


The Reality of the Elderly Retiree in Algeria

واقع المتقاعد المسن في الجزائر

وهاج زهير¹، مدان محمد²

1- قسم علم الاجتماع، جامعة تلمسان، تلمسان، الجزائر

البريد الإلكتروني: ouahadjzohir@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-9344-7580> 

2- قسم علم الاجتماع، جامعة تلمسان، تلمسان، الجزائر

البريد الإلكتروني: m.medan@yahoo.fr



المخلص

يهدف هذا المقال إلى الكشف عن واقع المتقاعد الجزائري والصعوبات والمشاكل التي يعاني منها، حيث أن مرحلة ما بعد التقاعد؛ تعد مرحلة انتقالية تعرف مجموعة من التحولات والتغيرات تحول دون تأقلم المتقاعد في حياته الجديدة وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للمفاهيم وقد خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي من شأنها المساهمة في الموضوع.

الكلمات المفتاحية

التقاعد، المتقاعد الجزائري، الشيخوخة، مرحلة ما بعد الإحالة على التقاعد

Abstract

This article aims To reveal the reality of the Algerian retiree and The difficulties and problems he suffers from The post-retirement stage is a transitional stage that experiences a set of transformations and changes It prevents the retiree from adapting to his new life .The study concluded a set of opinions and the results that would Contribute to the enrichment this subject.

طريقة الاستشهاد بهذا البحث:

وهاج ز. & محمد م. واقع المتقاعد المسن في الجزائر. مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، 16(01). استرجع في من <https://journals.univ-msila.dz/index.php/JOSSH/article/view/10156>.

تاريخ الاستلام: 2024-09-30

تاريخ القبول: 2026-02-15

تاريخ النشر: 2026-06-10

حقوق النشر © 2026 للمؤلف/المؤلفين و

جامعة محمد بوضياف المسيلة.

هذا العمل مُرخص بموجب رخصة المشاع الإبداعي

النسبة - غير تجاري الدولية.(CC BY-NC 4.0)

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



¹Corresponding author)

Keywords

Retirement, Algerian retiree , - old age, post-retirement stage

1. المقدمة

يقضي الموظف أو العامل حياته المهنية منجزا لمهامه ووظائفه الروتينية، يصبح بعد ذلك مبرمجا على نمط معين من الحياة، بمرور الوقت يصبح ذلك الموظف شيخا كبيرا، يحال حتما على التقاعد. بعد إحالته مباشرة على التقاعد يجد نفسه مضطرا لتغيير نمط حياته والانتقال إلى نموذج آخر يتحرر فيه من قيود العمل الروتينية، يسعى خلالها للتكيف مع أوضاع جديدة، تجعله يواجه صعوبات ومشاكل وسنحاول من خلال هذا البحث الكشف عن الواقع المعاش للمتقاعد الجزائري والظروف والمعوقات التي يواجهها من أجل التأقلم مع حياته بعد التقاعد .

1.1 إشكالية الدراسة

يعد موضوع كبار السن وتقاعدهم من أهمّ القضايا التي تواجه المجتمعات المعاصرة، نظراً لظروفهم الجسدية والنفسية والاجتماعية؛ حيث يلاحظ ضعف العلاقات الاجتماعية لدى البعض، واقتصارها على الأصدقاء المقربين. قد يُؤدّي بهم إلى الملل، التعب، الإحباط والشعور بفقدان الهدف. وهذا بلا شكّ سيؤدّي إلى الشعور بالنقص، مما يجعل هذه الفئة غير قادرة على أداء العديد من الأدوار التي كانوا يؤدونها قبل التقاعد. كما أنهم سيُحرمون من فرص المشاركة في العديد من الأنشطة، ويجدون صعوبة في إيجاد بدائل للمكانة التي فقدوها. وهذا تحديداً ما كشفت عنه دراسة عبد الرحمن فهد الفهري سنة 2011، والتي هدفت إلى تحديد مشاكل مرحلة ما بعد التقاعد وفي الجزائر، حيث تعتبر هذه المرحلة من المراحل التي تشكل صعوبة بالغة بالنسبة للمتقاعد الجزائري، حيث يعاني اضطرابات واختلالات تحول دون تكيفه مع واقعه الجديد، فيحاول البحث عن البدائل من أجل مسايرة الوضعية الاجتماعية الجديدة؛ هكذا يصبح المتقاعد متأرجح بين ثقافة مجال العمل و ما تتضمنه من خصوصية الحياة الاجتماعية اليومية الجديدة التي يعيشها؛ على هذا الأساس وفي إطار الواقع المشار إليه يمكن طرح الإشكالية التالية: ما هو الواقع المعاش للمتقاعد الجزائري؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية التساؤلات التالية:

كيف يواجه المتقاعد الجزائري مرحلة ما بعد التقاعد؟

ماهي المشاكل التي يعاني منها المتقاعد الجزائري في مرحلة ما بعد التقاعد؟

2.1 فرضيات الدراسة

انطلاقا من الإشكالية المقدمة، نقترح الفرضيات التالية:

✓ يعاني المتقاعد الجزائري بعد مرحلة التقاعد من نقص في الموارد المالية و تعود عليه بالسلب على حياته الاجتماعية.

✓ يمثل التقاعد بالنسبة للمتقاعد الجزائري مرحلة تهميش نتيجة لفقدان المكانة والدور الاجتماعي .

3.1 أهمية الدراسة

تكمن في الأهمية الاجتماعية والثقافية الذي يحض بها موضوع الدراسة وبعده الاجتماعي الذي له علاقة اقتصادية .

مساهمة البحث بالكشف عن أوضاع المتقاعدين الشيخوخ ومشاكلهم .

مساهمة البحث حول إيجاد البدائل لتجاوز هذه المرحلة الصعبة .

4.1 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة، إلى محاولة إلقاء الضوء على الوضعية الاجتماعية التي يعيشها فئة المسنين المتقاعدين الجزائريين .

تهدف أيضا هذه الدراسة الى لفت انتباه الباحثين إلى دراسة وتفسير المشاكل التي تحيط بفئة الشيخوخ المتقاعدين .

اظهار مدى وعي الدولة ومدى مساهمتها للحد من هذه المشاكل التي يمر بها المتقاعد الجزائري .

5.1 منهج الدراسة

من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لسرد مختلف التعريفات والمفاهيم التي تخص الموضوع ومحاولة الاطلاع على الواقع المعاش للمتقاعد الجزائري .

2. مفاهيم الدراسة

1.2 المتقاعد الجزائري: هو ذلك الفرد الجزائري المتقاعد الذي تقدم به السن في الغالب، حيث وصل السن العادي للتقاعد حوالي 60 سنة في الغالب، و يمكن أن يصل إلى 65 سنة إذا لم يكن عدد السنين التي قضاها في العمل لا تصل إلى 15 سنة، و مع هذه السن يكون المتقاعد قد دخل إلى سن الشيخوخة، و يعيش معه في نفس الفترة أجيال أخرى من غير الفئة التي تنتهي إليها (POCHET;1997,page 110) "

2.2 الشيخوخة: هي التغيرات الطبيعية المستمرة والتدرجية التي تطرأ على الجسد اعتبارًا من بدايات البلوغ. تبدأ العديد من وظائف الجسم بالتراجع في بدايات منتصف العمر . لا يوجد سن محدد يمكن اعتباره سن الدخول في مرحلة الشيخوخة ولكن، جرى التعارف على أن عمر 65 سنة هو العمر الذي يشير إلى بداية سن الشيخوخة. ولكن هذا العُرف لم يستند إلى أسس بيولوجية، وإنما هو عرف تاريخي. فمنذ سنين طويلة، جرى اختيار عمر 65 سنة كسن للتقاعد في ألمانيا، وهي أول دولة تضع برنامجًا للتقاعد في العام 1965 في الولايات المتحدة، جرى تصنيف عمر 65 عامًا على أنه العمر المؤهل للحصول على تأمين ميديكير يقترب هذا العمر من سن التقاعد الفعلي لمعظم الأشخاص في المجتمعات المتقدمة اقتصاديًا (سلامة، 1997، صفحة 96) .

