

## اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو اجراءات التقاعد القانونية

أ. صافي محمد . كلية العلوم الاجتماعية . جامعة الجزائر 2 .

## الملخص :

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو اجراءات التقاعد القانونية ومعرفة الاتجاه العام نحو هذه الاجراءات من خلال بعض المتغيرات الفردية (السن ، الجنس) ، وقد تكونت عينة الدراسة من (283) عامل يعملون بقطاعي الصحة والجماعات المحلية في الحيز المكاني المحدد في هذه الدراسة وهي ولايات : الأغواط ، الجلفة ، وتيارت ، وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية .

واعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي ، واستخدم مقياسا معدا من طرفه لقياس اتجاهات العمال نحو متغيرات الدراسة ، كما تمت المعالجة الاحصائية باستخدام الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) النسخة رقم 20، وقد جاءت نتائج الدراسة على النحو التالي :

- وجود اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو القوانين المنظمة لإجراءات التقاعد .
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون التقاعد تعزى إلى متغير السن .
- وجود فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون التقاعد تعزى إلى متغير الجنس .

الكلمات المفتاحية : الاتجاه ، قانون التقاعد .

**Abstract:**

The current study aims to identify workers' attitudes of health Sector and local communities sector towards legal retirement procedures, also to know the public attitude towards these procedures throughout personal variables ( sex, age), the sample of the study is composed of (283) workers whom work in the health sector and local communities sector in the spatial area specified in this study which had applied in the following states: Laghouat, Djelfa, and Tiaret. The states were chosen randomly.

In this study, the researcher used to work on the descriptive approach, and used a criterion that he prepared to deal with the workers' attitudes towards the variables of study. In addition, he used the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 20. The results conduct as Following:

- Workers of health and communities sectors have negative attitudes towards the organized laws for retirement procedures.
- There are no statistical differences between workers' attitudes of health and local communities sectors towards retirement law in relation to the age variable.
- There are statistical differences between workers' attitudes of health and local communities sectors towards retirement law in relation to the sex variable.

**Key words:** The attitude -Retirement law.

## مقدمة :

تتمتع عديد العلوم الانسانية والاجتماعية بدراسة الموارد البشرية كعنصر لايزال يلقي الاهتمام على مر الحقب ، وهذا لسبب بسيط خلاصته أن الانسان رأس المال ولعل العلوم الادارية و القانونية تأتي في مقدمة التخصصات التي أولت عناية معتبرة لدراسة المورد البشري في المنظمات حيث يكاد يستحوذ رجال القانون على هذا التخصص ، وإذا كان القانون عصب أساسي في دراسة الموارد البشرية فإنه يبقى بحاجة إلى ما يكمل الامام بجوانب التسيير للثروة البشرية في العمل من خلال مساهمات علوم أخرى ، ويمكننا هنا الاشارة إلى القوانين التنظيمية التي تسن من بين فترة وأخرى والتي تلقى ردود فعل سلبية من مختلف الشركاء الاجتماعيين وكذا العمال حيالها ، ولعل السبب وراء ذلك هو عدم مشاركة فاعلين آخرين ضمن نسق تسيير الموارد البشرية في تقاسم آرائهم حول تلك القوانين من مختلف التخصصات والمشارب كالأخصائيين النفسانيين والاجتماعيين وأخصائي علوم التسيير والاقتصاد وأطباء العمل وغيرهم.

ومن المتعارف عليه أن القانون أحد القوى التي تساعد على تحضر المجتمع الانساني ، فنمو الحضارات قد ارتبط على الدوام بالتطور التدريجي لنظام القواعد التشريعية ولجهاز يجعل تنفيذها فعالا ومنتظما ويتطلب ذلك وضع المتغير القانوني ضمن الاعتبارات الاساسية التي تقوم عليها هذه الادارة انطلاقا من التغيرات المتسارعة التي تواجهها المنظمة بصورة عامة ، ولا يتأتى ذلك إلا اذا كان هذا التشريع مستمد من قيم أصيلة ولبنات أساسية تخص امكانيات وواقع ذلك المجتمع بعينه لا بالاعتماد على نسخ تجارب لا تمت بصلة لحقيقة وواقع المجتمع المعني بهذه القوانين والتشريعات .

من هذا المنطلق يمكن لنا البحث في هذا الموضوع من خلال الأخذ بعين الاعتبار متغير القانون كموضوع يلقي ردود فعل واستجابات مختلفة من طرف الأطراف الخاضعة له وهو ما يقع تحت مسمى الاتجاهات النفسية، وهذا ما سنوضحه من خلال ما يلي :

**1 - الإشكالية:**

يشهد واقع العمل تغيرات دورية في مختلف البيئات لما له من أهمية في حياة الفرد والمجتمع على اعتبار أن العمل شريان أساسي للحياة بالإضافة إلى ذلك فإنه سريع التأثير بالمحيط السياسي والاقتصادي وبالتالي التأثير على النسيج الاجتماعي للأفراد ، فإذا تأملنا التجربة الجزائرية في الميدان فإننا نجد تحولاً راديكالياً طرأ على منظومة العمل غداة التحول من التسيير المركزي للعملية السياسية والاقتصادية إلى التسيير اللبيرالي بعيد دستور 1989 ، حيث كان لزاماً على المشرع وضع قانون جديد ينظم علاقات العمل منذ انعقادها إلى غاية انتهائها .

كما أن الآثار الوخيمة الناجمة على العشرية السوداء جراء الازمة السياسية والاقتصادية وتأثيرها المباشر على بنية العمل جعل المشرع يضطر بين الحين والآخر إلى سن قوانين جديدة لمعالجة الأزمات الظرفية التي كانت تتخبط فيها المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي مثل حل وتصفية المؤسسات وما انجر عنه من تسريح تعسفي للعمال ، ومن ثم محاولة إيجاد مخرج قانوني لآلاف العمال حيث كان لزاماً على القائمين على الشأن

إعداد النصوص اللازمة لذلك مثل (المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتقاعد المسبق ) ، (والمرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية ) .

