع سنة واحدة في السطرين، اذ اثبت ان المستخدم قد عمل خلال السنة المدنية الواحدة فترات عمل متقطعة.

Vous ne devez jamais bloquer sur la même ligne de ce tableau des renseignements concernant plusieurs années civiles (1986 et 1987 par exemple), vous devez remplir une ligne ou moins pour chaque année civile. Vous pourrez être amené à remplir deux lignes pour une même année s'il se produit en cours d'année deux périodes de travail séparées par une interruption.

