

## التطلع إلى تقاعد منتج بدول المغرب العربي (بين الحاجة إلى التكامل الاجتماعي وإحداث التنمية)

Looking Forward to a Product Retirement in the Arab Maghreb  
Countries (between the need for social integration and development)

جامعة الشاذلي بن جديد الطارف/ الجزائر	علم اجتماع	أفراح ملياني * (afrah.bonoise@gmail.com)
جامعة الشاذلي بن جديد الطارف/ الجزائر	علم اجتماع	إلياس شرفة (Lchorfa@yahoo.fr)
DOI: 10.46315/1714-012-001-020		

الإرسال: 2021/01/31 القبول: 2021/05/28 النشر: 2023/01/16

### ملخص:

نسعى في هذه الدراسة إلى إبراز جوانب التكامل الاجتماعي والتنموي للمتقاعدين والاستثمار فيها، حيث أدت عواقب التقاعد السلبية التي تفرضها البيئة الاجتماعية إلى تزايد القلق الاجتماعي. جاءت هذه الورقة البحثية لتلفت الانتباه إلى موضوع التقاعد وأثاره الاجتماعية والاقتصادية السلبية على المتقاعد الفرد والمجتمع، كما نهدف من خلاله إلى تقديم مشروع تقاعد يضم شركاء اجتماعيين ومختلف الفاعلين، وإظهار والعوائد الاقتصادية والاجتماعية منه  
كلمات مفتاحية: التقاعد؛ التقاعد المنتج؛ التكامل الاجتماعي؛ التنمية؛ التنمية الاجتماعية.

### Abstract:

In this study, we seek to highlight aspects of the social and developmental integration of retirees and invest in them, as the negative retirement consequences imposed by the social environment have resulted in a growing social anxiety.

This research paper came to draw attention to the issue of retirement and its negative social and economic consequences for the retired individual and society, as we aim through it to introduce a retirement project that includes social partners and various actors and to show the expected social and economic benefits and returns from it.

**Keywords :** retirement ; retirement product, social integration ; development ; social development.

\* - أفراح ملياني: [afrah.bonoise@gmail.com](mailto:afrah.bonoise@gmail.com)

#### مقدمة:

يعيدنا الحديث عن التنمية إلى المنظر السوسولوجي مالك بن نبي فمنه نهل أهم شروط التنمية الأساسية والتي بدأها بالإنسان فإذا تحرك الإنسان تحرك المجتمع والتاريخ، فالجهاز الاجتماعي هو الجزء المهم الذي يعلي من قيمة الفرد الإجتماعية عبر الامتصاص للقيم الثقافية. ولأن المجتمع مسؤول عن إنتاج وإعادة إنتاج الأساليب الثقافية والإجتماعية سواء السلبية والإيجابية منها، فهو بلا شك يحمل مسؤولية إنتاج متقاعد سلبي غير نشط نظرا للرواسب الفكرية التي غدت هذه السلوكيات الهادمة للذات الفاعلة، وفي بلدان المغرب العربي أين تحاول قياداتها تخطي عقبات التنمية وتحقيق الاستدامة المرجوة مازال مفهوم المتقاعد يراوح مكانه بأنه ذلك الشخص العاجز المسن الذي وصل إلى حد الاكتفاء من الحياة وانتظار الأجل ولم نشهد رغبة أو إرادة سياسية أو تنمية تحاول تغيير الوضع لهم.

إن البحث عن التنمية الإجتماعية التي يمكن إسنادها إلى المتقاعدين لتحقيق رأس مال اجتماعي وعوائد مادية مهدورة من القضايا المهمة على الصعيد العالمي، لذلك فالمجتمعات العربية مطالبة باحتواء هذه الفئة بتخصيص أطر تنموية لأنها في تزايد عددي ونسبي وأن وعدم إشباع الحاجات الإنسانية والإجتماعية والنفسية ستشكل في وقت قريب عبئا تنمويا حقيقيا إن لم تأخذ تدابير إعادة تفعيلها وتوجيه الفعل الاجتماعي والثقافي والاقتصادي من جديد بمنحه الأدوات اللازمة لذلك.

#### إشكالية البحث

شهدت العديد من بلدان العالم تقدما في تنظيم وتأطير عمل المتقاعدين في محاولة للإستثمار فيهم وإخراجهم من دائرة الانعزال وفقدان المهارات بسبب الخمول ومحاولات الانتحار التي تنامي فيها لغياب الوازع الإيماني وبروز الرأسمالية الجشعة حيث لا يمكنك العيش دون أن تؤدي عملا، وتزايد أعداد المسنين مقارنة بالشباب.

وإذا كنا في مجتمعاتنا العربية لا نشهد مثل هذه المظاهر الإجتماعية والحالات النفسية للمتقاعدين، لكنهم يشتركون معهم في الشعور المتواصل بالفراغ والبحث عن الذات وعن القيمة الاجتماعية التي اضمحلت بتناقص شبكة العلاقات وانقضاء المصالح.

