

التقاعد لدى عمال التربية: مصير، ممارسات وتحديات.

دراسة ميدانية بمنطقة عمي موسى-غليزان

الأستاذ : بلعربي عبد القادر جامعة مستغانم ، الجزائر

تمهيد :

موضوع التقاعد موضوع شاع الحديث عنه محليا وعالميا في بداية القرن الواحد والعشرين، وأصبح المتقاعدون من مختلف القطاعات الخاصة والعمومية وخاصة المنتمون لقطاع التربية الوطنية، ينادون من خلال رسائلهم الاحتجاجية المكتوبة في الصحافة الوطنية والعالمية ومن خلال مؤسساتهم النقابية والجمعيات الممثلة لهم، بضرورة التكفل بهذه الفئة صحيا واجتماعيا وماديا، ويطالبون بضرورة تحديد سن مناسب للتقاعد يوافق قدراتهم الصحية ويستجيب لطموحاتهم المادية والاجتماعية.

إن عمال التربية من معلمين وأساتذة، وبعد قضائهم لفترة طويلة من الخدمة، تمثلت في التعليم (والتي أصبحت تسمى مهنة الطبشور)، دفعتهم إلى الإحساس بالتعب الفكري والذهني، الناتج حسب آرائهم إلى كثافة الحجم الساعي فهم يعملون يوميا ما مقداره 6 ساعات وبمعدل 30 ساعة في الأسبوع وفي فضاء مقفل وضيق جدا ومراقب من طرف الإدارة " حجرة لا تزيد مساحتها عن 60 متر مربع " مما يخلق روتيننا مقلقا ينعكس على نفسية المدرس الذي يفرض عليه الانضباط واحترام التوقيت الرسمي، ناهيك عن العمل المنزلي المتمثل في تصحيح الواجبات وتحضير الدروس، إضافة إلى ضغوطات المناهج التربوية والعلاقة المباشرة مع التلاميذ وصعوبة التحكم فيهم والإرهاق الذي ينتج عن الإصرار على تحقيق الأهداف والكفاءات التربوية. وتكون آثار التعب ظاهرة وبادية على ملامح وسلوك المدرس مع تقدمه في السن.

أما فئة المديرين التي تخلصت من العمل التعليمي (ريّحنا مالطباشير) فقد تقلصت علاقتهم بالتلاميذ

وأصبح لهم دورا إداريا في فضاء واسع نوعا ما (داخل المدرسة وخارجها)، مما يسمح بتغيير المكان وحرية الانتقال للقضاء على الروتين اليومي.

فعند اقتراب التقاعد يسعى هؤلاء المعلمون والأساتذة إما إلى الترقية إلى منصب أعلى أو إلى إتمام المهمة إلى نهايتها والتحصل على حقهم في التقاعد، أما المديرون فيفضل بعضهم التقاعد لأسباب معينة أو انتظار التقاعد الإجباري الذي يفرض الانقطاع الكلي عن الحياة العملية النشيطة، والانتقال إلى مرحلة أخرى، غير أن هذا الانتقال من مرحلة العمل إلى مرحلة الراحة سرعان ما يكون له آثارا لا يعلمها إلا المتقاعد الذي يحس بها، ويختلف هذا الإحساس من متقاعد إلى آخر، ومن رتبة إلى أخرى .

سنحاول في هذه الدراسة إبراز بعض الحقائق حول ظاهرة التقاعد لدى عمال التربية، من خلال التطرق لأهم الخصائص النفسية والاجتماعية لمرحلتين أساسيتين (مرحلة ما قبل التقاعد وأخرى ما بعد التقاعد)، والتعرف على مظاهر التخطيط والمشاريع المستقبلية التي يتصورها كل عامل ليتجاوز أزمة التقاعد.

أجريت الدراسة في منطقة عمي موسى بولاية غليزان، وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المقاربة الانثروبولوجية (approche qualitative) بوصف كل الممارسات الاجتماعية والمهنية للشيوخ المتقاعدين وتسجيل تصوراتهم وآرائهم لهذه المرحلة الهامة في حياتهم، وكيفية تسيير أوقاتهم في ظل الانقطاع المفاجئ عن العمل وارتباطاته، وباستعمال أدوات

التحقيق الميداني المتمثلة في الملاحظة بالمعايشة والمقابلة بكل أنواعها.

أولاً : مفهوم التقاعد ونشأته:

لم تكن هذه الكلمة متداولة قديماً بمفهومها الحالي، وإنما كانت موجودة بمفاهيم ودلالات أخرى تتمثل في رغبة الإنسان في تأمين مستقبله وضمان أدنى الحاجيات في شيخوخته، إدراك الإنسان لحتمية المرور بمرحلة الشيخوخة جعله يفكر في كيفية مواجهة الآثار المترتبة عن هذه المرحلة وما يميزها من قلة مجهود الفرد وتناقص قدرته على العمل وتدهور قدراته الصحية، ما ينتج عنه عدة صعوبات في توفير الحاجيات اليومية للعائلة مادياً ومعنوياً .

ففي القديم كان الإنسان يتمسك بالعمل مادام في حاجة إلى مأكلاً وملبس، واحتكاكه بالطبيعة جعله في بحث دائم عما يضمن به حياته، لكن شيخوخة هذا الإنسان وما يميزها من شبيبة وضعف سببت له عدة أزمات في استمرارية حياته وجعلته يفكر في عدة حلول تخلصه ولو قليلاً من الآثار المترتبة عن العجز وكبر السن.

لكن مع تطور المجتمعات البشرية وازدياد تعقيدات الحياة المهنية وظهور عدة تنظيمات وتشريعات دينية وقانونية تنظم العمل والعمال، أصبح للإنسان الحق في ضمان أمنه المستقبلي، وتبديد الخوف الذي كان ينتابه حين التحاقه بآخر مرحلة من حياته. وتختلف النظرة إلى التقاعد حسب طبيعة المجتمعات والديانات والمعتقدات لكنها تشترك في مفهوم واحد هو تأمين حياة الإنسان بعد عجزه الصحي.

فالدين الإسلامي وحسب مصادر التشريع المتمثلة في الكتاب (القران الكريم) والسنة النبوية الشريفة، لم يهمل أهم وأصعب مرحلة في حياة الإنسان وهي الشيخوخة، بل جاء بتشريعات تعطي لكبار السن الحق في استمرار حياتهم والتعايش مع الآخرين. فقد جاء الإسلام ليشرع ويضمن الحق لفئة الشيوخ العيش باحترام

وطمأنينة وأوصى بضرورة التكفل بهذه الفئة التي أدركها الضعف والمشيب وانهارت قواها العقلية والصحية، ففي الآية التالية يقول الله تعالى: "يا أيها الناس إن كنتم في ريب من البعث فإننا خلقناكم من تراب ثم من نطفة ثم من علقة ثم من مضغة مخلقة وغير مخلقة لنبين لكم ونقر في الأرحام ما نشاء إلى أجل مسمى ثم نخرجكم طفلاً ثم لتبلغوا أشدكم ومنكم من يتوفى ومنكم من يرد إلى أرذل العمر لكيلا يعلم من بعد علم شيئاً وترى الأرض هامدة فإذا أنزلنا عليها الماء اهتزت وربت وانبتت من كل زوج بهيج ذلك بأن الله هو الحق وأنه يحيي الموتى وأنه على كل شيء قدير"⁽¹⁾.

ففي هذه الآية تصريح بأن الإنسان إذا أدرك الشيخوخة ستتهور قدراته العقلية والصحية ويصبح عاجزاً عن تلبية أدنى الحاجات ، لذلك فالآخر مطالب بحفظ حقوق هذه الفئة والإحسان إليها وإعالتها والتكفل بها، وتثمين المجهودات التي بذلها في المراحل السابقة، لذلك فمن الواجب رد الاعتبار لهذه الفئة وتقديرها واحترامها، بدءاً بالأسرة فالمجتمع، وهو ما نصت عليه الآية الكريمة حيث يقول الله تعالى: "وقضى ربك أن لا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحساناً إما يبلغن عندك الكبر أحدهما أو كلاهما فلا تقل لهما أف ولا تنهرهما وقل لهما قولا كريماً واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيراً"⁽²⁾.

أما عن التقاعد فقد أشار إليه الإسلام في صورة التكافل الاجتماعي والاهتمام بضعفاء المسلمين، وقد وردت أحاديث نبوية كثيرة عن التكفل بفئة المسنين، فقد روي عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال في خطبته: "من خلف مالا أو حقاً فلورثته، ومن خلف كلاً أو ديناً فكُلُّه إلي ودينه علي" . وفي حديث آخر يقول: "أبغوني الضعفاء فإنما ترزقون وتتصرون بضعفائكم"⁽³⁾.