3.2 مرحلة ما بعد الإحالة على التقاعد : هي الفترة التي تلي ترك الشخص لعمله بشكل دائم . إنها مرحلة انتقالية مهمة في الحياة، وتعتبر بداية لفترة جديدة تتطلب تخطيطاً للاستفادة من الخبرات والوقت المتاح، مع التركيز على الجوانب المالية، والصحة، والعلاقات الاجتماعية، وتحقيق أهداف شخصية جديدة .

3. المقاربات النظرية للدراسة

1.3 نظرية الانسحاب أو فك الارتباط:

هي نظرية قدمها كل من " كمنج و هنري " . و تقوم على افتراض مؤداه أن الأفراد حينها يصلوا إلى مرحلة الشيخوخة فإنهم يبدؤون تدريجيا في الانسحاب من السياق الاجتماعي و تناقص الأنشطة التي كانوا يقومون بها من قبل. و ذلك نتيجة لنقص عمليات التفاعل بين المسن و الآخرين من أفراد المجتمع داخل النسق الاجتماعي الذي ينتهي إليه، و وفقا لهذه النظرية فإن التقاعد الإجباري عند سن معين يعد تحديدا من قبل المجتمع للوقت الذي يتوقع من المسنين فبه أن تضعف روابطهم الاجتماعية و في ضوء هذه النظرية فإن مظاهر التغير المصاحبة للتقدم في العمر تتمثل في ثلاثة جوانب هي(الغريب 2002، صفحة 121):

تناقص معدل تفاعل الفرد كلما تقدم في العمر.

2- حدوث تغيرات كمية و كيفية في أسلوب و نمط التفاعل بين الفرد و الآخرين.

3- تغير شخصية الفرد، حيث ينتقل المسن من الاهتمام بالآخرين إلى الاستغراق و الاهتمام بذاته. و تختلف عملية الانسحاب من مجتمع لآخر، و من ثقافة لأخرى. كما تختلف شك لا و مضمونا دلى المسنين الذين يشغلون وظائف مختلفة. فمن أوجه النقد التي وجهت إلى هذه النظرية أنها لا تنطبق على الأفراد الذين يعملون أوما لا تتصل بالأدب أو الفن أو التدريس الجامعي.

2.3 نظرية النشاط:

تفترض هذه النظرية أنه لكي يحدث التوافق بشكل فعال مع فقدان عمل أو وظيفة فإنه يجب على الفرد أن يجد بديلا لتلك الأهداف الشخصية التي كان ذلك العمل يقوم بتحقيقها، و أن ينمي اهتماماته و يواصل نشاطاته بما يساعد على رفع روحه المعنوية. و يعتبر " فريدمان و هافيجرست و ميلر " مؤسسي هذه النظرية. و قد ركز كل من " فريدمان و هافيجرست " على أهمية الأنشطة البدنية في حالة فقد المتقاعد لوظيفته، و عمله و التي يمكن من خلالها شغل وقت فراغه و إعادة توافقه.

كما ركز " ميلر " على الأنشطة البديلة التي تمثل مصدرا جديدا للدخل. إذن فالأنشطة البديلة التي يقوم بها الشخص بعد التقاعد تحقق له هدفين: الأول: أنه يجد البديل عن العمل المفتقد و الثاني: أنها تعتبر مصدرا جديدا للدخل الذي تناقص بعد التقاعد عن العمل، و على عكس نظرية الانسحاب فإن نظرية النشاط ترى أن الرضا لدى كبار السن إنما يتوقف على اندماج الفرد في المجتمع و على تلك الاسهامات التي يضل يضيفها و على شعوره بأنه مازال نافعاً و مطلوباً. فقيام

المسن ببعض الأنشطة يعتبر أمراً ضرورياً لزيادة رضا المسن عن الحياة وقناعته بها. فاتجاهات كبار السن نحو التقاعد كما يرى هافيجرست تنقسم إلى فئتين:

الأول: هم الأشخاص الذين يمكنهم التغيير من نمط حياتهم بعد التقاعد عن طريق خلق أنماط جديدة من الأنشطة والأعمال لقضاء وقت الفراغ.

الثانية: وهو الأشخاص الذين يرغبون الاستمرار في نفس أعمالهم السابقة.

و يؤخذ على هذه النظرية أنها لا تتلائم إلا مع نسبة قليلة من المتقاعدين و لا تفسر إلى نسبة ضئيلة مما يعانيه المسنون، فالأفراد الذين كانوا مشغولين بدرجة كبيرة في عملهم قبل التقاعد، و لم يكن لديهم الوقت الكافي لممارسة و تنمية بعض الأنشطة أو المهارات لن يجدوا مكانا في هذه النظرية.

3.3 نظرية الأزمة:

تؤكد هذه النظرية أهمية الدور المهني بالنسبة للفرد داخل المجتمع. فقيام الشخص المسن بعمل ما يعد في غاية الأهمية بالنسبة له، حيث يكسبه الدور المهني هويته، و يمكنه من وضع نفسه في علاقات مع الآخرين، و يساعده على التوافق النفسي الاجتماعي. و يرى أنصار هذه النظرية أن التقاعد يمثل أزمة بالنسبة للمسن، خاصة لدى هؤلاء الأشخاص الذين يعطون للعمل أهمية كبيرة، و يعتبرونه قيمة في حياتهم.

4.3 النظرية التبادلية:

و مبدا التبادل هو المحور الرئيس الذي تدور حوله النظرية. فبقدر ما يأخذ الفرد يجب أن يعطي. و يرتقي هذا المفهوم على المستوى الجسدي كذلك. من هذا يتضح أن هذه النظرية تفترض أن كل فرد يعاني من تعامله مع الآخرين. يبذل جهده ليحدد الحد الأقصى من المنفعة بأقل تكلفة ممكنة. و انطلاقاً من هذا المبدأ فإن كبار السن لا يملكون ما يساومون به مقابل رعايتهم و تقديرهم ما عدا ما قدموه لأبنائهم من رعاية منذ الولادة حتى أصبحوا في سن الرجولة. و هكذا يعتبرونه ديناً على أبنائهم، عليهم سداده. لهذا فإن جميع أنواع التفاعل الاجتماعي يمكن تحليلها وفق ما تحويه من عمليات التبادل، و بالرغم من القوة التي تتميز بها هذه النظرية، إلا أن الاختلاف في وجهات النظر فيها يعد ربحاً أو خسارة يسبب الكثير من الصعوبات في وجه منظور التبادلية. و هذا يسود جميع أنواع السلوك الانساني.