إن التقاعد من منظور علائقي يظهر بأنه عالم صغير في تماس مع الإقتصاد، الموارد البشرية، الديموغرافيا، الضرائب والمالية، علم النفس، التنمية، التكامل وغيرها من المجالات، وتشير خيرة السلوك التقاعدي في الولايات المتحدة الأمريكية أولفيا ميتشل أنه من الأجدر التوجه نحو الاستثمار الذكي وتشجيع الادخار ورفع الوعي المالي لدى المتقاعدين.

عملية احتضان المتقاعدين والاستثمار الاجتماعي فيهم بالمغرب العربي تستوجب منظومة شاملة من العمل المتناسق والمتكامل تقوم أساسا على رغبة الأجهزة الحكومية من جهة ووعي ورغبة المتقاعدين في تغيير واقعهم التقاعدي من جهة أخرى، أين يكون المتقاعد هو المدخل وهو المخرج وهو من يتفاعل داخل

حاضنته، ولنصل الى تحقيق ذلك نطرح التساؤلات التالية: - ما هي العوامل التي تدفعنا للاستثمار في المتقاعد بدول المغرب العربي؟

- ما هي الآلية المناسبة للإستثمار في المتقاعد بدول المغرب العربي؟

- ما هي المخرجات التنموية المنتظرة من عملية الاستثمار في المتقاعد بدول المغرب العربي؟

أهمية البحث

-رفع درجة الوعي الاجتماعي لدى فئات المجتمع للمفهوم السلبي للتقاعد السائد بها؛

-إحداث تغيير في مفهوم العمل والنشاط نظرا لما يعانيه المتقاعدون من إهمال اجتماعي؛

-الكشف عن إمكانية الاستثمار في الرأس مال التقاعدي البشري؛

- وضع آلية تنظيمية شاملة للاستثمار الاجتماعي والاقتصادي للمتقاعدين وتحويلهم على مخرجات منتجة؛

-رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية للهيئات المالية والاستشارية والسيادية نحو فئة المتقاعدين من

منطلق عمل تنموي تشاركي لا يقف عند عتبة الرعاية الاجتماعية فقط؛

-تجلي دور المتقاعدين في إحداث نقلات تنموية إجتماعية تكون مواكبة لاحتياجات المجتمع مستقبلا.

## 2- الطرح المفهومي

### 1-2- مفهوم التقاعد المنتج

التقاعد هو "حالة توقف الإنسان عن ممارسة نشاطاته المهنية، كما تكون الإحالة على التقاعد بسبب

كبر السن أو عجز أو إعاقة، أو بلوغ سن التوقف الإجباري عن العمل" (بلعربي، ع، 27، 2017) ويعرف

التقاعد اجتماعيا بأنه "حقيقة يتوصل إليها كل فرد عامل حين يصل إلى مرحلة عمرية معينة يحددها

المجتمع والمؤسسات ويتقبل دورا إقتصاديا واجتماعيا ثانويا" (حسن، م، 2011، 119)

وتذكر خديجة كبداني أن السن الثالثة هي ما تتوافق مع 65 سنة وهو سن التقاعد في أغلب البلدان

وتليها السن الرابعة إبتداء من سن 80 سنة حسب هرم الأعمار، وهي مرحلة عادية لمراحل النمو تتميز

بمجموعة من المظاهر كهبوط الحيوية، وضمور العضلات والبط في الوظائف وتدني عام في النشاط

(كبداني، خ، 2016، 11)، وهو يتوافق مع نصوص أغلبية التشريعات ومنها المشرع الجزائري الذي حدد

"للاستفادة من معاش التقاعد يجب استفتاء الشرطين الآتيين: بلوغ سن الستين (60) سنة على الأقل غير

انه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها إبتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة

والشرط الثاني هو قضاء خمسة عشرة (15) سنة على الأقل في العمل(الصندوق الوطني للتقاعد ،

2016)..

أما المشرع التونسي أقر بتحديد سن التقاعد باثنتين وستين (62) سنة وسبعة وخمسين (57) سنة

للعائلة الذين يقومون بأعمال منهكة ومخلة بالصحة (الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الإجتماعية،

2020).

إن استقراءنا لمجموع المواد القانونية وللتعريفات العلمية نحو تحديد مصطلح التقاعد أنه يرمز إلى تضاعف قدرات الإنسان العامل، أما التقاعد المنتج الذي بني عليه هذا العمل مصطلح غير وارد في أدبيات الكتابة العلمية ولم يتم التطرق إليه أو تعريفه ولهذا نقدم رؤيتنا الخاصة لمفهوم التقاعد المنتج بأنه التحرر من العمل الرسمي الذي يحتم على الفرد الذهاب يوميا لمكان العمل وقضاء ثمانية ساعات كاملة، والتوجه نحو العمل بطابعه الخاص أو المؤسساتي واستثمار خبراته التي اكتسبها طوال سنوات عمله شرط توفر الرغبة الفرد وتمتعته بكامل قواه العقلية، ما يؤهله لإحداث تكامل وتنمية بين حاجاته النفسية والاجتماعية والإقتصادية وبين حاجات المجتمع إليه.