وعندما صالح خالد بن الوليد أهل الحيرة في عهد أبي بكر الصديق كان من شروط الصلح: "وجعلت لهم

أيما شيخ ضعيف عن العمل أو أصابته آفة من الآفات أو كان غنيا فافتقر وصار أهل دينه يتصدقون عليه طُرحت جزيته، وعِيلَ من بيت مال المسلمين" (4).

وهو ما يعني أن الإسلام نظر إلى المسنين الذين عجزوا عن العمل على أنهم أصحاب حق، ينبغي على ولي الأمر إعالمتهم وتوفير الخدمات الضرورية لهم، كتوفير راتب مالي يضمن به كبير السن العيش بكرامة. أما في المجتمعات الحديثة فيعتبر التقاعد مرحلة من مراحل الحياة المهنية، ينقطع فيها الإنسان عن العمل نتيجة أسباب صحية أو قانونية، ويجد نفسه مجبرا على الراحة، فالتقاعد هو انتقال من مرحلة العمل المتواصل إلى مرحلة تتسم بالراحة والهدوء. ويضع آتشلي تعريفا يبدو مناسباً لمفهومه الحالي حيث يقول بأنه المرحلة التي يكون فيها العامل أمام قرارين أحدهما مختارا أي حسب رغبة الشخص العامل في إنهاء الخدمة والإحالة على التقاعد وبالتالي انقطاع الصلة مع المستخدم أيا كان نوعه، بشرط توفر الاشتراك مع صندوق التقاعد، أو يكون هذا الشخص مرغما على التقاعد حين توفر شروط معينة كبلوغ السن المحدد في قوانين التأمين الاجتماعي الخاص بكل دولة. ويقول محمد بن صنيان أن المتقاعد هو الفرد الذي يعمل في عمل حكومي ويخضع لنظام التقاعد حيث يقتطع من راتبه الشهري نسبة معينة أثناء الخدمة على أن يحق له بعد سنوات محددة من الخدمة راتبا تقاعديا وفق نسب محددة لهذا الغرض سواء كان الانفكاك من العمل بالاختيار أو الإكراه أم حدث له ما يمنعه من العمل كعجز كلي أو جزئي (5).

نظام التقاعد في العالم :

كانت بدايات التقاعد الحديث بعد التغير الذي طرأ على المجتمعات، خاصة أثناء ظهور الثورة الصناعية في القرن 19م، وانتقال الإنسان من المجتمع الزراعي والرعوي إلى المجتمع الصناعي الذي تميز بالتنمية السريعة والمنافسة الاقتصادية الواسعة، والذي تطلب

تشغيل الكثير من اليد العاملة في مختلف القطاعات، ما نتج عنه كثرة حوادث العمل، وازدياد المنافسة، وتحسن المستوى التعليمي والمعيشي للإنسان الذي أدى إلى كثرة السكان وازدياد طلباتهم .

ومع تعرض العالم إلى الحربين العالميتين وما خلفتهما من دمار وخراب وكلفة بشرية واقتصادية كبيرة، وحاجة الدول المهتمة بالصناعة والتنمية الاقتصادية إلى رأس مال بشري مؤهل، دفع الكثير من الناس الى التحرك والهجرة إلى الدول المتطورة اقتصاديا رغبة في الحصول على منصب عمل مؤقت أو دائم يساعد على ضمان أدنى معيشة لهذا الإنسان المغترب، وبذلك ارتفعت طلبات العمل وازدادت العمالة الأجنبية ووقعت الكثير من الدول في مشكل البطالة، الناتجة عن تناقص فرص العمل، ومن جهة أخرى فقد ظهرت مشكلة الشيخوخة وما يصاحبها من تناقص في القدرة على العمل والعجز عن تقديم مردود إنتاجي أفضل، ناهيك عن الحالة الصحية التي لا تسمح بمواصلة العمل، مما دفع إلى ظهور أنظمة الحماية الاجتماعية في أشكال مختلفة، ففي فرنسا (6) وبعد الحرب العالمية الثانية تأسس أول نظام للحماية الاجتماعية في 04 أكتوبر سنة 1945 في التعليم رقم 2250-45، تضمن بموجبها حقوق العمال وعائلاتهم ضد مخاطر وحوادث العمل والتكفل بعطل الأمومة واحتياجات العائلات. ويعتبر المشرع الفرنسي بيار لاروك أول من وضع نظاما للتقاعد في فرنسا، حيث حدد سن 60 سنة كأقصى حد للإحالة على التقاعد، ومسار مهني يقدر ب 15 سنة على الأقل يسمح للعامل المتقاعد بالحصول على أجر التقاعد الذي يناسب مقدار الاشتراكات التي ساهم بها طيلة حياته المهنية .

نظام التقاعد في الجزائر :

بعد الحرب العالمية الثانية سنت الحكومة الفرنسية أول قانون للتأمينات الاجتماعية في الجزائر وبالتحديد سنة 1949 بموجب المقرر رقم 49/45 المطبق بموجب

القرار الصادر في 10-06-1949، المتضمن إحداث أول نظام للتأمينات الاجتماعية في الجزائر، وكان الهدف منه تشجيع المعمرين للقدوم إلى الجزائر وإعطائهم أكبر عدد من التحفيزات في هذا المجال.

لم يعتمد نظام التأمين على الشيخوخة في الجزائر لجميع العمال الأجراء إلا في سنة 1953⁽⁷⁾، أي خلال الفترة الكولونيالية أين كان يطبق القانون الفرنسي على الجزائريين وغير الجزائريين، ولم يشمل هذا الإجراء قبل هذا التاريخ إلا فئات معينة من الموظفين مثل عمال السكك الحديدية والنقل وموظفو الشركة الوطنية للكهرباء والغاز. أما بقية العمال غير الأجراء فلم يستفيدوا من هذا النظام إلا في سنة 1958 مثل الحرفيين وأصحاب المهن التجارية والصناعية، ويستثنى من ذلك طبقة الفلاحين و"الخماسة"⁽⁸⁾.

وحسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (CNES)⁽⁹⁾، فإن مشروع إصلاح وتعديل قانون الضمان الاجتماعي لم يلق الموافقة من طرف الحكومة في سنة 1975، نظرا لغياب تعبئة المنظمات النقابية، لكن ذلك لم يمنع من اتخاذ إجراءات مناسبة بانتهاج أسلوب اللامركزية في التسيير، بفتح مراكز للدفع والتكفل الصحي على مستوى كل التراب الوطني. وقد انبثق عن هذا الإصلاح أول قانون إطار للضمان الاجتماعي والتقاعد في الجزائر تحت رقم 12-83 بتاريخ 02 جويلية 1983. ويتكون من 69 مادة في أربع فصول، ويتضمن الأحكام التمهيدية التالية⁽¹⁰⁾:

يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد، والذي يقوم على المبادئ التالية :

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق .
- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات .
- توحيد التمويل .
- يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة.

وقد أشار هذا القانون إلى مجموعة من التشريعات التي تخص الشخص العامل، كالتأمين على التقاعد وضمان معاش يختلف حسب اختلاف طبيعة العمل أو المهنة، وتحديد قيمة المعاش وفقا لسنوات الخدمة المؤداة من طرف الشخص العامل، وكما تنص المادة 12 من نفس القانون فإن المعاش يحدد بنسبة 2,5 % من الأجر الشهري للمنصب.

انطلاقا من سنة 1990 تعرض هذا القانون إلى سلسلة من التغييرات حيث عدلت بعض مواده اثر بعض الأزمات التي مرت بها البلاد كالأزمة الاقتصادية في الثمانينات وسنوات المأساة الوطنية في التسعينات، ليستجيب للتحويلات ومتطلبات سوق العمل، ويحقق الموازنة المالية للبلاد.

إلا أن معظم مواد قانون 1983 مازالت سارية المفعول الى يومنا هذا، مع ازدياد التضامن العمالي لمختلف القطاعات، حيث يبقى دائما مطلبا جماعيا يصب في فائدة العامل والمؤسسات العامة والخاصة .

أنواع التقاعد في الجزائر:

تختلف سنوات الخدمة الفعلية من موظف إلى آخر ومن قطاع إلى آخر، وتبعا لهذا الاختلاف تم تحديد ثلاث أنواع للتقاعد، وضعها المشرع تبعا للاشتراكات التي كان يشارك بها كل عامل في القطاع العام (الحكومي) أو الخاص (أعمال حرة)، حفاظا على الحقوق المالية للموظف وضمانا لقضاء فترة تقاعد مريحة، بتوفير أجر شهري مناسب لنوع التقاعد الذي تحصل عليه.