5.3 النظرية الاستمرارية:

نظرية الاستمرارية تفترض أن التقاعد يحاول بأقصى جهده أن يتكيف مع مرحلة التقاعد من خلال إعطاء وقت أكبر للأدوار التي يزاولها قبل التقاعد عوضاً عن مزاوله أدوار جديدة. تستشهد هذه النظرية على النتائج التي تشير إلى أن كبار السن يحاولون أن يتمسكوا بأنماط حياتهم التي درجوا عليها، كذلك فإن الكثير منهم يحاولون أن يجعلوا حياتهم خلال مرحلة التقاعد مشابهة إلى حد كبير لحياتهم قبل فترة التقاعد". يؤكد العبيدي في المجتمع الواحد يختلفون في معاشتهم

لمرحلة التقاعد بحيث تجد كل نظرية من النظريات السابقة فئة من الناس يمكن أن تنسحب عليها"، و بالنظر إلى اختلاف المجتمع فإنه من الواضح أن تكون إحدى النظريات أقدر على توضيح هذه الظاهرة في مجتمع ما أكثر من النظريات الأخرى و ذلك في الاختلاف الحاصل في العادات و التقاليد و القيم و الاتجاهات الاجتماعية و الثقافية بشكل عام من مجتمع على مجتمع آخري (العبيدي، 1994، صفحة154).

6.3 النظرية التفاعلية الرمزية : (SymbolicInteractionism)

وينظر أصحابه إلى التقدم في العمر على أنه نتيجة من العلاقات المتبادلة بين الفرد وبيئته الاجتماعية، ولا يعطي منحنى تفاعلية الرمزية اهتماما كبيرا بنوع النشاط أو السلوك أو الخبرة لدى المسنين لكنه يفترض وجود نوع من التركيب الاجتماعي والعلاقات المعقدة بين هذه العناصر الجميع فالرضي عن الحياة مثلا هو مزيج بين الانصاف الداخلي، وتوقعات المعيارية . يعطي أصحاب هذا المنحنى أهمية للمشاركة في الحياة الاجتماعية والتفاعل مع الآخر ينفي ايطار معين تحكمه الأوضاع والمعايير السائدة فيه، فنجد علاقة بين التوافق مع التقدم في العمر وشكل الدور الذي يقوم به الفرد رسميا أو غير رسميا (الغريب، مرجع سابق، ص122).

4. ماهية التقاعد

1.4 تعريف التقاعد

1.1.4 لغويا لم تتوصل الدراسة من خلال البحث في قواميس اللغة العربية و موسوعاتها لتعريف التقاعد لغويا، و التقاعد لم يكن معروفا و موجودا في القواميس العربية القديمة بهذا المعنى و جاء في لسان العرب المحيط كلمة تقاعد بمعنى تقاعد الرجل عن الأمر: أي أنه لم يهتم به، و جاء في معجم الوسيط: تقاعد الموظف عن العمل أي: أحيل إلى المعاش، و هي من الكلمات المحدثة التي قبلها المجتمع اللغوي في الظاهرة، أما بالنسبة لتعريف الأجنبية، فقد تم تعريفه لغة التقاعد باللغة اللاتينية (Thrahere) يعني عودة بادئة، سحب، و عرف أيضا في المجال العسكري بأنه التراجع و الإخلاء أو الإزالة التي قام بها جيش العدو (زيان ، 2018 ، صفحة 71) . و بالرغم من عدم اتفاق العلماء و المختصين على مفهوم واحد للتقاعد إلا أنهم اتفقوا على عدة جوانب ترتبط بالتقاعد، و منها أن التقاعد يرتبط بالوظيفة أكثر من ارتباطه بالعمل، فالمتقاعد يترك الوظيفة عندما يبلغ سنا معينة و ليس شرطا أي يكون غير قادر على العمل، كما يرتبط التقاعد بالأدوار الاجتماعية الأخرى، كما أن التقاعد يكون إجباريا أو اختياريا .

2.1.4 التقاعد اصطلاح

التقاعد هي المرحلة التي ينتقل إليها العامل الأجير وغير الأجير عندما ينسحب من منصب عمله، عد قضاء مدة زمنية محددة، متفق عليها في نظام التقاعد، أو وصل إلى سن معينة لا تسمح له بمزاولة النشاط ، فالتقاعد مرحلة من مراحل عمر الإنسان التي يصبح عندها عاجزا عن العمل نتيجة للنقص التدريجي في

حيويته ومقدرته على العمل ولا يوجد عمر معين يمكن اعتباره عمر الشيخوخة و يراد بلوغ الشخص سن المعاش أو سن التقاعد وهو ستين سنة كاملة، مع توقفه عن ممارسة أي نشاط مهني خاضع للتأمين .

حسب القانون الجزائري المتعلق بعلاقات العمل فإن التقاعد يعتبر من الحالات التي تؤدي إلى النهاية العادية لعلاقة العمل بين المستخدم و العامل، بغض النظر عن صاحب المبادرة في طلب الإحالة على التقاعد. لعل أشهرها هو تعريف أتشلي (Atchley): بأنه الحالة التي يكون الفرد فيها مرغما أو مختارا ليعمل أقل من ساعات المعتادة، و يكون جزء من دخله على الأقل، من معاش التقاعد اكتسبه نتيجة سنوات من الخدمة و من بين أهم العوامل في ظهور و تطبيق فكرة التقاعد عن العمل عاملان:

العامل الأول: هو أن التقاعد يوفر الفرصة للمتقاعد بالاستمتاع بسنواته الباقية و ممارسة هواياته و نشاطاته بعد أن قضى القسط الأكبر من حياته في خدمة المؤسسة التي عمل بها.
العامل الثاني: هو أن التقاعد يعني توفير حركة عامل مستمرة و منظمة تسهل التنبؤ بسوق العمل، إذ أن التقاعد يتيح استبدال العاملين الكبار بعاملين أصغر سنا، يكونون أفضل إنتاجية و أكثر مهارة (مدوحة، 1988، صفحة 91) .

5. شروط الإحالة على التقاعد

جاءت نظم التأمين الاجتماعي وسنت قوانين التقاعد ، وقد روعي فيها مصلحة الطرفين المشغل والشغيلة ، لذلك نظمت بشروط إلزامية للاستفادة من الأداءات كشرط السن للحفاظ على صحة العامل بإراحته عند الكبر وعلى مصلحة الشغل بتزويده بطاقات شابة متجددة ، وشرطي مدة العمل ودفع الاشتراكات للمساهمة في تمويل نظام التقاعد حتى يتأسس الحق في المعاش التقاعدي .

لمعالجة هذا الموضوع لا بد لنا أن نتطرق إلى ثلاثة فروع أولها تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد ، وثانيها العوامل المؤثرة في تحديد سن التقاعد.

6. تعريف السن القانونية للإحالة على التقاعد

" يقصد بها العمر الذي من خلاله ينسحب فيها العامل نهائيا المصلحة المستخدمة ، ويرى آخرون أن سن التقاعد يرتبط بالناحية الوظيفية وهذه تتحدد بالسن الذي من خلاله تبدأ طاقة العامل في التناقص المستمر ويصبح غير قادر على العمل بكفاية وعرفها " نعيم عطية " بأنها: "السن التي يحول بين الموظف والاستمرار في وظيفته وهذا التعريف يتفق مع تعريف آخر الذي يرى بأن سن التقاعد هي: " العمر الذي يخرج فيه العامل نهائيا من الخدمة ويتوقف مجهوده الإنتاجي وبناء عليه يمكننا القول أن سن التقاعد هي السن المقررة قانونا والتي متى بلغها العامل وجبت إحالته على التقاعد بغض النظر عن صحته ومقدرته عن العمل (أحمية، 1998، صفحة 20) .