## 2-2- مفهوم التكامل الاجتماعي

بالعودة الى الفكر الاجتماعي نجد أن التكامل الاجتماعي حسب مؤسسه تالكوت بارسونز ( Talcott Parsons) يرمز إلى العلاقات المتبادلة بين الوحدات الداخلية مشيرا إلى العمليات التي من شأنها أن توفر مستوى ملائم من التضامن والتماسك بين مكونات النسق الاجتماعي، وأدرك المجتمع الدولي أخيرا ضرورة خلق بيئة اجتماعية تسع جميع الأجيال وانتهى إلى ضرورة دمج المتقاعدين في التنمية وأضحى الإهتمام بهم واضحا في دورات الأمم المتحدة مع نهايات الألفية الأولى من أجل إحداث التكامل الاجتماعي ودعم التنمية الاجتماعية للمجتمعات واستقرارها وضرورة التماسك والاندماج وتمكين الفئات الضعيفة من التنمية والمساهمة فيها، ودعت إلى السعي نحو تحقيقه، ففي الدورة الاستثنائية الرابعة والعشرون للجمعية العامة للأمم المتحدة المنعقدة في شهر جوان 2000، تساءل غونري (Gonry) ممثلا للملطاء عن "مدى تلبية النظم الحالية للاحتياجات الحقيقية للشعب؟، وما مدى حساسية هذه النظم للاحتياجات الجديدة الناشئة؟ وكيف ستواصل التنمية الإقتصادية ترجمة نفسها إلى تنمية إجتماعية حقيقية للمواطنين؟ موضحا مجموعة مبادئ أساسية وجب تحقيقها منها تشجيع الأفراد على المشاركة بنشاط في مساعدة أنفسهم والآخرين في نهاية المطاف وفي تعزيز رعايتهم الاجتماعية وبالنهوض بالمجتمع المدني عن طريق الدعم للنشاط التطوعي" (الجمعية العامة، 2000، 4).

وتواصل انشغال الهيئات العالمية بموضوع التنمية الاجتماعية والتكامل وتعزيز الاندماج ففي الدورة الثامنة والستون المنعقدة سنة 2013 عنونت الجمعية العامة للأمم المتحدة جلستها تحت مسمى (تعزيز التكامل الاجتماعي من خلال الاندماج الاجتماعي)، وعرفت الدورة التكامل الاجتماعي بأنه عملية النهوض بالتنمية الاجتماعية من خلال بناء القيم والعلاقات والمؤسسات الضرورية لإنشاء مجتمع شامل للجميع، وأقرت بوجود تراجع في التكامل الاجتماعي نتيجة العولمة والتفاوت الاقتصادي والاجتماعي بين البلدان (الجمعية العامة، 2013، 2).

وتأسيسا لما سبق فإننا نبني تصورنا للحاجة للتكامل الاجتماعي وتحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة لفئة ذات ماهية تتمايز بها عن باقي الفئات الاجتماعية هي فئة المتقاعدين تحتاج إلى دعم وتحفيز للعمل التطوعي والمشاركة في تلبية حاجاتهم الناشئة وهي بالتأكيد حاجات المجتمع ككل، لأنهم يمثلون قاعدة

اجتماعية واسعة وقوة عاطلة تحتاج إلى تحسين ظروفها وخلق جو مناسب لها يتوافق وإمكاناتها وقدراتها وتطلعاتها.

### 2-3- مفهوم التنمية الإجتماعية المستدامة

ليس من السلاسة ولا السهولة بما كان أن نضع مفهوما محددًا للتنمية الاجتماعية المستدامة لأنه مصطلح يعيش تطورا حسب حالة الأمم والشعوب وتطلعات الأجيال الحالية دون تفريط في حاجات الأجيال المستقبلية حيث "أدرك المنشغلين بسوسيولوجيا التنمية أنها تختلف باختلاف المجتمعات مكانا وزمانا وتبعا للثقافة السائدة للمجتمع وتبعا أيضا لاختلاف النظام السياسي والاجتماعي والثقافي، ولا يصح التفرقة بين العوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في تحليل فهم التنمية" (فكروني، ز، 2018، 166). التنمية الاجتماعية مؤشرا من مؤشرات التنمية المستدامة فهي "تركز على الاهتمام بالجانب الإنساني من عملية التنمية الشاملة فمحوها هو إحداث التغيرات الاجتماعية والسلوكية التي تزيد من قدرة المجتمع على الإستفادة من طاقاته البشرية، واستفاد في تعريفها الباحثون طويلا فمفهم من يرى بأنها عملية توافق إجتماعي، وآخرون يرون بأنها تنمية طاقات الفرد إلى أقصى حد مستطاع أو بأنها إشباع للحاجات الاجتماعية للإنسان" (الغرابيه، ف، 2010، 62).

وبما أن المتقاعدون الراغبون والقادرون على العطاء هم من الطاقات الاجتماعية فوجب إشباع حاجاتهم وإشراكهم في تطوير المجتمع وتعزيز قيمة العمل والحياة عندهم ما يساهم في إعادة تشكيل ثقافة عمل إيجابية لدى الأجيال اللاحقة.