وينقسم التقاعد حسب القانون السابق والتعليمات المتممة والمعدلة الصادرة من بعده إلى الأنواع التالية:

- التقاعد العادي (retraite normale):

يستفيد منه من الرجال من بلغ سن 60 سنة وعمل لمدة 15 سنة على الأقل في كل المؤسسات الحكومية. أما 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 .

التقاعد دون شرط السن : retraite sans condition d'âge
يستفيد منه كل عامل قام بالاشتراك لدى الصندوق الوطني للتقاعد CNR لمدة 32 سنة كاملة، حيث يمكنه أن يتقدم بطلب الإحالة على التقاعد المذكور حتى لو لم يبلغ العامل 60 سنة، وهنا يسقط شرط السن. ولا يمكن للمستخدم في هذه الحالة أن يحيل العامل إجباريا على التقاعد ما دام لم يبلغ بعد 60 سنة.

- **التقاعد النسبي:** retraite anticipé

انشأ هذا النوع من التقاعد وفقا للأمر التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994، حيث يتيح للعامل وبطلب منه الحصول على التقاعد المسبق باستيفاء الشروط التالية :

- 1- بالنسبة للرجل: بلوغ سن 50 سنة مع تأدية 20 سنة من الخدمة الفعلية على الأقل.
- 2- بالنسبة للمرأة: بلوغ سن 45 سنة مع تأدية 15 سنة من الخدمة الفعلية على الأقل .

ثانيا : التقاعد لدى عمال التربية والتعليم:

لا تختلف قوانين التقاعد في قطاع التربية والتعليم عن نظيراتها في القطاعات الأخرى وإنما هي نفسها وتطبق على العامل الذي يحمل صفة الموظف الموجود في علاقة تعاقدية مع مصالح الوظيفة العمومية، وبالتالي فكل موظف سيلجأ أثناء طلبه التقاعد إلى مؤسسة صندوق التقاعد المتواجدة على مستوى كل ولاية (CNR)، وتشكل ظاهرة التقاعد لدى عمال التربية والتعليم الصفة الأبرز في تاريخهم المهني، لما لهذه الكلمة من مدلول نفسي واجتماعي يجعل لها موقعا ظاهرا وجليا في مخيال الجماعة التربوية، فكل عامل يحمل تصورا ذاتيا عن التقاعد يختلف من عامل إلى آخر حسب الرتبة وطبيعة العمل المكلف به (مريح - شاق) .

فمنهم من يراه الحل الأنسب لمشاكله التربوية والإدارية بالتخلص من الضغوط المهنية بكل أنواعها، ويحسون بالراحة كلما تذكروا أنهم قريبون من التقاعد أو كلما واجهوا مشكلة من المشكلات المهنية كصعوبة تأدية المهام، التواصل السلبي مع المشرفين والمسؤولين، تناقص المردود وتدهور الطاقة الفكرية والبدنية... ويعتبر المعلمون والأساتذة الفئة الأكثر تضررا من مهنة التعليم لما يعانونه من مشقة في تربية الأجيال وتعليمهم والالتزام بتنفيذ محتوى دراسي في توقيت زمني مكثف ومرهق، وفي فضاء مادي واجتماعي ضيق جدا.

وبما أن مرحلة التقاعد هي مرحلة حتمية يمر بها الكل (ما لم يتعرض العامل إلى انقطاعات مهنية كالاستقالة أو الوفاة أو غير ذلك)، فإن ذلك يدفع بالكثيرين إلى التفكير في هذا التحول وفي الانتقال المفاجئ من مرحلة العمل والنشاط إلى الراحة وكثرة وقت الفراغ، ويتمثل ذلك في عملية التحضير والتخطيط للتقاعد، ويغيب ذلك عند البعض الآخر إلى حين الانقطاع المفاجئ الذي يصاحبه توقيف الراتب الشهري للموظف.

ومنه نحدد فئتين من الموظفين الأقرب إلى التقاعد:

- 1) فئة من العمال تخطط لكيفية الانتفاع من الوقت الزائد وضمان حاجياتهم المادية والنفس اجتماعية.
- 2) فئة منشغلة بالعمل التربوي والإداري ومتمسكة بالحياة العملية النشيطة، ولديها إحساس بضرورة مواصلة العمل وتقديم الخبرة للآخرين، والنظر إلى التقاعد على أنه مرحلة بعيدة وعادية .

سنبين فيما يلي الخصائص التي تميز هاتين الفئتين في المرحلتين التاليتين:

(1) مرحلة ما قبل التقاعد :

القلق عند اقتراب التقاعد :

تعتبر مرحلة ما قبل التقاعد الأصعب في تاريخ العامل، ففيها يتحدد المصير المهني للعامل وتتلور

لديه مجموعة من الأحاسيس و"تتأهبه مشاعر القلق والخوف والتوجس وإن حاول أن يتجاهلها"⁽¹¹⁾، إما من بُعد التاريخ المحدد للتقاعد بالنسبة للذين يريدون إنهاء مهامهم والتخلص من أعباء ومتاعب المهنة و هذا ما لمسناه لدى المعلمين والأساتذة وخاصة النساء منهم، فهن يحسن بالإرهاق وبعد وقت التقاعد والراحة، أو اقترابه بالنسبة للذين لا يرغبون في الخروج ويبقون متمسكين بالعمل رغم اقتناعهم بحتمية التخلي عنه والانتقال إلى مرحلة التقاعد والشيخوخة، وتفاقمهم بالتقاعد الإجباري عند سن 60 سنة .

إن هذا القلق ينعكس على الحياة الاجتماعية المهنية للشخص العامل، حيث يصبح عرضة لبعض الأمراض السيكوسوماتية (الأمراض العضوية ذات المصدر النفسي)، كارتفاع الضغط الدموي، الأمراض العصبية بكل أنواعها... والتي ترجع أسبابها إلى الأزمات النفسية والاجتماعية وصعوبة التكيف مع المعطيات التربوية الجديدة، وإلى تدهور العلاقة المهنية بين المعلم أو الأستاذ ورئيسه في العمل، ويكون غالبا مدير المدرسة بصفته المسؤول المباشر عن مراقبة نشاطات المعلمين والأساتذة، وفي بعض الأحيان المفتش التربوي أو الإداري للمقاطعة.

تتدهور هذه العلاقة نتيجة الضغوط الممارسة من رتبة إلى رتبة أقل وصولا إلى المدرسين، وتتمثل هذه الضغوط - حسب تصريحات المدرسين - في:

- كثافة البرامج والحجم الساعي اليومي للدروس مما يسبب إرهاقا لدى المكلفين بالتدريس.
- المراقبة و المتابعة المستمرة من قبل الهيئات الإدارية والتفتيشية .
- ضعف المردود المهني الناتج عن تدهور القدرات المعرفية والصحية المصاحبة للشيخوخة .
- تغير السياسة التربوية في كل مرة يفرض الاطلاع المستمر على المستجدات التربوية.
- الفشل في الترقية إلى رتبة أعلى .

ولكن هذه الضغوط لا يتعرض لها كل العمال، فحدثها تختلف من منطقة إلى أخرى ومن مدرسة إلى أخرى وبالتالي فالنظرة إلى التقاعد تختلف من عامل إلى آخر، وهي تتحكم في القناعة الشخصية لكل مربي، إذ تدخل مع عوامل أخرى (اجتماعية، صحية أو مادية) في تحديد الموقف من التقاعد واتخاذ القرار بالخروج وترك العمل إما مبكرا (50 سنة للرجل، و45 سنة للمرأة) أو انقضاء الفترة المحددة بـ 32 سنة من الخدمة الفعلية، أو انتظار التقاعد الإجباري عند بلوغ 60 سنة.