7. أنواع التقاعد في الجزائر

تختلف سنوات الخدمة الفعلية من موظف إلى آخر ومن قطاع إلى آخر و تبعاً لهذا الاختلاف تم تحديد ثلاث أنواع للتقاعد وضعها المشرع تبعاً للاشتراكات التي كان يشارك كل عامل في القطاع العام (الحكومي) أو الخاص (أعمال حرة) حفاظاً على الحقوق المالية للموظف وضماناً لقضاء فترة تقاعد مريحة بتوفير أجر شهري مناسب لنوع التقاعد الذي تحصل عليه وينقسم التقاعد حسب القانون الجزائري رقم 12-83 والتعليمات المتممة والمعدلة الصادرة من بعده إلى الأنواع التالي:

1.7 التقاعد العادي

يستفيد من هذا النوع الموظفون الذين بلغوا 60 سنة و عملوا لمدة 15 سنة على الأقل في كل المؤسسات الحكومية فهم بذلك لم يبلغوا المقدار اللازم من الاشتراكات المحددة ب 32 سنة من العمل المتواصل، في هذه الحالة يستفيد هؤلاء من أجر التقاعد. بالنسبة للمرأة العاملة لها الحق في الحصول على التقاعد (ويطلب منها) عند بلوغها 55 سنة وتستفيد من تخفيض السن بسنة واحدة عن كل طفل تحت الحضانة في حدود 03 أطفال. فيما يخص هذا النوع من التقاعد يمكن للمستخدم أن يحيل العامل بدون إذن أو طلب من هذا الأخير الذي يتوفر فيه الشرطين المذكورين بعدما يكون قد طلب المستخدم من العامل استكمال الملف 6 أشهر من قبل.

يستفيد منه كل عامل قام بالاشتراك لدي الصندوق الوطني للتقاعد CNR لمدة 32 سنة كاملة. حيث يمكنه أن يتقدم بطلب الإحالة على التقاعد المذكور وهنا يسقط شرط السن بمعنى حتى لو كانت للعامل أقل من 60 سنة يمكنه طلب التقاعد لا يمكن للمستخدم في هذه الحالة أن يحيل العامل إجبارياً على التقاعد ما دام لم يبلغ بعد 60 سنة.

2.7 التقاعد المسبق (retraite anticipé)

أنشأ هذا النوع من التقاعد وفقاً للأمر التشريعي رقم: 10-94 المؤرخ في 26 ماي 1994 حيث يتيح للعامل وبطلب منه الحصول على التقاعد المسبق باستيفاء الشروط التالية :- بالنسبة للرجل : بلوغ سن 50 سنة مع تأدية 20 سنة من الخدمة الفعلية على الأقل.

-بالنسبة للمرأة : بلوغ سن 45 سنة مع تأدية 15 سنة من الخدمة الفعلية على الأقل. (SALHI, 2014, page 12).

3.7 نظام التقاعد النسبي:

يمكن تعريف التقاعد النسبي على أنه، التقاعد الذي يطلب فيه العامل إحالته على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية، والتي تتمثل في 60 سنة، بشرط أن لا تقل مدة عمله عن 20 سنة. ويطبق هذا النظام على جميع العمال سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، وسواء كانوا يعملون في المؤسسات الاقتصادية أو الإدارات العمومية تتمثل شروط التقاعد النسبي في بلوغ العامل 50 سنة إذا كان رجلا و 45 سنة إذا كانت امرأة، وتأدية مدة عمل فعلي، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي تعادل 20 سنة على الأقل، وتخفيض إلى 15 سنة بالنسبة للمرأة. ولا تتم الاستفادة من هذا النوع من التقاعد، إلا بطلب من العامل الأجير ولا تأخذ بعين الاعتبار تلك الإحالة المقررة من المستخدم بإرادته المنفردة. أما عن معاش التقاعد فيمنح للعامل بنسبة 50 بالمائة إذا أدى مدة عمل تساوي على الأقل 20 سنة، وتكون نسبة المعاش 62.5 بالمائة إذا أدى العامل مدة عمل تساوي 25 سنة (Beldjoudi, 2000, page 34).

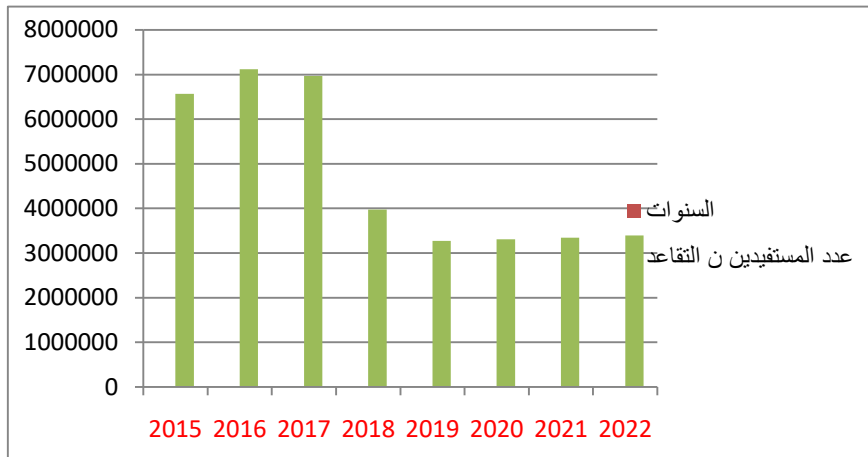
8. تطور عدد المتقاعدين في الجزائر

الجدول رقم 01: يمثل تطور عدد المتقاعدين في الجزائر خلال الفترة 2015-2022. (المصدر: الموقع الرسمي

عدد المتقاعدين	السنوات
6569237	2015
7118557	2016
6969903	2017
3972774	2018
3272119	2019
3307270	2020
3345588	2021
3393714	2022

للسندوق الوطني للتقاعد (2023)

الشكل رقم 01: تطور عدد المستفيدين من التقاعد خلال الفترة الممتدة بين 2015-2022، (المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الجدول 01)



من خلال المعطيات المبينة في الجدول، نلاحظ أن عدد المتقاعدين في الجزائر شهد تزايداً متواصلاً خلال الفترة الممتدة من 2015 إلى غاية 2017 حيث شهدت سنوات 2015، 2016، 2017 ارتفاعاً غير مسبوقاً وصل إلى نسبة 80% من مجموع المتقاعدين وذلك بسبب اقدام الحكومة الجزائرية على إلغاء التقاعد المسبق سنة 2017 حيث سارع العديد من المنتسبين إلى صندوق التقاعد التي تتوفر فيهم الشروط القانونية إلى الاستفادة من مزايا التقاعد قبل فوات الأوان وبعد ذلك عرف هذه النسبة تراجعاً حيث لم يستفد خلال 2018 غير الدين أو دعوا ملفاتهم على مستوى صندوق التقاعد قبل 2017 بعد ذلك لاحظنا تراجعاً ثم استقرار لعدد المستفيدين من التقاعد .

9. توزيع عدد المستفيدين من معاش ومنح التقاعد في الجزائر

الجدول رقم : 02 توزيع عدد المستفيدين من معاش ومنح التقاعد حتى :2022/12/31، (المصدر: الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد الجزائر)(أرقام مميزة) 2024 .