### 3. الحاضنات كمشروع إعداد المتقاعد المنتج مستقبلا بالمغرب العربي

تشير الإحصائيات المهمة بدول المغرب العربي أن عدد المتقاعدين قد وصل في الجزائر إلى أزيد من ثلاثة ملايين متقاعد في نهاية شهر أفريل 2019، أما في تونس وحسب ما نشر في الندوة الدولية للمتقاعدين لبلدان البحر الأبيض المتوسط بالمنستير فإن الحكومة التونسية تتوقع إرتفاع العدد ليتجاوز مليون ومائتي ألف متقاعد بحلول سنة 2024 " (يوسف، آ، 2019)، وتعرف المملكة المغربية نفس الوضعية فعدد المتقاعدين بها يناهز مليون وثمانمائة وخمسون ألف وتبقى ليبيا من البلدان المغاربية ضئيلة التعداد السكاني، وما يؤكد الطرح بتنامي أعداد المسنين مستقبلا هو التصريح الذي قدمه السيد وزير الصحة الجزائري حول توقع وصول عدد المتقاعدين إلى عتبة 20 مليون بحلول سنة 2040 ما يعادل 40% من عدد السكان، ما يشكل لا محالة عبء اجتماعيا مضاعفا للدولة من حيث توفير جوانب الرعاية الاجتماعية والصحية ونفقات المعاشات التي ستزيد مع تزايد عدد الموظفين.

إلى جانب ذلك ارتفع معدل الحياة ببلدان المغرب العربي وأصبح المتقاعد المغاربي في سن الستين لا يعني انه سيتوفى عنده بل سيعيش لعشرين سنة في غالب الأحيان أو أكثر نتيجة لتحسن نوعية الخدمات والرعاية الصحية من جهة ولنقص الأمراض والأوبئة والحروب من جهة أخرى.

لذلك أصبح إشراك المتقاعدين في عملية التنمية الاجتماعية المستدامة مطلباً اجتماعياً يكون عبر استثمار الطاقات الراجعة والقادرة فيأخذ الاستثمار في رأس المال البشري أشكالاً متعددة منها الاقتصادي، الاجتماعي، الثقافي، التعليمي، التنظيمي وغيرها كثير ولإحداث هذه النقلة النوعية في التفكير الجمعي للمجتمع وجب التحضير لها بتغيير الدهنيات وطرق التفكير التقليدية التي لا تتماشى واحتياجات الأجيال الحالية والمستقبلية.

من هنا جاءت أهمية الحاضنة كمشروع لإعداد المتقاعد المنتج في دول المغرب العربي كمنهج عملي علمي شمولي لإحداث التنمية والتكامل لهذه الفئة مع باقي الأنساق الاجتماعية، فالحاضنات في مفهومها الجاري هي منظومة عمل متكاملة تعمل على توفير كل السبل اللازمة من وسائل وتجهيزات واستشارات وتنظيم مخصصة للمساعدة في تحقيق الإدارة الجيدة والتنمية المطلوبة في الأعمال ورفع مستوى النجاح وما يراد بها هنا هو إحتضان المتقاعدين الحاليين أو المستقبلين الراغبين في استثمار قدراتهم وخبراتهم وإعدادهم للعطاء الاجتماعي من جديد بتظافر كل القطاعات الحيوية في الدولة للخروج بهدفين أساسيين هما إعادة هيكلة المتقاعدين الحاليين على المدى القصير وإعداد متقاعدين منتجين على المدى المتوسط والبعيد.

ومن النماذج الناجحة التي تقرب من فكرتنا هي حاضنة تحت مسمى (Askan commercial enterprise incubator) اهتمت بالضباط المتقاعدين الذين يحالون إلى التقاعد في سن الأربعين عادة حيث يتم تدريبهم على المهارات الأساسية لإدارة المشروعات وتشجيعهم على إقامة مشروعات جديدة يستغلون خبرتهم المكتسبة فيها وكانت بدايتها مع شركة (AWT) الباكستانية وهي هيئة أقيمت خلال السبعينيات لتنمية الخدمات المقدمة للضباط وعائلاتهم تقدم لها 130 ضابطاً متقاعداً ونجح 24 في إقامة مشاريعهم، وحتى يتم فهم حاضنة التقاعد جيداً لها لا بد من توافر متغيرات أساسية في بنائها وهي كالتالي:

### 1.3 المستهدفون

تستهدف حاضنة التقاعد المتقاعدين الحاليين الراغبين والقادرين على مواصلة التفاعل والعطاء لتحسين ظروفهم واستقامة وضعيتهم الاجتماعية نتيجة الفراغ الذي يعيشونه وهي هنا تتوافق مع خاصية المسرعة لأنها تهدف إلى تخريجهم في أسرع وقت ممكن إلى البيئة الاجتماعية، إلى جانب ذلك الموظفين الذين يرغبون في إعداد أنفسهم لمرحلة التقاعد المنتج ولم يتبقى لديهم سنوات طويلة على الإحالة ونقدرها بعشرة (10) سنوات متبقية.