مظاهر التخطيط للتقاعد :

عند اقتراب التقاعد ينتاب العامل شعور بأهمية التحضير لهذه المرحلة والإعداد لها إعدادا ماديا ونفسيا، إما بوضع مشاريع مهنية حرة لا تتطلب بذل مجهودات كبيرة، أو التفكير في الراحة والاستقرار للذين يواجهون صعوبات وأزمات صحية. ويمكن تقسيم عمال التربية بصفة عامة وحسب الممارسات المهنية المترافقة مع مهنتهم اليومية في قطاع التربية ورغبة منهم في إيجاد ما يملأ الفراغ الذي يخلفه الخروج إلى التقاعد، إلى الفئات التالية:

- أ- الفئة الأولى من العمال (من مختلف الرتب - معلمين، أساتذة، مديرين ...) يزاولون -إضافة إلى مهنتهم اليومية - نشاطات أخرى ثانوية في شكل أعمال حرة يمارسونها خارج أوقات العمل الرسمية أو في أوقات الفراغ، وهم يتمسكون بها لدرجة أنه لا يمكنهم التخلي عنها لأنها حسب رأيهم تحمل عدة معان وأشكال رمزية، تحمل في طياتها الإرث الأبوي المقدس في بعض الأحيان كالاشتغال في الفلاحة وخدمة الأرض، تربية الحيوانات والنحل والمحافظة على الموروث المادي الذي بقي وتوارث أبا عن جد، مثل العتاد الفلاحي، وكل ذلك في مكان يسمى الفيرمة⁽¹²⁾. وهي ذات أغراض نفعية أو تجارية (أسواق الخضار والفواكه والمواشي). والبعض الآخر يملك محلات تجارية

(مكتبات، مواد غذائية، بيع الملابس بكل أنواعها...). هؤلاء يرون أن المزاوجة بين وظيفتين يتطلب مجهودا مضاعفا وتفرغا تاما، إلا أن ذلك يفرض عليهم إما استئجار بعض العمال أو التكفل الفردي بهاتين الوظيفتين، وكلا الحلين في نظرهم غير كاف وينتج عنهما بعض المشاكل في التسيير أو في إيجاد الشخص المناسب لهذا العمل أو في نشوء صراعات مع المسؤول الذي يستفسر ويحاسب عن كل تقصير أو غياب عن العمل. ويبقى هذا العمل الثانوي متواصلا ولا يخضع إلا لإرادة صاحبه في توقيفه أو الاستمرار فيه حتى بعد التقاعد (بعد 60 سنة).

ب- فئة من عمال التربية منشغلون بالمهنة اليومية لهم (التربية والتعليم)، إضافة الى تقديم دروس تدميمية لفائدة التلاميذ الذين يرغبون في تحسين مستوياتهم الدراسية أو التحضير للامتحانات الرسمية (شهادة نهاية مرحلة التعليم الابتدائي) وهذا النشاط يكون دائما في أوقات الفراغ، وبعد المواقيت الرسمية أو في أيام العطل .و يكون هذا العمل الإضافي إما بالمجان تحت إشراف بعض الجمعيات الناشطة في مجال التربية والتعليم، أو كعمل ثانوي مريح غير مرخص في البيوت أو في محلات شخصية .

ت- فئة أخرى من العمال لا يهتمون إلا بالوظيفة الحكومية دون أي ممارسة مهنية أخرى، إما العمل التعليمي (التدريس) أو العمل الإداري، وذلك لعدم قدرتهم على إيجاد نشاطات أخرى، أو لا يملكون الإمكانيات المادية والخبرات المهنية أو الحرفية التي تؤهلهم لممارسة نشاطات مهنية ثانوية، أو انعدام الرغبة في ذلك .

كل فئة من هذه الفئات تتصور التحضير الملائم للدخول في مرحلة التقاعد انطلاقا من قناعات ذاتية تتماشى وميولات، رغبات واهتمامات كل شخص، فهذه القناعات تساهم بنسبة كبيرة في تحديد المصير

الاجتماعي والنفسي للمتقاعد، وإجابة على مجموعة تساؤلات داخلية ذاتية، وأخرى خارجية محرجة في بعض الأحيان من طرف زملاء العمل أو آخرين، منها:

- ماذا افعل عندما اخرج ؟
- أين اذهب و كيف أعيش ؟
- لماذا لا ترتاح و تخرج إلى التقاعد؟

- إذا لم تكن لك القدرة على العمل فإخرج إلى التقاعد؟

وتطرح هذه الأسئلة خاصة على الذين انهوا سنوات الخدمة وبلغوا المقدار القانوني للاشتراكات المقدر بـ 32 سنة، ومازالوا متمسكين بالعمل إلى غاية 60 سنة (التقاعد الإجباري)، لاعتبارات مادية واجتماعية ونفسية. وتختلف النظرة إلى التقاعد من عامل إلى آخر، حسب الفئات المذكورة سابقا، وحسب الرتبة المكلف بها ومدى تلاؤمها وقدرات عاملي التربية من حيث قلة المجهود المبذول، والتحرر من العمل المرهق ومن كل مراقبة مهما كان شكلها.

فالمكلفون بالتعليم وتقديم الدروس وتنفيذ برنامج دراسي مكثف وبحجم ساعي يومي مغلق، يشكون من صعوبة مواصلة هذه المهام التي أصبحت شاقة في نظرهم، وبعد بلوغ سن متقدمة لا تسمح بتقديم المردود المطلوب، ولا بالوصول إلى الأهداف المسطرة، فأغلب هؤلاء يعانون من أزمات صحية وضغوط مهنية لا توفر لهم الرضا المهني المنشود. ذلك ما يجعلهم يفكرون في الخروج إلى التقاعد والاستقرار قرب المنزل، والانشغال باحتياجات العائلة والتفكير في مستقبل الأولاد، أو إلى وضع مشاريع مستقبلية تختلف من موظف إلى آخر حسب (الرتبة المهنية، الجنس، الحالة الاجتماعية...).

أما المكلفون بالإدارة من مديرين أو مفتشين فربما تخلصوا من المراقبة المستمرة لبعد السلطة الوصية عن مكان العمل أو لعدم تقيدهم بتوقيت زمني يجبرهم على عدم مغادرة مقر العمل، وهم بذلك يحسون بنوع من

ظل زيادة الاحتياجات المادية الأسرية المعتمدة على الدخل الوحيد.

أما الفئة الأخرى من المتقاعدين ذات الاكتفاء المادي المؤقت (وهم الذين خططوا للدخول في هذه المرحلة بتوفير المبلغ اللازم لقضاء فترة انقطاع الراتب القديم)، أو المنشغلون بمهن أخرى ثانوية، فهم يشعرون بالراحة بتخلصهم من التزامات المهنة السابقة من جهة، وتفرغهم لقضاء حاجياتهم الأسرية والمهنية (نشاطات ثانوية) والتكفل بانجاز مشاريعهم وتصوراتهم المستقبلية.

كما يفضل اغلب المتقاعدين الحفاظ على علاقاتهم الاجتماعية مع زملاء المهنة السابقة وتستمر في شكل زيارات مفاجئة لمقر العمل السابق، وتكون في بعض الأحيان زيارات تعاون ومساعدة ممن استخلفهم (مديرون ومفتشون) قصد تقديم الدعم المعنوي والخبرة التي يحتاجها الموظف الجديد في المهنة أو في مقر العمل (المدرسة)، إلا أن هذه الزيارات تقل تدريجيا مع مرور الوقت نظرا لعدم وجود الأسباب التي تستدعي الزيارة. مما يولد شعورا لدى المتقاعد بأن صلته بالعمل السابق وما يرتبط به من زملاء بدأت تتلاشى وأنه يعتبر غريبا عنهم، ليفاجأ عندما يستدعى للحفلات التي تقام بمناسبة الأعياد الوطنية، وخاصة يوم العلم. حينها يساهم الكل في تكريم هذا المتقاعد ويقومون بذكر خصاله وأخلاقه، وإبراز أثاره التربوية والمجهودات التي قدمها خدمة للعلم، فلا يملك هذا المتقاعد إلا التعبير بالشكر الجزيل والبقاء في بعض الأحيان لأنه يحس بأنه مازال موجودا ومازال أصدقاءه يذكرونه ويقدرونه، وهذا ما يحتاج إليه المتقاعد.

الحياة بعد التقاعد:

عند دخول العامل مرحلة التقاعد يُلاحظ أنه انتقل من حالة إلى حالة أخرى قد تكون مرغوبة أو غير ذلك، ويحس فيها بتغير دوره الاجتماعي والمهني، فيبدأ بتدقيق حياة التقاعد بكل حذر وتطبيقا للتصورات التي وضعها قبل التقاعد والتي بناها باحتكاكه بزملائه المتقاعدين.

الراحة والحرية في أداء العمل المكلف به، دون ضغوط نفسية أو مهنية، إضافة إلى الرتبة الاجتماعية التي تحتم على الآخرين (المعلمين، الأولياء...) الاحترام وطلب المساعدة، مقابل امتيازات وحاجات اجتماعية ونفسية، كاكتمال ود وتقدير الآخرين، ما يجعل الطرفين في عملية تبادلية .

لكن ذلك لا يمنع من وجود بعض الصراعات التي يفرزها التنظيم الداخلي للمؤسسة التربوية، أو الرغبة في تحقيق بعض الأهداف التي برمجت في المشروع البيداغوجي لكل مؤسسة، وتتشأ هذه الصراعات عند جهل أو تجاهل الموظف لواجباته، أو عدم فهم العلاقة الوظيفية التي تربط المعلم أو الأستاذ بمسؤوله المباشر (مدير المؤسسة) .