حتى 2022/12/31	حتى 2021/12/31	
3 050 287	3 016 142	معاش التقاعد
1 875 784	1 877 795	معاش التقاعد المباشر
851 884	836 727	التقاعد العادي
153	101	التقاعد المسبق
718 712	732 713	التقاعد النسبي
305 035	308 254	التقاعد دون شرط السن
1 174 503	1 138 347	معاش التقاعد المنقول
338 200	323 959	منحة التقاعد
236 486	225 941	منحة التقاعد المباشر
101 714	98 018	منحة التقاعد المنقول
17	18	منح أخرى
187	206	التقاعد التكميلي
5 023	5 263	المعاشات المدفوعة في الخارج
3 393 714	3 345 588	المجموع العام

عدد المعاشات المدفوعة في الخارج هي 5 023 مقسمة كالآتي
فرنسا : 4 700
تونس: 178
بلجيكا: 126
أخرى: 19

نلاحظ من خلال الجدول أن هنالك زيادة في عدد المستفيدين من معاشات التقاعد ما بين 2021 إلى غاية 2022 حيث بلغ سنة 2021 (3016142) مستفيد بينما بلغ سنة 2022 (3050287) بزيادة قدرتها ب34145 مستفيد، أما معاش التقاعد المباشر بلغ سنة 2021 (1877795) مستفيد بينما بلغ سنة 2022 (1174503) بنقص قدره ب (2011-) مستفيد، أما منحة التقاعد فقد بلغت سنة 2021 (323959) مستفيد بينما بلغ سنة 2022 (338200) بزيادة قدرتها ب14241 مستفيد فيما يخص منحة التقاعد المباشر فقد بلغت سنة 2021 (225941) مستفيد بينما بلغ سنة 2022 (236486) بزيادة قدرتها ب10545 مستفيد وقد بلغت نسبة المستفيدين من منحة التقاعد المنقول سنة 2022 101714 مستفيد مقارنة بسنة 2021 ب 98018 بزيادة قدرتها ب 3696 مستفيد بينما عرفت المنح الأخرى، التقاعد التكميلي والمعاشات المدفوعة في الخارج تغيرات في عدد المستفيدين .

10. الشيخوخة في الجزائر

إن الجزائر كغيرها من الدول، بدأت كظاهرة بدأت تتطور وتنمو وتأخذ بعدا ديمغرافيا واجتماعيا كبيرا ، ويؤدي الحديث عن الشيخوخة في الجزائر إلى تزايد نسبة السكان والنمو الديمغرافي الذي تعرفه الجزائر في سنوات ما بعد الاستقلال , وأصبحت تعرف عدة " انتقالات وتحولات نحو الزيادة في السنوات الأخيرة وهذا نفسه راجع إلى نقص الخصوبة والوفيات وازدياد الرعاية الطبية التي تشمل توفير الأدوية و التدخلات الطبية العاجلة، كإجراء العمليات الجراحية والاستعانة بالأجهزة الطبية الحديثة مما أدى إلى طول العيش وزيادة عمر الإنسان.

هنالك ثلاثة أنواع مختلفة تمس الأشخاص من جوانب مختلفة قد تكون وظيفية ، نفسية واجتماعية (لقمش، 2025، ص:253).

1.10 الشيخوخة العضوية :

تظهر على شكلها البيولوجي من خلال تناقص وتدهور القدرات الجسمية والجسدية .

2.10 الشيخوخة النفسية :

عبارة عن تراجع وتدهور القدرات العقلية والذاتية النفسية كالتركيز والتذكر التي تنتج بفعل تراكمات ضغوط العمل خلال فترة النشاط

3.10 . الشيخوخة الاجتماعية :

يعبر عنها عن طريق تغير الأدوار الاجتماعية وكذلك فقدان المكانة الاجتماعية وتشتت العلاقات الاجتماعية بفعل الاحالة على التقاعد وفقدان المنصب المهني وبذلك يفقد الشخص كل المزايا . يعد التقاعد من أصعب المشكلات التي يجب وضعها في الاعتبار، عند دراسة موضوع الشيخوخة، فعندما يحل وقت التقاعد وما يصاحبه من زيادة الفراغ

ونقص الدخل يشعر الفرد في أعماق نفسه بالقلق على حاضره والخوف من مستقبله، لاسيما حياته الجديدة بعد التقاعد التي تفرض عليه أسلوبًا جديدًا من السلوك لم يألفه من قبل، ولا يجد في نفسه المرونة الكافية لسرعة التوافق معه، وإذا لم يتهيأ لهذا التغيير وخاصة إذا شعر أو أشعره الناس أنه قد أصبح لا فائدة منه (مرسي، 2006، صفحة 31).

11. المتقاعد المسن في المجتمع الجزائري:

ينتقل الموظف أو العامل عندما يحال على التقاعد، من حالة النشاط إلى حالة الخمول ، ينتقل فيها إلى الراحة والاستقرار ، فالكثير من العمال لا يفضل هذا الوضع الجديد، بعدما أصبح مدمنا على العمل والنجاح فيه ،لا يستطيع الابتعاد عن الشغل .فبعد مدة من إحالته على التقاعد يبدأ الملل والإحساس بالاغتراب؛ يسيطر عليه وهذا ما يؤدي إلى إثارة المشاكل والفوضى داخل العائلة ، إضافة إلى تدهور الحالة النفسية للمتقاعد الذي يشعر فيها بانعدام القيمة وعدم القدرة على العطاء . يبدأ يفقد مركزه الوظيفي الذي شغله لسنوات والمزايا الاجتماعية التي كان يملكها يسجل فيه أيضا تناقصا ملحوظا في دخله مقارنة براتبه المعتاد الذي يؤثر عليه سلبا في حياته، تكون عملية انتقال المتقاعد الجزائري إلى حياته الجديدة ،بعد إحالته على التقاعد حيث تفرض عليه التخطيط للنجاح ومحاولة التأقلم والانضباط لهذا التحول والتغيير الاجتماعي و تلعب المكانة أيضا في المجتمع الجزائري دورا هاما حيث أنه يختلف من عائلة لأخرى ومن محيط ثقافي إلى آخر .تلعب التغيرات الاجتماعية التي عرفتها العائلة الجزائرية دورا حاسما في تحديد علاقة المتقاعد المسن وعائلته ، حيث أن العائلة الشريفة المحافظة والتي تنتشر في القرى تعطي مكانة وشأنا عظيما للشيخ المسن ، تجعله الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر مرجع مقدسا للقيم والعادات والتقاليد نموذجا للاحترام؛ يقوم بتقوية العلاقات ومصدر السلطة واتخاذ القرار والضبط الاجتماعي؛ ذلك لما يملكه من زاد وكفاءة وحكمة بفعل خبرات السنين ، لكن سرعان ما يصطدم ببعض المعوقات لذلك كارتقاء لمستويات التعليمية والمعرفية لأفراد العائلة ، الذي يؤدي إلى تغير في ميكانيزمات العلاقات الاجتماعية؛ يعيد فيها ترتيب القوى والسلطة ينتج عنه صراع في منظومة القيم القديمة التي كانت تحدد المكانة الاجتماعية وفقا للسن والجنس ، وبين القيم الجديدة التي تعتبر التعليم من محددات هذه المكانة ؛ بالإضافة إلى خروج المرأة للعمل. هذه الأسباب أفرزت مجموعة من المعوقان والصعوبات لهذه الفئة (عيساني، 2015، صفحة 69).