ويعبر المستهدفون هنا عنصراً المدخلات بالنسبة لعمل الحاضنات فكلما كانت عملية اختيار المدخلات ناجحة كلما كانت المخرجات ذات جودة، ومنه فإن اختيار المتقاعدين سواء المنتمون لعملية الهيكلة من أجل إعادة تأهيلهم في المجتمع في زمن قصير أو للعملية طويلة الأمد التي تعنى بإعداد متقاعدين منتجين قبل إحالتهم على التقاعد بسنوات فإختيارهم يكون بناءً على شروط مدروسة وواضحة منها:

-السن: أن لا يتجاوز المتقاعد سن الستين (60) بالنسبة للمحال على التقاعد حديثا، أما النوع الثاني فأن يكون في حدود خمسين (50) سنة؛  
-الجنس: يفضل أن يكون من الرجال نظرا لأنهم أكثر معاناة من فراغ الوقت بعد التقاعد ولسهولة تنقلهم إلى مراكز العمل والتدريب والورشات؛  
-القدرات الجسمية والعقلية: أن يتمتع المنتسب بكامل قدراته الجسمية والعقلية وخلوه من الأمراض المزمنة التي قد تعرقل عمل الحاضنة؛  
-الرغبة والتحفيز: يجب أن ينتهي المنتسب إلى برنامج عمل الحاضنة برغبته وإرادته دون تدخل أو إيعاز من أي طرف آخر.

-المستوى الدراسي: أن يحمل المنتسب مستوى دراسي مقبول سواء من مركز مهني أو معهد عالي أو جامعة بحيث يؤهله لذلك لفهم متطلبات المرحلة ويستطيع إستيعاب ما يقدم لهم من محصلات معرفية.  
2.3 الشركاء

وهم مجموع المتعاملين سواء من القطاع العام أو الخاص والممول عليهم في تنشيط دورة حياة الحاضنة أو متطوعين يؤمنون بالفكرة ويرغبون المشاركة في عملية التنمية الاجتماعية ومن بينهم:  
-صندوق التقاعد: وهو الهيئة المالية الوحيدة التي تعنى بدفع مستحقات التقاعد ويتم تمويلها عادة من اشتراكات في الضمان الاجتماعي المقتطعة من الرواتب بصفة آلية وأحيانا نجد بعض الإعانات من جهات معينة لكنها لا تكفي لسد حاجات الصندوق ما يعزى إلى تغيير السياسة الحالية للصندوق وإشراكه في عملية التنمية والاستثمار حيث يصبح الصندوق طرفا في المعادلة الاستثمارية بعقد اتفاقيات مع هيئات مالية أخرى كالبنوك لشراء أسهم أو مؤسسات وطنية ذات بعد إستراتيجي حيوي مثل سونطراك أين يتم طرح سندات ويقوم الصندوق بعرضها على الموظفين الحاليين الراغبين في الاشتراك في البرنامج من أجل تحسين جودة حياتهم التقاعدية مستقبلا أو المتقاعدين الحاليين لشراؤها والحصول على فوائد معلومة مراعين لقواعد الشفافية والمصادقية

ومن الأمثلة الناجحة والتي أثبتت فعالية هذا الصندوق وحولته إلى صندوق استثماري بامتياز دولة النرويج حيث قام صندوق التقاعد في النرويج في الإستثمار حيث "حققت عائدات ضخمة وصلت إلى 19.9 % سنة 2019 ويقوم أساسا على استثمار إيرادات النفط والغاز النرويجي من خلال تنوع باقات الإستثمار المتمثلة في الأسهم والسندات والعقارات ي جميع بلدان العالم منها 40% في أمريكا الشمالية، و38% في أوروبا و18% في آسيا" (العين الإخبارية، 2020).

-مراكز البحث والتطوير: "أصبح مراكز البحث والدراسات دور ريادي في قيادة العالم وأداة لإنتاج العديد من المشاريع الإستراتيجية الفاعلة، فلم يجافوا الحقيقة من أطلقوا عليها تسمية (خزانات الفكر)" (كامل وزريزب، 2016، 26) فهي تسمح باستقطاب العقول المتميزة للعمل المنظم والتدريب وإقامة الورشات والمنتديات فيها بعيدا عن مفهوم المسافات الدراسية الكلاسيكية فهي تقدم توجهات وتوصيات وترفع

تقارير إلى الجهات الحكومية وتؤثر في صناعة القرار وتوجيهه، ولهذا تعد مرافقة مراكز البحث والتطوير مهمة في عملية احتضان المتقاعدين لأنها تعمل على تنظيم العمل التقاعدي بطرق علمية وتوسيع دائرة المشاركة بين المعنيين أنفسهم وفرق البحث وكل المهتمين بمجال التنمية بكل أبعادها وكذا توجيه أنظار صانعي السياسات العامة نحو إعادة إدخال المتقاعدين في معادلة التنمية الإجتماعية المستدامة تبعا للنتائج المتحصل عليها من الدراسات والأبحاث و ورشات العمل وعرض بعض النماذج الناجحة في هذا المجال .

-مراكز ومعاهد التكوين المهني: تقوم بتقديم خدماتها المعرفية من تكوين للمتقاعدين الحاليين أو الراغبين في تعزيز معارفهم واستغلالها لاحقا عند التقاعد وذلك بتأطير بيداغوجي مهني تحدد فيه الأولويات التي يطلها سوق العمل ومعرفة قدرات المسجلين في البرنامج حتى يتم صقلها ورسكلتها وإعدادها لسوق العمل.