من هنا ندرك أن كل موظف مهما كانت رتبته وعند اقتراب التقاعد، ونتيجة لعدة أسباب، يملك مجموعة من التصورات والبدائل التي يستأنس بها كحلول مؤقتة، والتي يظهر أغلبها في شكل مشاريع مستقبلية، أو خيارات أخرى تختلف حسب ظروف كل موظف.

2- مرحلة ما بعد التقاعد :

الانضمام إلى صندوق التقاعد (أول أيام التقاعد):

عندما يتم توقيف الراتب المهني للعامل وتحويله إلى مصالح صندوق التقاعد، يبدأ المتقاعد في متابعة ملفه وتكملته إن كان ناقصا، حرصا على الإسراع في تسوية وضعيته المالية والتمكن من ضمان واستقرار الراتب الشهري الجديد، ففي بعض الأحيان ينتظر المتقاعد مدة تزيد عن أربعة أشهر، ويرجع ذلك لأسباب تتعلق بالمتقاعد بحد ذاته لأنه لم يسرع في تكوين ملفه الإداري في الآجال المحددة، أو يرجع إلى الضغوطات الكبيرة على مصالح صندوق التقاعد، علما أن هذا الأخير يستقبل عدد كبير من الملفات ومن كل قطاعات الولاية. يشعر الكثير من المتقاعدين بالقلق المتزايد من تأخر راتب التقاعد خاصة في الأشهر الأولى، نظرا لوقوع هذا الاضطراب في الأجر مما يولد انزعاجا لدى البعض في

لكنه في كل الأحوال سيسعى إلى ملء الفراغ الذي أحدثه الانقطاع عن العمل المتميز بالانضباط والحرص على أداء الواجب.

فمن جهة الأجر المادي فهو مقبول أو جد مقبول في نظر اغلب المتقاعدين وبالتالي فذلك لا يشكل عائقا أو حسرة على تناقص الأجر، إلا الذين استفادوا من التقاعد النسبي الذي لا يبلغ أجره المقدار المحدد لخضوعه لنسبة تقل عن 80%.

إلا أن الكل يسعى إلى التفكير في كيفية قضاء الوقت الزائد باتخاذ جملة من الممارسات والأعمال في فضاءات يختارها المتقاعد وفق ما يحقق رضاه ويثبت وجوده كطرف فاعل في المجتمع، وتساعده على تحقيق نوع من التوافق مع الحياة الأسرية والاجتماعية.

ثالثا : ممارسات المتقاعدين (كيفية تسيير الوقت):

معظم متقاعدي عمال التربية من مديرين ومعلمين... يسيرون أوقاتهم في فضاءات محدودة، تختلف حسب مكان الإقامة واهتمامات المتقاعد وميولاته، سواء الاجتماعية أو الدينية أو المهنية... الخ فكل متقاعد يفضل الفضاء الذي يرتاح فيه ويجد فيه متنفسا لضغوطات ومتاعب الحياة الأسرية اليومية، ويقر آخرون أنهم يعيشون في فضاء ثلاثي الأبعاد (المنزل - السوق - المسجد) أو ثنائي الأبعاد (المنزل - المسجد)، ولا يضيف إلى ذلك شيئا إلا نادرا أو حسب دواعي الحاجة إلى ذلك . ومن الفضاءات التي يفضلها المتقاعدون نجد:

❖ الفضاء الديني (التحضير الروحي وتطهير النفس):

وهو المفضل لدى اغلب المتقاعدين، فالدين غذاء روحي ينشر الطمأنينة والسكينة في النفوس⁽¹³⁾، وفيه يقوم المتقاعدون بتأدية التزاماتهم وواجباتهم الدينية والتفرغ للعبادة وكل ما من شأنه أن يربط العلاقة الروحية بالله، وهو ما نطلق عليه التحضير الروحي لمرحلة ما بعد الموت، فهم بهذا التصور يحرصون على أداء الصلوات في المسجد وحضور جلسات الذكر

والدروس الدينية، وإنشاء برنامج ديني لحفظ القرآن الكريم، والمشاركة في الأعمال الخيرية كصيانة المسجد والمحافظة على نظافته.

وعند الخروج إلى التقاعد يتلقى العامل من زملائه تبريكات وتمنيات بزيارة البقاع المقدسة وقضاء ما تبقى من العمر في صحة وعافية وأحسن الأحوال، فالكثير منهم يتمنى بل ويبرمج زيارة لأداء الحج أو العمرة، يختم بها مساره المهني. وهو ما يصبو إليه كل عامل قارب على التقاعد فهو يريد أن يختم مشواره المهني بهذه العبادة التي تطهر ما تدنس - في نظرهم - في مراحل العمر الأولى، ويستقر قرب العائلة والمنزل، ويرتاح من قيود والتزامات العمل.

وهو ما يصرح به احدهم حيث يقول: "خاصتنا حجة ولا عمرة ونكملو اياماتنا على خير، نتمنى نروح لمكة نغسل عظامي ونجي". ويقول آخر: "أخدم أصغري لكبري واخدم اكبري لقبري". دلالة على أن الإنسان يتعب ويكد في صغره ليرتاح في كبره بتوفير حاجاته المادية والمحافظة على حالته الصحية، وأثناء بلوغ الكبر يفكر هذا الإنسان في الحياة بعد الموت بالإعداد لها وتحضير النفس تحضيرا روحيا مرتبطا بتأدية التزاماته بالقيام بالعبادات والشعائر الدينية التي تشعر بالرضا عند القيام بها، وتخفف من الضغوط الحياتية وأشكال القلق الذي ينتاب كبير السن.

يرتبط المتقاعد أو كبير السن ارتباطا وثيقا بالدين ويظهر ذلك من خلال الممارسات والطقوس اليومية أو الأسبوعية أو السنوية، فوجودها يتجدد باستمرار لتصبح ماثلة وحية في قلوب الجماعة، ويصاحبها تغيير الملبس إلى عباءة يغلب عليها اللون الأبيض وتعتبر إجبارية في نظرهم لأداء الصلوات أو حضور مناسبات دينية أو اجتماعية. وتتمثل عبادات وشعائر هذا الفضاء في الممارسات التالية:

1- العبادات اليومية: كالصلاة والذكر والدعاء.

2- العبادات الأسبوعية: صلاة الجمعة

3- العبادات الموسمية: صلاة العيد، الحج والعمرة، صوم رمضان

إضافة إلى ذلك يساهم بعض متقاعدي التربية في بعض النشاطات ذات الطابع الجمعي كالمشاركة في أعمال الجمعيات الدينية ذات الاتجاه التطوعي أو الانخراط فيها، أو تعويض أئمة المساجد (أثناء عطلهم أو غياباتهم) في إمامة المصلين أثناء حلول أوقات الصلوات الخمس (إمام متطوع).

أما المتقاعدات فالتزامهن ببيوتهن والقيام بالممارسات والطقوس الدينية فيها أولى من الخروج إلى المسجد إلا في العبادات الموسمية أو الدورية مثل أداء صلاة الجمعة أو صلاة العيدين، حيث يحرص مهندسو بناء المساجد على توفير جناح خاص بالنساء، مفصول بحجاب عن الرجال يمنع الاختلاط بهم، مع تقيد المصلية بآداب المسجد كارتداء لباس ساتر لكل الجسد إلا الوجه والكفين.

❖ الفضاء الاجتماعي:

الداخلي (الأسرة أو العائلة):

وهنا يتكفل الشخص المتقاعد بصفته (ذكرا أو أنثى) باحتياجات الأسرة أو العائلة، ويحرص على متابعة مسار الأبناء التربوي أو المهني، أو التفكير في بناء أسر جديدة للأبناء حيث يعتبر ذلك الشغل الشاغل الذي يفكر فيه المتقاعد، فتزويج الأبناء يعتبر مسؤولية وواجبا أخلاقيا ودينيا، فارتياحه مقرون بذلك، أما الأمهات المتقاعدات فتفكيرهن ينصب خاصة على ضمان مستقبل بناتهن بتوفير ما يلزمهن من حاجات مادية ومعنوية أو بتزويجهن.

وغالبا ما يحافظ رب الأسرة المتقاعد على تماسك العائلة وحمايتها من التفكك، فطبيعة المجتمع الجزائري وخاصة في مناطق الريفية أو شبه الريفية مازال يتكون من العائلات الممتدة ويعارضون بشدة انفصال الأبناء المتزوجين عن العائلة، وكثيرا ما تحدث الصراعات بين الآباء والأبناء عند معارضة قيم الأسرة أو عاداتها.