12. المشاكل التي يعيشها المتقاعد المسن:

تطراً على المسن المتقاعد مجموعة من التغيرات والتطورات ؛ ما بين الاقتصادية والاجتماعية والصحية والنفسية، الأمر الذي يجعل ذلك المسن يتخبط في دوامة من المشكلات والمعوقات، يصبح غير قادر على التأقلم مع تلك التغيرات؛ إضافة إلى تراجع القدرات الجسمية وما يصاحبها من تغيرات نفسية واجتماعية تصبح هاجسا للمسن، كما يعاني أيضا العزلة الاجتماعية وعدم استثمار وقت الفراغ، ومن هذه المشاكل التي يتعرض لها نجد:

1.12 المشاكل الاقتصادية:

يواجه المتقاعد الوضعية الجديدة بعد تقاعده أولاً بالتغيرات الاقتصادية وزيادة الأسعار مع نقص ملحوظ في المرتب الشهري. خلال هذه الفترة نلاحظ اختلال الموارد الذاتية وعجزها عن مواجهة متطلبات الحياة نتيجة التقاعد عن العمل أو زيادة النفقات بسبب التقاعد أو انخفاض المقدرة على الكسب وبالتالي يجد نفسه في مواجهة موقف هو انخفاض الدخل مع تزايد الأعباء المالية كما أن للأمن المالي للمسن جوانب أخرى مهمة فعدم شعوره بالأمن المالي يثير مخاوفه ويجعله معرضاً للقلق والتي لا شك تنعكس على سلامته العقلية والنفسية والصحية (ممدوحة، 1988، صفحة 91) .

إذن في مرحلة الشيخوخة يتناقص دخل المسن بصفة عامة، كما تتضاءل القوة الشرائية لهذا الدخل بشكل مطرد مع ما يحدث من تغيرات اقتصادية في الحياة اليومية، تؤدي حتماً إلى ظروف قاسية أخرى وهناك عدة عوامل تؤدي إلى انخفاض دخول المتقاعدين أهمها:

أن معظم المتقاعدين من وظائف رسمية تقاعدوا في وقت كانت الرواتب منخفضة وبالتالي معاشات التقاعد، ومع أن الرواتب زادت إلى حد كبير إلا أن معاشات التقاعد لم تتغير إذا استثنينا زيادات يسيرة العمل في سن متأخرة بالنسبة للمسنين المتقاعدين لاسيما في الأعمال الرسمية ، الذي يؤثر على نسبة المعاش أو التقاعد وزيادة الرواتب المتقاعدين لا تأخذ بالحسبان غلاء المعيشة أو الارتفاع المتزايد للأسعار .

2.12 المشكلات النفسية

هناك العديد من الدراسات والأبحاث التي أشارت إلى أن ثمة آثاراً سلبية للتقاعد، بل إن البعض يعده أفسى الأحداث التي يتعرض لها المسن التي قد تسهم في إصابته بأمراض نفسية، فالتقاعد من وجهة نظر علماء النفس الذين نظروا للتقاعد يعني للمتقاعد فقداً لأهم أدواره الاجتماعية الأخرى، بحيث تتأثر تلك الأدوار الاجتماعية الأخرى تأثراً سلبياً، الأمر الذي يجعل المتقاعد يشعر بالإحباط وأنه مهمش في المجتمع حيث يميلون إلى الانتحار، وأنهم عالة على المجتمع وأصحاب المناصب العليا والحساسة في الدولة هم الأكثر تعرضاً لذلك وهم معرضين للمشكلات النفسية التي تلحق

بالتقاعد. ،ليصل إلى نتيجة أن للتقاعد أثرًا سلبيًا، وهذا ما يوضحه الجدول التالي (السيد، 1998، صفحة 91):

الجدول رقم03:الحالة النفسية للفرد قبل وبعد التقاعد (المصدر:من إعداد الباحث)

بعد التقاعد	قبل التقاعد
التمركز حول الذات	التمركز حول الآخرين
فقدان الأهمية وعدم الفائدة	الشعور بالأهمية والفائدة
الإصابة بعقد الشيخوخة والإحباط	الراحة النفسية
القلق الدائم على وضعه الاقتصادي	الاطمئنان على وضعه الاقتصادي والأسري
الخوف من المستقبل	عدم التفكير في المستقبل
ضحية للاكتئاب النفسي	مطمئن ولا يشعر بالاكتئاب
انخفاض النشاط العقلي والمعرفي	استقرار النشاط العقلي والمعرفي

تضم المشكلات النفسية كل ما يؤثر على الجانب العاطفي وترتبط بمشكلات عدم التكيف مع الوضع الجديد للمسئول والآثار النفسية والأخلاقية لزيادة حجم وقت الفراغ في مرحلة الشيخوخة.

تعد مرحلة ما بعد التقاعد لاسيما الشيخوخة المسنين مرحلة صعبة ، حيث تتدهور صحتهم ويصوبون غير قادرين على التكيف مع مطالب البيئة الاجتماعية الجديدة التي تتطلب الصحة النفسية السليمة لتحقيق الأهداف الشخصية من جهة والأهداف الاجتماعية من جهة أخرى، والشخص الذي لا ينجح في التكيف مع الناس أو لا يستطيع عمل مصالحة مع نفسه شخص غير سوي من ناحية الصحة (العضاضي ، 2011، صفحة 61).

3.12 المشكلات الاجتماعية

عندما يتقاعد المرء، فإنه يترك مجتمع المنظمة حيث كان يشعر بالانتماء والولاء ، ويترك ثقافة عمالية معينة وهوية وعلاقات حميمة وروتين معين ، يزيد شعوره بالعزلة والاعترا ب وبالتالي ينسحب من هذا النموذج المعتاد لتحول إلى نموذج آخر.

تؤكد هذه الوضعية نظرية الانسحاب حيث يواجه المتقاعد مشكلة الفراغ، فبعد أن كان يقضي معظم وقته في العمل والتفاني أصبح غير قادرا على تسيير وقته ولم يستطع ملئ الفراغ، تحدث له حالة قطيعة مع المجتمع وهو ما يعد مشكلة للفرد (هندي ، 2005، صفحة 11).

ولا شك أن هناك العديد من التغيرات الاجتماعية التي تطرأ على حياة المتقاعد الأمر الذي يؤدي إلى حدوث اختلافات جوهرية في حياته، وهذا ما تؤكدته المقارنة التي عقدها .

إن العديد من علماء الاجتماع يولي أهمية بالغة للعمل في حياة الفرد، باعتباره أهم الروابط التي تقرب الفرد بالمجتمع، وإن انقطاع هذه الروابط يعني انقطاع العلاقة ما بين الفرد ومجتمعه. فالعمل جزء جوهري من حياة الفرد، لما يصاحبه من أنماط محدودة في السلوك تتحول مع الزمن إلى عادات راسخة تؤثر في شخصية الفرد وتصيغه بصيغة اجتماعية واضحة، وعلى كل حال فإنه يمكن تصنيف المشكلات الاجتماعية إلى أربعة أنواع وهي كالتالي:

1.3.12 مشكلات الأدوار والمكانة الاجتماعية:

من الطبيعي أن يعلب الأفراد أدوارًا نشطة في المجتمع، مما يساعد على الحفاظ على مكانتهم كأعضاء لهم قيمته الوظيفية، فالدور هو مجموعة من المهام والمسئوليات التي يؤديها الفرد في ضوء المكانة التي يشغلها في المجتمع. للمتقاعدين أدوارًا متميزة في مجتمعهم؛ فهم يعيشون حياتهم ويشبعون احتياجاتهم ويواجهون كل مشاكلهم كمخلوقات بشرية تعيش في وسط اجتماعي، وترتبط العلاقات الاجتماعية التي ينخرط فيها المسنين بناحيتين أساسيتين تتمثل الأولى منها في التكوين النفسي الداخلي للمسنة والثانية في الظروف الاجتماعية المحيطة به والإطار الاجتماعي الذي يندرج في نطاقه .