-المجتمع المدني: وقد تعرضنا له في الفقرات السابقة عند الحديث عن آليات التنظيم الاجتماعي.

### 3.3 الممولون

مختلف الهيئات المالية التي تسهر على تمويل الحاضنة ودعمها ماليا أو توفير منقولات وعقارات تسهل عمل حاضنة التقاعد ومن بين الممولين المعول عليهم:

-البنوك: على حسب تعريف الباحثة واضح نعيمة "فالبنك هو مؤسسة مالية نقدية رسمية وظيفتها جمع الودائع ومنح القروض وتسهيل وسائل الدفع، فهي تلعب دورا هاما في الوساطة المالية" (واضح، ن 5، 2017) ففي مشروع إنشاء حاضنة التقاعد تساهم البنوك في تقديم تسهيلات مالية للمتقاعدين بمنحهم قروض مالية لبدء مؤسساتهم الصغيرة وتسهيل عملية الدفع لهم.

-منتدى رؤساء الأعمال: ومن خصائصه تشجيع روح المقاوالتية بين أفراد المجتمع والدفاع عن مصالح أرباب العمل وهو ما يعد مجالا حيويا لصندوق التقاعد بالتعاقد معهم وشراء أسهم بهذه الشركات يتم طرحها خصيصا للموظفين المسجلين في برنامج المتقاعد المنتج لأعدادهم لحياتهم الاجتماعية بعد التقاعد وتنمية مشاركتهم في المجتمع ورفع العبء الاجتماعي على مؤسسات الدولة.

-مؤسسات وطنية كبرى: وتمثل عادة قطاعا إستراتيجيا حيويا وسياديا بالنسبة للدولة أين تقوم هذه المؤسسات بطرح سندات للراغبين فيها وهنا يمكن تفعيل هذه الخاصية بطرح سندات خاصة موجهة لنفس القطاع كقيام مؤسسة سونطراك بطرح سندات لعمالها المسجلين دائما في برنامج المتقاعد المنتج.

-شركات التأمين: الملجأ الوحيد للأشخاص من أجل تأمين حياتهم ومستقبلهم وكل منقولاتهم وعقاراتهم من المخاطر المحتملة الحدوث، ولهذا فهي شريك أساسي في عملية التنمية الاجتماعية للمتقاعدين لأنها تكفل لهم التأمين على مشاريعهم الصغيرة من الأخطار وتستثمر في المتقاعدين المنتجين مستقبلا بطرح أقساط تأمين خاصة بهم.

#### 4.3 مستلزمات الإنشاء

-المكان: هو الحيز الجغرافي الذي يتم فيه إعداد وهيكل المتقاعدين للولوج الى الحياة التنموية حسب تطلعاتهم وتخصصاتهم ولهذا يتم الاتفاق على منح مقر يتكون من عدة غرف وبه كامل التجهيزات المكتبية والسمعية البصرية والرقمية وورش واسعة للعمل الحرفي ومكتبة للقراءة والمطالعة وتغذية الفكر تسمح لهم بالإطلاع على ما هو جديد في الفكر الإنساني ويتم تنظيم صفوفهم حسب مؤهلاتهم، فغرف الحاضنة تمثل العمليات التي تقوم بها بعد إدخال جيد للمدخلات المختارة بعناية لتتوافق مع أهداف الحاضنة وتنقسم بدورها إلى نوعين:

-النوع الأول: وهي الغرف التي تهتم بعمليات هيكل المتقاعدين الحاليين بطريقة سريعة وكما أشرنا إليه فهي تعمل عمل المُسرعة والمأمول تحقيق نتائج تنموية اجتماعية بسيطة من خلالها وتتكون هذه الغرف من:

-غرفة لمعرفة الذات والقدرات ويسهر عليها مختصون في التنمية البشرية وكذا أخصائيين اجتماعيين ونفسانيين تدعمها مخابر بحثية تقوم بدراساتهم دراسة علمية ما يساعد في فهم هذه الفئة جيدا؛  
-غرفة للتعليم والتدريب والتكوين وصقل المهارات من أجل تأهيلهم للمشاركة في الحياة الاجتماعية بتقديم كل أنواع الدروس والتدريبات اللازمة كل حسب تخصصه أو مؤهله أو مهارته؛  
-غرفة المبادرات الفردية والجماعية وتشجيع العمل الجماعي والتعاون ووضع الخطط الأولية لبدء المشروع وعرضه على المختصين بالاعتماد على أسلوب العصف الذهني لاكتمال بناء الفكرة وترجمتها إلى أرض الواقع؛  
-غرفة انطلاق المشروع والمتابعة والتقييم والمرافقة مع كل الفاعلين الاجتماعيين والشركاء الذين أبدوا استعدادهم للمساعدة المالية.