فرب الأسرة بصفته الأب الأكبر يتمتع بسلطات واسعة على جميع أفراد الأسرة التي تسودها علاقات اجتماعية تراتبية، فعامل السن هو العامل الرئيسي في فهم البناء الاجتماعي للمجتمعات البدائية التي يقوم تنظيمها الاجتماعي على ما يعرف باسم نظام طبقات العمر، حيث يقوم نظام التفاضل الاجتماعي بترتيب أعضاء المجتمع وخاصة الذكور منهم على أساس العمر ومرتبة الشيوخ عادة ترتبط بأمور الدين وأداء الشعائر والطقوس بوصفهم أكبر أعضاء المجتمع الأحياء سنا وأقربهم إلى العالم الآخر، " وترتبط السلطة بالقيم والتقاليد وغالبا تتركز في أيدي كبار السن" (14).

وفي المقابل هناك البعض يبدي موافقة على ذلك، بل ويعتبرونه واجبا لكي يتحمل الابن مسؤولياته والتمكن من بناء أسرته بنفسه، وبذلك تتعزز العلاقات الاجتماعية وترقى إلى مستوى الاحترام والتقدير والشوق إلى لقاء الأبناء والأحفاد واجتماع العائلة. فـ "القرب يجيب الكلام والبعد يجيب السلام" وهو ما يعبر عن ضرورة توطيد العلاقات والروابط الاجتماعية بالانفصال عن الأسرة الممتدة إذا تكاثر أفرادها (أكثر من أسرة داخل العائلة الواحدة أو داخل المسكن الواحد) وهو ما يكون سببا في ظهور النزاعات والصراعات العائلية التي تنتهي بالانفصال في اغلب الأحيان.

الخارجي :

وفي هذا الفضاء يقضي المتقاعد معظم التزاماته اتجاه الجيران أو الأقارب مع وجود الوقت الكافي لتبادل الزيارات الخاصة بالمناسبات، فهو بذلك يحرص على ترسيخ العلاقات الاجتماعية، وتقادي لوم وعتاب الآخرين، ونجد أن هذه الالتزامات تكثر لدى النساء نظرا لكثرة المناسبات والأحداث العائلية، حيث تجد المرأة نفسها مجبرة على أداء هذا الواجب ورد الجميل لمن أحسن إليها أو أكرمها.

ويستجيب الرجال أيضا لدعوات الإصلاح الاجتماعي وترميم العلاقات الاجتماعية كالزواج

والطلاق، بالتدخل كرمز للاحترام والطاعة، فحضور الكبار له مكانته عند الناس، لأنهم يمثلون السلطة الرمزية الضابطة للمجتمع والحريصون على تبليغ قيمه، عاداته وتقاليده وترسيخها.

❖ الفضاء التجاري :

هذا الفضاء له علاقة وثيقة بالتبادل التجاري والممارسات المربحة، وتكون بعد التقاعد مباشرة، إما انه كان يزاول هذا النشاط بالتوازي مع وظيفته السابقة ومواصلة ذلك بعد التقاعد، أو التحاقه بهذه الممارسة التجارية بعد التخطيط لها، أو بعد قضاء وقت كاف من الراحة وكثرة وقت الفراغ، مما استوجب التفكير في بعض الممارسات المربحة من جهة والترفيهية من جهة أخرى. حيث يصرح ح.ش قائلا "الواحد لازم يلهي روحو بحاجة، يدير حانوت ولا يتبع المارشي". ويضيف آخر "راني نخدم بعد التقاعد pour éviter le vide c'est tous".

وتتمثل هذه الممارسات في اغلب الأحيان بفتح محلات تجارية لبيع اللوازم والكتب المدرسية، محلات للكتابة العمومية، هاتف عمومي، ...

ويقوم البعض الآخر بمواصلة أعمال الفلاحة والزراعة وتربية الحيوانات في الريف، بمشاركة النساء، فلهن دور مهم في تهيئة مكان الفيرمة والإشراف على تربية الحيوانات والاستفادة من ألبانها وصوفها وحتى فضلاتها التي تستعمل في تسميد التربة، وتسند هذه الأعمال أحيانا إلى الأبناء نظرا لظهور مقدمات العجز لدى المتقاعد، أو رغبة منه في الاحتفاظ بهذا الموروث المادي وعدم تهميشه.

ويعتبر سوق عمي موسى الأسبوعي يوما الأربعاء والخميس المتنفس الرئيسي للمتقاعدين، فهو يمثل لهم إضافة إلى دوره التجاري واقتناء الحاجيات الضرورية من خضر ومستلزمات أخرى، مركزا إعلاميا واتصاليا، ففيه يلتقي المتقاعد بالأصدقاء لتبادل الأخبار

والاستشارات والترويح عن النفس، وينقسم المتقاعدون حسب خصوصية السوق إلى:

البائعون: يحجزون احد أركان السوق وأماكنه بحيث تبقى ذات ملكية مؤقتة مرتبطة بالبيع ، ويحافظ عليها طيلة مداومته للسوق، ولا يحق للآخرين استغلالها إلا بإذن من صاحبها. وكثيرا ما تحدث الصراعات بين الباعة حول هذه الأماكن (نقاط البيع) وتنتهي إما بالإصلاح بين المتخاصمين بحضور شيوخ كبار وفرض حل وسط بينهما.

المشترون: يقصدون السوق في الصباح الباكر لاقتناء أحسن السلع، وحتى يتسنى لهم الحديث مع الأصدقاء من داخل المدينة أو خارجها، وفي طريق العودة لا بد من المرور على الأكشاك لشراء الجريدة المفضلة لقراءتها في البيت.

❖ الفضاء الترفيهي :

يختلف هذا الفضاء من متقاعد إلى آخر ومن بيئة إلى أخرى، حسب رغبة الشخص والراحة النفسية التي يجدها فيه، أو لقضاء حاجات معينة تقرض عليه التواجد فيه.

عند الرجال :

الأغلبية تتواجد في الحدائق العامة أو في الأماكن الحيوية التي يقصدها عامة الناس، وهناك يتبادل المجتمعون الأخبار المتعلقة بكل المجالات الاجتماعية، الثقافية، السياسية والاقتصادية، خاصة بمقارنة الوضع المعيش الحالي مع السابق، أو الصفات والقيم التي يحملها جيل مجتمع اليوم مع القيم والعادات التي كانوا ولا زالوا يعيشونها أو يحملونها، فهم شديدي النقد للتغيرات التي تحدث داخل المجتمع على مستوى القيم والعادات والتقاليد.

ولا يخلو هذا الفضاء من بعض الألعاب المسلية كلعبة "الدومينو" أو "الكارتا" أو "الدامة" وهي كلها ألعاب ترفيهية مسلية، تثير دافعا حماسيا في فرض الذات من خلال النجاح فيها " الغلبة"، وتكون إما ألعابا فردية أو

جماعية، وكثيرا ما يميل البعض إلى الألعاب الجماعية التي تنسج نوعا من العلاقة الحميمة بين شركاء اللعبة وتثير التنافس بين الفريقين المتنافسين.

ويفضل آخرون قضاء وقت الفراغ في مشاهدة التلفزيون أو الاستماع إلى الراديو من أجل متابعة برامج محددة كالأخبار الوطنية أو الدولية أو متابعة بعض البرامج الترفيهية والأشرطة الوثائقية. ناهيك عن قراءة بعض الصحف اليومية كيومية الخبر والشروق وخاصة صوت الغرب لأنها تحمل أخبارا يومية عن منطقة عمي موسى يوفرها بعض المراسلين من أبناء المنطقة. وبعض الألعاب المسلية الترفيهية التي تزيد من دافعية المتقاعد لحل ألغازها.

كما أن الرحلات تأخذ جانبا مهما في حياة المتقاعد خاصة في مراحله الأولى فتوفير السيارة يعتبر من الضروريات التي تساعد في تنقلات العائلة وزيارة الأقارب والأصدقاء أو الذهاب إلى الحمامات من أجل الراحة والاستجمام وتغيير الجو الروتيني ، فمن إيجابيات التقاعد انه يوفر الوقت الكافي للاهتمام بالعائلة والترويح عن النفس.

عند النساء :

أما النساء فمعظم أوقاتهن يصرفنها في متابعة بعض المسلسلات الوطنية أو العربية المدبلجة، وتبادل الزيارات مع الأقارب والأحباب وهذا بعد التفرغ من الواجبات المنزلية والتزامات العائلة.

رابعا : تقسيم الزمن المعاش:

الكثير من المتقاعدين يشكون من وقت الفراغ، وقد حدد ديميزديي Dimazedier الفراغ بأنه يعرف على أساس الوظائف الثلاثة التي يؤديها الفرد في الاستجمام والتسلية وتطوير الشخصية، فالفراغ الذي يأتي بعد العمل والإرهاق يساعد الإنسان على الترويح والاستجمام، وعندما يبلغ الإنسان درجة الاستجمام يستطيع المشاركة في أنشطة التسلية والترويح التي تجلب له المتعة والسرور والإقناع النفسي⁽¹⁵⁾.