إن لدور المتقاعد في المجتمع أهمية كبيرة، حيث أن درجة التأقلم مع الأدوار التي يوجها على فئاته العمرية والجنسية تتناسب طرديًا مع وضوح مفاهيم تلك الأدوار كما أن قدرات المتقاعد وكبر سنه، قد لا يساعدها في تطوير أدواره أو اختيار أدوار جديدة، فيقع فريسة للوحدة لأن هذه الأدوار تتضمن نظامًا للحياة بما يحتويه من علاقات شخصية مع الأسرة والأصدقاء، ومشاركة عامة في العمل وبالتالي يكون من الضروري على المسنة تغيير أهدافه لتتكيف مع حاجاته الجديدة تبعًا للمرحلة التي يعيشها ولقد أوضحت العديد من الدراسات تناقص الأدوار الاجتماعية مع التقدم في العمر (قناوي، 1987، صفحة 168).

2.3.12 مشكلات التوافق مع مرحلة التقاعد:

التوافق هو قدرة المتقاعد على مواجهة المواقف المختلفة ومدى قابلية للتشكيل والمرونة في تقبل حياة الفراغ وانخفاض الدخل والبعيد عن العمل وقدرته على إحداث التغيير للأحسن؛ من وجهة نظره سواء عن طريق الراحة من العمل أو العودة إلى العمل مرة ثانية ومقدرته على التخطيط والإعداد وممارسة هواياته

للولوصول إلى درجة الرضا والسعادة؛ يعرف التوافق بأنه " قيام الفرد بإعادة تشكيل اتجاهاته وسلوكياته استجابة لموقف جديد يدمجها التعبير عن طموحاته مع توقعات المجتمع ومتطلباته (محمد نبيل، 1987، صفحة 9).

فالأفراد الذين يؤدون أعمالاً لا روتينية أو غير ماهرة ويشعرون بالملل من لعملهم قد يشعرون الرضا عند تقاعدهم، أما الآخرون الذين يعملون في مهن تتطلب مهارات عالية فإنهم يظلون في عملهم حتى سن التقاعد وهؤلاء هم أكثر الفئات شعوراً بعد الرضا عند التقاعد وبيرونه كارثة مفاجئة ويكون توافقيهم معه أكثر صعوبة.

كما أن الأفراد الذي ينخفض دخلهم بشكل أكثر من غيرهم يشعرون بالقلق المالي على مستقبل أسرهم وليس لديهم مدخرات أخرى يواجهونها أعباء المعيشة، مما يجعل عملية التوافق أكثر صعوبة من الآخرين الذين لديهم مدخرات أو دخلهم كاف عند التقاعد كما أن الظروف الصحية السيئة؛ تجعل الفرد يواجه صعوبة كبيرة في التوافق الاجتماعي مع مرحلة التقاعد.

إن الأفراد الذين يعملون في مهن تتطلب مهارات عليا فإنهم أكثر الفئات شعوراً بعدم الرضا عند التقاعد، سواء كان التقاعد إجبارياً أو اختيارياً وبالتالي يكون توافقه معه أكثر صعوبة، إنهم أولئك الذي " يحبون عملهم " ويتفانون فيه لفترات طويلة في العمل الإنجاز والكفاءة ثم فجأة يصل كل ذلك إلى نهايته بخاتمة غير سعيدة، فالعمل الذي أعطاهم طوال هذه الفترة الطويلة شعوراً قوياً بالاستقلال والسلطة والاعتقاد بقيمتهم من خلال ما يسهم به عملهم في المجتمع يتلاشى فجأة فهؤلاء يعتبر العمل عندهم جزءاً رئيسياً من حياتهم لما يحقق لهم من مكانة عالية، في عملية التكيف مع مرحلة التقاعد حيث يقوم الإنسان باستخدام الإمكانيات الداخلية والخارجية للإرادة لكي يتأقلم مع متطلبا الموقف الجديد، بعض الناس ينجح مع هذا التكيف، أما البعض الآخر فإنه قد يفشل فشلاً كلياً أو جزئياً مع الوضع الجديد، نتيجة لهذا فقد تظهر العديد من المشكلات الاجتماعية والنفسية أثناء أو بعد فترة التقاعد (خطار؛ يوسف، 1992، صفحة 100).

3.3.12 مشكلات الشعور بالعزلة الاجتماعية والانسحاب من الحياة

الاجتماعية:

تمثل العزلة حالة نفسية تنتج عن فقدان الفرد لنظام المساعدة، مع تناقص المشاركة في النشاطات الاجتماعية، وقلة الشعور بالإنجاز الاجتماعي يعتب الشعور بالعزلة من أصعب المشاكل التي يعاني منها المسنون، رغم امتلاك الكثيرين منهم الخبرات والمهارات والقدرات التي تمكنهم من الاستمرار في أداء دورهم في المجتمع إلا

أنهم يفتقدون الفرصة والبيئة التي تتيح ذلك ، بمجرد فقدان المتقاعد المسن بعض القدرات يفقد اتصالاته الاجتماعية مع بيئته القديمة وتعرض الى نوع من التهميش فيحس بالعزلة والشعور بالإحباط (قناوي، مرجع سابق، صفحة 96).

13. مناقشة النتائج

من خلال هذه الدراسة يتبين؛ بأن المتقاعدين في الجزائر ، يعانون مشاكل عويصة حيث يتحولون من حالة النشاط إلى حالة الانسحاب فيحدث له مجموعة من التغيرات التي تفرض عليه التكيف مع الوضعية الجديدة في حياته ويعد انخفاض الدخل اضافة إلى فقدان المكانة الاجتماعية من أهم المعوقات .

✓ يتضح أن المتقاعدين المسنين في الجزائر تزداد حاجاتهم اليومية عكس ما يتصوره البعض ، فيبعد تقاعدهم تزداد حاجاتهم إلى رعاية صحية وغذائية وخدماتية متنوعة ، مما يستلزم ضرورة إعادة النظر في مستوى دخلهم و معيشتهم وبالتالي هم بحاجة لموارد مالية أخرى يغطون بهم احتياجاتهم اليومية .

✓ يتضح أن مرحلة ما بعد التقاعد، تشكل هاجسا كبيرا في حياة المتقاعد الجزائري حيث نرى بأنه ينظر إلى هذه المرحلة بنظرة تشاؤم وتمثل بالنسبة له دنو آجاله والموت الأكيد؛ إضافة إلى فقدان الدور والمكانة الذي كان يعطيه الثقة وعليه فإنه تدريجيا تنهار العلاقات والروابط الاجتماعية وتبدأ مرحلة آخر من العزلة والاعتراب عن المجتمع .

✓ إن معظم المسنين الذين يحالون على التقاعد يكونون عرضة لتضارب علاقاتهم الاجتماعية فيقطعون صلتهم بحكم البعد عن مقر العمل بالكثير ممن كانت تربطهم بهم صلات الود و الصداقة والتعاون والتنافس فيجدون أنفسهم فقراء في العلاقات الاجتماعية و بالتالي فإن معظمهم يحسون بالوحدة وبأنهم قد عزلوا قسرا عن المجتمع.