- النوع الثاني من الغرف تتم فيها عمليات إعداد متقاعد منتج قبل أوانه بحيث تتكفل ب:

-غرفة دراسة القوانين التنظيمية الحالية التي تحد من نشاط المتقاعد وكذا من مفهوم التقاعد السالب للتنمية وللعطاء والتنسيق مع مختلف الأطراف الفاعلة في تحديد السياسات العامة والقوانين التنظيمية؛

-غرفة الاستشارات والتوجيه حيث يتوجه الموظفون المسجلون في البرنامج إلى مكتب الاستشارة من أجل تقديم كل استفساراتهم التي يرغبون في الحصول عليها تخص حياتهم التقاعدية؛  
- غرفة الإستثمار المالي والتي تكون بشراء أسهم أو سندات تطرحها هيئات معينة وبالاتفاق مع صندوق التقاعد فيتمكن المنتسبون لها من شراءها والحصول على عوائد مالية معلومة يتم إخطارهم بها في حينها ويمكن الإطلاع عليها من خلال المنصة الرقمية؛

-غرفة التكوين والتدريب تعمل نفس عمل غرفة العمليات الخاصة بالمتقاعدين المهيكليين لكنها تأخذ حيزا زمانيا أطول راجع لطبيعة العملية ويمكن للمؤسسات التي ترغب في مواصلة العمل مع بعض من

موظفيها بعد التقاعد طلب تخصص تدريبي حيث يتم تأهيلهم للعمل بعد التقاعد كمستشارين لديها أو متعاقدين.

-الزمان: تعمل الحاضنة على مدار السنة وفي كل الأوقات ليلا ونهارا بحيث تسمح للمتقاعدين بزيارتها في أي وقت رغبوا فيه خارج الإطار التكويني الموضوع من طرف الأساتذة أو المختصين الذين يشرفون على مهام محددة زمنيا أين يتطلب تواجدهم في حينها، أما القراءة أو الكتابة الأدبية وكل الأعمال الفنية والحرفية يمكن مزاومتها خارج الحيز الزمني المخصص للمعد للدروس.

-منصة رقمية: من الآليات المهمة والمؤثرة في التفاعل والتواصل وتبويب المعلومات وتنظيمها وتعدد أطراف الاستفادة منها، ونقترح في هذا الباب إقامة منصة تقاعدية رقمية يسهر عليها صندوق التقاعد بحيث ينشأ للمتقاعدين الحاليين الراغبين في المشاركة في برنامج حاضنة التقاعد أو للموظفين الذين يبدون استعداد لذلك ولم يتبقى عن زمن إحالتهم على التقاعد إلا بضع سنوات وفي الغالب 10 سنوات حسابا باسمهم في المنصة يدونون فيه مختلف البيانات المتعلقة بهم ويتم التأكد من هويتهم عن طريق رقم الضمان الاجتماعي ، كما تسمح بالتواصل مع البنوك وشركات التأمين والمؤسسات ومخابر البحث التي تدعم البرنامج بربطها بالمنصة والإجابة عن أي استفسار وكذلك إمكانية متابعة الدروس والفعاليات والورشات التي تقام وعرض النتائج المحصلة وكذا فتح المجال للتفاعل بين المتقاعدين والمؤسسات من خلال تقديم عروض طلب عمل أو عرض خدمات ما يسمح بتعزيز الثقة لدى المتقاعدين ويحفزهم على العطاء ويكون بها نوع من الشفافية في المعلومات والمصادقية في العمل خاصة المالية والاستثمارية أين يمكن للمنتسب لبرنامج الحاضنة أن يتطلع على مختلف الباقات الاستثمارية التي قدمت والفوائد العائدة منها .

#### 4. العوائد الاقتصادية والاجتماعية المنتظرة من عمل الحاضنة والتقاعد المنتج

مخرجات حاضنة التقاعد هي الفوائد أو العوائد الاقتصادية والاجتماعية التي سطرنا في عمل الحاضنة والتي يأمل الجميع تحقيقها على المدى القصير والبعيد:

-إقامة مشاريع اقتصادية صغيرة تدار فرديا او جماعيا بين مجموعة من المتقاعدين مع إمكانية إشراك يد عاملة شبابية ما يعني توفير فرص عمل؛

-إحداث طفرة في الفكر المقاوالاتي وتشجيع أبناء المتقاعدين على العمل في هذه المشاريع خاصة من خري الجامعات وبالتالي تحقيق إستمرارية المؤسسة وإعطاءها الطابع الرأسمالي الأسري وربطها بعجلة التنمية التكنولوجية؛

-تحسين المستوى المعيشي للمتقاعد وعائلته بتحسين العوائد المالية؛

-التخلص من الضغوط النفسية والاجتماعية والمشاكل الأسرية بسبب الفراغ الذي كان يعاني منه

المتقاعد؛

-تثمين الروابط الأسرية ومحافظة رب الأسرة المتقاعد على مكانته ودوره الاجتماعي؛

-توسيع شبكة العلاقات الاجتماعية للمتقاعد وتنميتها وابتعاده عن العزلة الاجتماعية؛  
-التخلص من الأمراض نتيجة القعود المستمر والمحافظة على المهارات والقدرة على مواجهة التحديات  
فتنخفض الأعباء الاجتماعية للدولة؛  
- خلق أجيال جديدة تحمل ثقافة تنموية غير محدودة بالسن؛  
- تحريك الاقتصاد من خلال ربط التقاعد بالمشاركة في النشاطات الاستثمارية للموظفين قبل التقاعد  
يعزز الحركات المالية للعديد من القطاعات ويفتح فرص المشاركة لقطاعات أخرى؛  
- التقاعد الغير نشط الذي طبقته الاتجاهات التقليدية في الفكر الإداري أثبت فشله وبأنه نظام غير  
مستدام وأن التغيير ضرورة إجتماعية واقتصادية؛  
- إعادة كسب ثقة أفراد المجتمع ومنحهم الشعور بالأمن الاجتماعي من خلال النماذج الناجحة  
للمتقاعدين.