يمكن تقسيم الوقت المعاش الخاص بالمتقاعدين حسب الأهمية إلى الأنواع الآتية :

الوقت الضروري:

وهو الذي لا يمكن التفريط فيه أو تأجيله إلا للضرورة، ويتضمن الكثير من الأحداث والالتزامات، ويتمثل في:

- أوقات الصلاة (الصلوات اليومية المفروضة، صلاة الجمعة، صلاة العيدين ...).

- مواعيد زيارة الأطباء (خاصة ذوو الأمراض المزمنة).

- مواعيد تناول الأدوية، وتحضير الوجبات الغذائية.

- المناسبات والأحداث العائلية.

- أيام تقاضي أجور التقاعد (لأنها محددة بتاريخ يومي من كل شهر): فكل صندوق (CNR) له تاريخ شهري محدد لصب رواتب المتقاعدين، وذلك لتجنب الضغوط على مصالح البريد، إذ يتجمع العديد من المتقاعدين أمام مكاتب البريد منذ الصباح الباكر.

- مشاهدة بعض البرامج التلفزيونية المهمة كالأخبار وبعض البرامج الدينية.

- أوقات النوم (القيولة) حيث تعتبر من الضروريات التي لا يستغني عنها الشخص المتقاعد.

- اقتناء مستلزمات واحتياجات العائلة من غذاء وملبس...الخ.

وللوقت أهمية خاصة لدى النساء فهو أكثر من ضروري نظرا لكثرة الممارسات والأشغال المنزلية، قد يشكون من ضيق الوقت في بعض الأحيان، أمام تدني القدرة الصحية على القيام بكل الأشغال، ومن الأعمال التي يقومون:

- التوجيه والإشراف على تدريب "الكنة" (زوجة الابن) للقيام ببعض الواجبات المنزلية.

- المساعدة على تربية الأحفاد والتكفل بهم.

الوقت الترفيهي :

- تزيين داخل المنزل وتجميله، وتنظيمه والعناية بأثاثه ويكون من اهتمامات ربة البيت⁽¹⁶⁾.
- الحرص على إعادة ترميم البيت من الداخل (المطبخ والحمام وقاعة الضيوف)، ومن الخارج - خاصة الواجهة - بإعادة الطلاء وتزيين المدخل وهو من اهتمامات النساء أيضا لكنه تحت مسؤولية رب البيت.
- تقوم النساء بصناعة بعض الحلويات المنزلية لاستغلالها أثناء زيارات الأقارب والجيران أو أثناء المناسبات المختلفة.
- قراءة المجلات والجرائد ومشاهدة التلفزيون بالنسبة للرجال والنساء.
- الرحلات وزيارة الأقارب: تميل المتقاعدات إلى طلب الرحلات وزيارة الحمامات والمناطق السياحية أكثر من الرجال، وذلك للترويح أكثر عن النفس واستبدال المكان اليومي بمكان أكثر ترفيها، ويسمح بالقضاء على الروتين اليومي .
- جماعات السمر في الحدائق العامة أو في المقاهي أو الطرقات: إذ يتفق أفراد الجماعة على مكان وزمان الالتقاء اللذان يمتازان بالثبات وعدم التغير إلا في حالات الاتفاق من جديد، مما يجعل الشخص المعني يحول هذا الوقت الترفيهي إلى وقت ضروري لا يمكن الاستغناء عنه، وبالتالي يُبرمج آليا للذهاب إلى المكان المختار، وكل جماعة لها المكان المفضل، ويُختار وفق معطيات وشروط تناسب الجماعة المتفقة، وتتمثل هذه الشروط في :
- وقوعه في منطقة حماية⁽¹⁷⁾ تابعة لأحد أفراد الجماعة (قرب المنزل أو في محل تجاري)، أو في مكان عمومي.
- يتفق الأفراد على زمن مناسب يكون بعد "صلاة العصر وقبل صلاة المغرب" في غالب الأحيان، لأنه خال من الالتزامات العائلية والدينية.

- يتفق بعض الأفراد على أماكن توفر بعض الشروط كالتدخين وتناول القهوة، ولا يتم ذلك إلا في مقاهي خاصة تحمل اسم الشهرة لصاحبها و تستعمل لتقييد مكان التواجد في حالة البحث عن الشخص المطلوب .

الوقت الزائد :

وهو ما زاد عن حاجة الإنسان، ولم يحسن المتقاعد تسييره فبقي زائدا لا عمل فيه ولا ممارسات، وهو ما يشتكي منه أغلب المتقاعدين، فهذا الوقت يفرز عدة اضطرابات وأزمات تنعكس على حياة المتقاعد أو الشخص المسن، إلا أن البعض يفكرون في كيفية قضاء الوقت الزائد ببرمجة بعض الأعمال الخفيفة المهنية كالتجارة أو التكفل باستغلال الأراضي الفلاحية التي يملكونها، فهي توفر لهم بعض الرضى عن الحياة والإحساس بالنشاط والتمسك بالعمل.

ويستغله آخرون في المطالعة والكتابة وأحيانا في البحث، فقد سجلنا أن بعض المتقاعدين ممن لهم الرغبة في الكتابة يستغلون أوقاتهم في البحث والتأليف في المجال التربوي، أو العمل كمراسلين لبعض الصحف الوطنية.

ملاحظات :

- يقوم الشخص المتقاعد بمزاولة هذه الممارسات حسب استطاعته وقدرته الصحية .
- يتناقص استغلال المتقاعد لوقته الزائد تدريجيا كلما كبر في السن إلى أن يصبح عاجزا عن الخروج ومغادرة البيت.
- يتناقص دور المتقاعدة في تسيير شؤون البيت وتقل واجباتها كلما تقدمت في السن، مما يضطرها لتسليم أشغال البيت إلى البنات العازبات أو إلى زوجات الأبناء (الكئات)، والاكتفاء بالتسيير والتوجيه.

خامسا : تمثلات النجاح في الحياة عند المتقاعدين :

يعتبر النجاح من العوامل المهمة المساهمة في سعادة الإنسان والإحساس بقيمة الحياة ، فكل عمل يقوم

به الإنسان إلا وله انعكاس على حياته وعلى رضاه بما يصنع وبما يقدمه للآخرين من خدمات مقابل مزايا نفسية واجتماعية ، كعبارات الشكر أو الإحساس بقيمة الذات.

فالمتقاعد وبعد سنوات طويلة من العمل والعطاء يسترجع ويتذكر ما قدمه خلال مسيرته التربوية، فهو يعيش فترة تقييمية يميزها محاسبة النفس والبحث عن ما يبرز للآخرين حبه لعمله وإتقانه له دون تقصير أو تفريط، فهو كان يحمل مشروعا لا تظهر أهدافه إلا بعد عقود من الزمن، وكل متقاعد يرى النجاح الذي حققه حسب عدة تصورات شكلت الجوانب التي نبينها كما يلي:

الجانب النفسي الاجتماعي:

نظافة المكان: " خليت بلاستي نقيه " . la propreté de la place occupée

يعبر المتقاعد (وخاصة المسؤولين كالمديرين والمفتشين) عن الرتبة التي شغلها بالمكان (place-البلاسة) وهو تفسير رمزي يدل على ظروف ومكان مزولة المهنة، أي في حقل متكون من شبكة من العلاقات المتداخلة، وهي ذات طبيعة اجتماعية، نفسية، تربوية ومهنية، فالنجاح في العمل يعني المحافظة على هذه العلاقات دون التفريط في العمل أو الإساءة إلى الآخرين (زملاء في العمل أو من هم تحت المسؤولية). عكس الآخرين الذين بالغوا في الإدارة والتسيير، واستغلوا مناصبهم العليا لفرض الذات على الآخرين وإرغامهم على الطاعة، ومارسوا ضغوطا مهنية ونفسية تجعل العامل ينفر من عمله ويفضل التقاعد المسبق أو المبكر.

أداء المهمة: "بركات خدمنا بالنية، باغي نريحو"،
"اللي علينا درناها. اخدنا الشيء اللي طقنا عليه".

وهذا دليل على أن المتقاعد قدم ما عليه وأنجز المهمة التي كلف بها والتي تتمثل في التدريس وتربية النشء، وعلى الرغم من أنها شاقة إلا أن ذلك لم يمنع من المحافظة عليها والتفاني فيها إلى آخر لحظة من

لحظات العمل. فذلك يعتبر شيئا مقدسا وإرثا رمزيا يحتفظ به المتقاعد ويستأنس به إلى آخر أيام عمره. كما تؤكد هذه الفئة على أداء الواجب والأدوار التي كلفوا بها، مع الوجود الدائم لعبارات الإخلاص والتضحية مما يستلزم في نظرهم تقدير هؤلاء وعدم تهميشهم، ورد الاعتبار لهم .