✓ يبدو أن المسنين المتقاعدين في الجزائر لا يقدمون استجابة واحدة لهذا الوضع الجديد الذي يرغمون عليه " فمهم من يركن إلى نفسه حيث أحلام اليقظة القاتلة ليعيشوا على خيالات جوفاء ويشكلون لأنفسهم عالما اجتماعيا ليس له وجود في الواقع فمثل أولئك المسنين يعتمدون إلى التمني بدلا من الواقع ويستعيدون ما أنجزوه من أعمال في الماضي، وهناك نوع آخر من الشيوخ الذين ينغلقون في إطار العلاقات الأسرية الضيقة ما يجعل الدنيا في نظرهم ضيقة و كئيبة و الواقع أن هذا النوع من الشيوخ يعتمد إلى ذلك الإطار الضيق من العلاقات الاجتماعية لأنه لم يعد الخروج عنه إلا لمقر العمل.

في الأخير يمكن القول، أن المجتمع الجزائري مازال يشهد ظاهرة تهميش وعدم الاهتمام بفئة المتقاعدين المسنين استوجب تدخل الدولة للنظر في هذه المشاكل والعمل على إيجاد الحلول المناسبة للحد من تفشي هذه الظواهر .

الخاتمة

تعد مشكلة التقاعد عن العمل من المشكلات التي تواجه المسنين خلال التقدم في العمر وتشير إلى أن مرحلة ما بعد التقاعد من أهم المراحل الصعبة التي يعيشها ويعايشها المتقاعدون , إلا أن الاستجابة لها تختلف من شخص إلى آخر.

إذن يعاني المتقاعد الجزائري، مجموعة من الصعوبات والمعوقات بعد إحالته على التقاعد؛ يسعى جاهدا للتكيف مع الأوضاع الجديدة وتشكل المعوقات الاقتصادية الهاجس الكبير الذي يصاحبه خلال هذه المرحلة كما تطرأ عليه مجموعة من التغيرات المصاحبة لكبر السن ويفقد أيضا دوره الاجتماعي .

من خلال ما تطرقنا اليه في هذه الدراسة والتي هدفنا من خلالها إلى رصد أهم المشاكل التي يعاني منها المتقاعدون الجزائريين وهذا ما جاءت به النتائج ، لتثبت صحة الفرضيات حيث يمكن القول ان المتقاعد المسن في الجزائر يعاني من تراجع دخله وموارده المالية في دين تتزايد احتياجاته ومتطلباته اليومية وعليه توجب الاهتمام المكثف بهذه الفئة خاصة من الناحية التكفل الصحي والمالي .

أكدت هذه الدراسة مدى التهميش الذي يعاني منه المتقاعد المسن الجزائري بعد تقاعده عن العمل حيث يفقد دوره ومكانته الاجتماعية في مجتمعه وهذا ما يؤدي به إلى الاكتئاب و العزلة والابتعاد عن التفاعل الاجتماعي .

اقترحت هذه الدراسة المجال للاهتمام أكثر بهذه الفئة و التوجه إلى دراسات مشابهة للموضوع ،كتحسين نظام التقاعد أو رعاية المسنين ومشاكل الشيخوخة بالجزائر .

التوصيات:

من بين التوصيات المهمة ما يلي :

1. ضرورة تحسين ظروف الحياة بالنسبة للمتقاعد .
2. ضرورة إعادة ادماج هذه الفئة في الحياة الاجتماعية .
3. البحث عن السبل للاستفادة من خبرات المتقاعدين .
4. ضرورة العمل على إيجاد الحلول فيما يخص زيادة الدخل .
5. إعادة النظر في معاشات المتقاعدين.

وقد اقترحت الدراسة

1. الاهتمام بتمويل صندوق التقاعد.
2. تركيز الدراسات الجزائرية على أسباب فشل نظام التقاعد في الجزائر .

3. إجراء المزيد من الدراسات حول ضرورة اصلاح نظام التقاعد في الجزائر.

المراجع

1. البهي السيد فؤاد . (1998). الأسس النفسية للنمو عن الطفولة إلى الشيخوخة. الطبعة الثانية. القاهرة. دار الفكر العربية.
2. أمين عزيز وفي خطار، مي محمود يوسف. (1992). الشيخوخة. كلية الطب البشري. جامعة دمشق .
3. إبراهيم سيد سلامة . (1997)، رعاية المسنين قضايا ومشكلات الرعاية الاجتماعية للفئات الخاصة، الجزء الثاني، المكتب العلمي للكمبيوتر لنشر والتوزيع ،الاسكندرية .
4. إبراهيم العبيدي. (1994) دوافع العمل وخصائص العائدين للعمل بعد التقاعد. مجلة الأمن ، العدد 7، الرياض الصفحات:152-163 .
5. سلامة ممدوحة. (1988). العمل والتقاعد . مجلة علم النفس. العدد 06. القاهرة: المكتبة المصرية العامة للكتاب. الصفحات: 98-91 .
6. سليمان أحمية. (1998). التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. (الجزء الأول). الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية.
7. عبد الحميد محمد نبيل . (1987). العلاقات الاسرية للمسنين و توافقهم النفسي. القاهرة: الدار الفنية للنشر و التوزيع.
8. كمال ابراهيم مرسي. (2006). كبار السن ورعايتهم في الاسلام وعلم النفس. (ط1). القاهرة، دار النشر للجامعات.
9. محمد بن عبد العزيز هنيدي . (2005). تدريب وتأهيل المرشحين للتقاعد. مجلة جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض (العدد 372) مركز الدراسات والبحوث. الصفحات: 24-33 .
10. مريم زيان . (2018). أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية. أطروحة دكتوراه، كلية علوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.
11. لقمش ن. ا. (2025). المسار التطوري لمنظور الزمن عبر المدى العمري: الطفولة، المراهقة، الشيخوخة وعلاقته بالعمر. مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية <https://journals.univ-msila.dz/index.php/JOSSH/article/view/101>
12. عبد العزيز الغريب (2002)، أزمة التقاعد . مؤسسة اليمامة الصحفية، كتاب الرياض الشهري. الرياض.
13. نور الدين عيساني. (2015). شيخوخة السكان ظاهرة في الجزائر وعوامل تطورها. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة ورقلة. المجلد 07. العدد 19. الصفحات: 61-72.
1. لقمش نور. الإيمان. (2025). المسار التطوري لمنظور الزمن عبر المدى العمري: الطفولة، المراهقة، الشيخوخة وعلاقته بالعمر. مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، مجلد 15 عدد 01 ،جامعة المسيلة .استرجع في من <https://journals.univ-msila.dz/index.php/JOSSH/article/view/101>
2. هدى محمد فناوي. (1987). سيكولوجية المسنين. مصر: مركز التنمية البشرية.
3. Beldjoudi, M. (2000). *Présentation du système de retraite en Algérie. Alger: polycopie.*
4. chinar, samia, & boulahbal, aya. (2022). Aging and the Foundations for Physical and Mental Health: A Study in Light of Active Aging. *Journal of Social Sciences and Humanities* , 12(01), 729. Retrieved from <https://journals.univ-msila.dz/index.php/JOSSH/article/view/1972>
5. SALHI , T. (2014). Les voies de réformes du système de retraite en Algérie :Vers la distinction entre les attributions de l'Etat et de la sécurité sociale. (t. p. science, Éd.) Oran, faculté des science commerciales, Algerie: université d'Oran 2.
6. [.les personne âgées, Découverte, Paris). 1997.(POCHET. P