#### خاتمة:

عملية التقاعد ظاهرها راحة واستقرار وباطنها صراع مع الذات التي اعتادت العمل والنشاط والعطاء  
وصراع مع الآخرين لشعوره بفقدان قيمته الاجتماعية نتيجة الثقافات المجتمعية السلبية، ولأن التنمية  
المستدامة لا تقف عند الحدود الزمكانية ولا العمرية، فإعادة تفعيل حياة المتقاعدين ضرورة مجتمعية  
وجب تحفيزها وتنظيمها نظرا للأعباء الاجتماعية والإقتصادية التي خلفها التفكير التقليدي نحو هذه  
الشريحة من المجتمع.

ورأينا أن أحسن وسيلة لإحداث التكامل والاندماج الاجتماعي ودعم التنمية المنشودة وإشباع حاجات  
المتقاعدين والقضاء على مختلف الأضرار النفسية والاجتماعية والإقتصادية هو العمل على إعادة بعث  
النشاط في هذه الشريحة من المجتمع بطرق جديدة تتماشى وقدراتهم الحالية والتي تتجه نحو الأعمال أو  
المهن الحرة سواء حرفية أو فكرية كالكتابة والتأليف أو نشاطات إبداعية ذات بعد فني جمالي لا تتطلب  
جهدا مضاعفا ولا وسائل ضخمة.

ومن المهم تفاعل كل الشركاء الاجتماعيين وعلى رأسهم صندوق التقاعد الذي عليه أن يغير توجهه  
التقليدي ويبحث عن طرق جديدة للاستثمار وجعل المتقاعدين وورقته الراححة وإيراده بتشجيع الراغبين  
من دخول سوق العمل الجديد الخاص بالمتقاعدين بدل سياسة الإنفاق والاعتماد على مصدر غير  
مستديم.

\*\*\*

- المصادر والمراجع

- بلعربي، عبد القادر. (2017). الشيخوخة والتقاعد لدى عمال التربية، أطروحة دكتوراه. كلية العلوم الإجتماعية. جامعة وهران2. وهران.
- الجمعية العامة. (2000). مبادرات لاقتراحات أخرى للتنمية الإجتماعية. الأمم المتحدة: جنيف.
- الجمعية العامة. (2013). تعزيز التكامل الإجتماعي من خلال الاندماج الاجتماعي. الأمم المتحدة: جنيف.
- الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية. (2020). جرايات التقاعد المدنية. تم الاسترجاع من الرابط: <http://www.cnrps.nat.tn/ar/caisse-et-prestations>
- <http://cnr.dz/ar/systeme-de-retraite/> الصندوق الوطني للتقاعد. (2016). نظام التقاعد. تم الإسترجاع من الرابط: <http://cnr.dz/ar/systeme-de-retraite/>
- العين الإخبارية. (2020). أضخم صندوق سيادي في العالم يجني عائدا قياسيا. تم الإسترجاع من الرابط: <https://al-ain.com/article%20/>
- الغرابيه، فيصل محمود. (2010). أبعاد التنمية الإجتماعية العربية في ضوء التجربة الأردنية. الأردن: دار يافا العلمية للنشر والتوزيع.
- فكروني، زاوي. (2018). التنمية المستدامة بين المفهوم ومتطلبات التطبيق قراءة سوسيولوجية. المجلة المغاربية للدراسات التاريخية والاجتماعية. المجلد 9. العدد1، ص155-178.
- كامل، عظيم وزريزب، الجميلي. (2016). دور المراكز البحثية في حل مشكلات المجتمع المعاصر. مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية. المجلد 6 العدد4، ص23-56.
- كبداني، خديجة. (2016). الشيخوخة في الجزائر مقارنة سوسيوقافية. إنسانيات. العدد 72-73، ص 11-26.
- مؤيد، مرح حسن. (2011). الحياة الاجتماعية لما بعد التقاعد دراسة ميدانية عن المتقاعدين في مدينة الموصل. دراسات موصلية. العدد 22. ص 115-133.
- واضح، نعيمة. (2017). العوامل المؤثرة على إتخاذ قرار منح القروض البنكية للمؤسسات الإقتصادية -حالة المؤسسات المتوسطة والصغيرة بولاية تلمسان. أطروحة دكتوراه منشورة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان. تلمسان.
- يوسف، آدم. (2019). تونس تبحث مستقبل متقاعدتها وسبل الاستفادة من خبراتهم. تم الإسترجاع من الرابط: <https://www.alaraby.co.uk/>