وفي هذه المرحلة وخاصة في أولى سنوات التقاعد يحاسب المتقاعد نفسه، فيرجع بذاكرته إلى الأيام الأولى من العمل ويستعرضها لحظة بلحظة ليتذكر ثمار عمله وكل المحطات الايجابية والسلبية في هذه المسيرة المهنية، وذلك ما يجعل هذا الشخص في بحث دائم عن كل ما يبرر إتقانه لعمله وانضباطه طيلة عقود من الزمن، ومتى وجد هذا المبرر سارع إلى نشره وسرده للآخرين ويرافقه الشعور بالسعادة والرضا النفسي على هذا الانجاز.

"الواحد كي يشوف التلاميذ نتاوعو نجحوا واصبحو إطارات يحس بلي هو انجح، ويفرح ويحس بلي أدى الواجب انتاعه".

الاستشارة والتوجيه:

إذ يقومون بتقديم عدة توصيات وتوجيهات مهنية تركز على إعطاء معايير النجاح وتجنب الوقوع في الأخطاء والزلات سواء كانت مهنية أو تربوية أو قانونية، وخاصة الالتزام بأخلاق المهنة وعدم إهانة الغير (أخطيك مالعيب وما تحقرش). وبذلك فهم يحسون انه مازال لهم دور كبير في التوجيه والإرشاد وخاصة إلى الأخلاق، ويلعب ذلك دورا في تحقيق وجود ذات المتقاعد وانه مازال معطاء ومشاركا في المجتمع، وانه المرجع الأساسي للأجيال القادمة.

الجانب الصحي: "الحمد لله أخرجت بصحتي".

يعتبر جانبا مهما للمتقاعد، فصحته فوق كل اعتبار، فالمحافظة على القدرات الصحية من الضروريات التي يطمح إليها المتقاعد، فالخروج بصحة جيدة له مكانة نفسية كبيرة وان كانت لا تخلو من بعض الأمراض

البسيطة كارتفاع الضغط الدموي، السكري أو بعض الأمراض الأخرى التي لا تعيق الحياة الطبيعية للشخص المتقاعد.

الجانب الأسري: "كبرت الذراري و نجتهم، الحمد لله"،
"تتكاوا و بواحنا ضروك".

إضافة إلى المشروع المهني فالمتقاعد يحمل مشروعا أسريا يتمثل غالبا في التكفل بحاجيات الأسرة، ورعاية شؤون الأبناء، ويعتبر نجاحهم من أولويات الوالدين، فهما حريصان كل الحرص على ضمان مستقبل مقبول للأبناء، بمساعدتهم على إيجاد وظيفة أو مهنة وبناء أسرة جديدة، فالمتقاعد يرتاح عندما يرى أبنائه كلهم قد نجحوا، ويزيد الأحفاد من فرحته وسعادته في هذه المرحلة. ومن أولويات المتقاعد كذلك التكفل بحاجيات الوالدين (إن كانا على قيد الحياة)، بزيارتهما والعناية بهما وتقديم الدعم المادي والمعنوي لهما ومتابعة حالتهم الصحية.

الجانب الديني:

أبقى وقت الراحة والعبادة. يلا ما ربحناش فالدينا نربحو في الآخرة. خاصتنا حجة ولاّ عمرة ونكملو اياماتنا على خير.

وهو من الجوانب المهمة التي يتمسك بها المتقاعد في هذه المرحلة، ويظهر ذلك من خلال الحرص على أداء الواجبات والممارسات الدينية، فهذه المرحلة هي الأنسب لتكثيف العبادات لما للمتقاعد من وقت فراغ زائد وعدم وجود ما يشغله.

يقر المتقاعدون على أن مهنة التعليم مهنة المتاعب والشقاء لكن لذلك أجرا عظيما عند الله، فهذا الثواب المعنوي يوفر للمتقاعد طاقة روحية تكسبه الرضا عن النفس ومواصلة الحياة بدون أزمات نفسية.

الخلاصة:

إن موضوع التقاعد موضوع متشعب الدراسات والرؤى العلمية والبحثية، وقد تناولناه في هذا الفصل على انه محطة هامة تحمل الكثير من التصورات

والمعاني لدى عمال التربية بصفة عامة وعمال التعليم الابتدائي بصفة خاصة، فهم يقومون بمهنة شاقة وصعبة وباعتراف الكثير من المعلمين والأساتذة والإطارات وحتى الباحثين في الحقل التربوي، ولذلك فهم يسعون إلى بذل مجهودات تكسبهم الرضا عن أداء عملهم وتذوق ثماره، التي لا يكاد المجتمع يخفيها فهي موجودة داخل طياته بكل ما تحمله من شهادات وأحكام ايجابية كانت أم سلبية.

ذلك ما يدفع بالكثير من العمال إلى التفكير في التقاعد وكثرة وقت الفراغ، كل حسب رتبته وخبراته التي اكتسبها في الميدان الاجتماعي والتربوي، وقد لوحظ أن الكثير منهم يلجؤون إلى شغل أنفسهم بممارسات مهنية بسيطة مربحة أو مجانية في شكل عمل تطوعي، يفضلها اغلب المتقاعدين لنيل الثواب وطهارة الروح والتكفير عن كل تقصير مهني أو ديني، وكأنها محطة تنقية يمر عليها كل إنسان ليلقى ذلك المصير المحتوم وهو الموت ومفارقة الدنيا.

وقد سجلنا أن المجال الديني من أهم اهتمامات المتقاعدين، فهو يساعد على حسن تفسير الوقت واستغلاله، ويفيد في الالتقاء بالأصدقاء والتخفيف من آثار التقاعد والشيخوخة، والاندماج في المجتمع من جديد، وهو غذاء روحي ينشر الطمأنينة والسكينة في النفوس، وله دور فعال في التخفيف من التوتر والقلق الناتج عن كبر السن ودنو الأجل.

الهوامش:

1. الآيتان 5-6 من سورة الحج .
2. الآيتان 23 - 24 من سورة الإسراء
3. سنن أبو داود، رقم 2594.
4. روضة خالد، هذا هو ديننا...فليخسأ المشوهون، بتاريخ 2015/05/12، الملف موجود في الموقع <http://www.almoslim.net/node/226657>
5. عبد العزيز بن محمد هنادي، تدريب وتأهيل المرشحين للتقاعد، مجلة جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية (المتقاعدون بين الاهتمام والتجاهل)، مركز الدراسات والبحوث، الرياض، 2005، العدد 372، ص 11.

6. Gérard Filoche, ELEMENTS D'HISTOIRE DES RETRAITES, Mai 2003, (http://www.cgt-oph.fr/retraite/Retraites_histoire%20des%20retraites.pdf).
7. CNR , système national de retraite, http://www.coopami.org/fr/countries/countries_partners/algeria/social_protection/pdf/social_protection03.pdf.
8. **الخماسة** : الطبقة الكادحة من العاملين في الفلاحة أيام الفترة الكولونيالية، يتحصلون على خمس المحصول مقابل عملهم العضلي.
يطلق عليهم كارل ماركس اسم البروليتاريا (les prolétaires).
9. Conseil National Economique et Social, Commission population et besoins sociaux, projet de rapport: « le Regards sur l'exclusion sociale, le cas des personnes âgées et de l'enfance privé de famille », 17^{ème} session plénière, Alger, Mai 2001.
10. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 28، المادة الأولى، المادة الثانية من نفس القانون .
11. فيكي مود، متعة الحياة بعد سن التقاعد، ترجمة قسم الترجمة بدار الفاروق، دار الفاروق للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 2006، ص 45.
12. **الفيرمة**: هي مزرعة لتربية الحيوانات وتخزين التبن والعلف المخصص لتغذية الحيوانات ، وهي مستمدة من اللغة الفرنسية : la ferme
13. عبد المعطي حسن مصطفى، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، مكتبة زهراء الشرق، الطبعة الأولى، القاهرة، 2006، ص 142.
14. السويدي محمد ، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 90.
15. ¹ إحسان محمد الحسن، علم اجتماع الفراغ، دار وائل للنشر، ط 2، عمان (الأردن)، 2009، ص 233.
16. القصير عبد القادر، الأسرة المتغيرة في مجتمع المدينة العربية، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، 1999، ص 76.
17. **منطقة حماية** : هي منطقة محمية بملكية صاحبها وذات حصانة اجتماعية تسمح بالتمتع بها دون إحداث مشاكل مع الجيران أو الوقوع في انتقاداتهم.