ومما يلاحظ على هذه القوانين أنها تتسم بالتسرع في إعدادها لحل مشكلات طارئة ووظيفية ، مما يجعل منها قوانين متأثرة بشكل عام بالأزمة التي ظهرت غداً ، وهو ما جعل منها عبئاً كبيراً أثقل كاهل العمال وأثر على حياتهم النفسية والاجتماعية وما رافق ذلك من هضم لحقوقهم المهنية.

غير أن السيورة الاجتماعية وقوانين التغيير الاجتماعي تعود بعد فترة من الزمن لتفرض نفسها على واقع العمل من جديد فتصير تلك القوانين التي أثقلت كاهل العمال في بداية سنّها مكتسبات لا يمكن التنازل عنها في فترة لاحقة مثل ( التقاعد المسبق ) ، فالمخرج الذي بحث عنه المشرع لوضعية العمال سنوات التسعينات أصبح مأزقاً يثقل ميزانية الصندوق الوطني للتقاعد في السنوات الأخيرة ( تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي ، 2000 ) .

من هنا نجد أنفسنا أمام اشكالية تتناول بالدراسة والتحليل موضوع علاقات العمل في الجزائر ، وهذا من خلال طرح يهتم بالبحث في البعد النفسي الاجتماعي انطلاقاً من مكتسبات علم نفس العمل والتنظيم والتخصصات المقاربة كعلم اجتماع العمل والتنظيم وعلوم الإدارة والتسيير من حيث أن تفاعل الانسان مع عمله ومنظّمته التي ينتمي إليها لا بد تنجر عنه مشاعر مختلفة واتجاهات متباينة نحو البناء التنظيمي العام الذي تعبر عنه متغيرات مختلفة كالثقافة التنظيمية والالتزام والانتماء ومناخ العمل وغيرها ، وهي في الغالب نتاج منظومة قانونية تسطر حياة العامل منذ انعقاد علاقة العمل إلى غاية نهايتها بأحد أشكال الانصرافات المعروفة، مما يجعل من البحث في موضوع الاتجاهات نحو قانون العمل أمراً يكاد يكون ملحاً بالنظر إلى ما يشهده واقع العمل من حراك تجاه القوانين المنظمة للعمل في جميع القطاعات .

ذلك أن البحث في موضوع الاتجاهات نحو القوانين بصفة عامة وقانون العمل بصفة خاصة يكاد يخلو من الأدبيات السابقة إلا نذر يسير وقليل بحسب ما اطلع عليه الباحث، فالإتجاه (Attitude) يتضمن الاستعداد الإدراكي أي المعرفي (Perceptual) أو التهيؤ للاستجابة أي للسلوك أو النشاط ( , Hollander, E.P 1981 p493 ) ، ويعرف الإتجاه كذلك بأنه الاستعداد أو التهيؤ (Redines) للسلوك تجاه شيء ما أو موقف ما فهو حالة توضح الغرض من نشاط معين متعلق بموضوع الإتجاه ، وتجري التجارب لتعديل سلوك الناس بحيث يسلكون بصورة معينة ويعرف الإتجاه كذلك بأنه توجه (An orientation) نحو الاقتراب أو الابتعاد عن موضوع ما أو مفهوم أو تصور أو رأي أو مذهب أو فلسفة ما أو موقف ما ، مع الاستعداد للاستجابة بطريقة مقررّة سلفاً نحو هذا الشيء (Hilgard , E.R ., 1962 , p615) ، والاتجاه حالة من الاستعداد العقلي والنفسي والوجداني للاستجابة تجاه موضوع ما بصورة مؤيدة أو معارضة أو محايدة، فهو ليس السلوك، ولكنه يعمل عمل الدافع الذي يكمن وراء السلوك، وإذا حللنا الإتجاه لوجدناه يتضمن جانباً عاطفياً

وجدانيا، وجانب آخر معرفيا أو عقليا يتضمن كل معلوماتك عن الموضوع، وجانبنا نزوعيا يتمثل في ما تتخذه من مواقف سلوكية ضد أو مع موضوع الاتجاه، كأن يقف الفرد بجانب القانون ورجاله ومؤسساته، وينادي ببسط سيادة القانون وتطبيقه وتحريمه من العوامل التي تقيد من انطلاقه وإنفاذه مع السعي لإرساء قواعد القانون وتدعيم مؤسساته وتدعيمه كلما دعت الحاجة واحترامه (عبد الرحمن العيسوي، 2004، ص190)، وكلما تقدم الفرد في النضج كلما اتضحت اتجاهاته، حيث تتراكم وتتجمع المعلومات والانفعالات والخبرات، فيتأثر الانسان في تكوين اتجاهه وتعديله بما يمر به من خبرات، فالشخص الذي يجد الإنصاف والعدالة في القانون يصبح أميل لاعتناق اتجاه مؤيد للقانون والعكس صحيح، أي معارضة القانون مندفعاً بنزعة الانسان في تعميم خبراته، كذلك يمكن اعتناق اتجاه معين بفعل تأثير التقليد والمحاكاة، وكذلك فإن الاتجاهات تعتبر من خصائص الشخصية أو من سماتها، وهي تربط صاحبها بالمجتمع الذي يعيش فيه وفي أغلب الأحيان يتفق اتجاه الفرد العقلي مع سلوكه الفعلي (Hillgard , ER , 1962 , p 563)،

وفي هذا الصدد يتحدث الدكتور بوحفص مباركي عن ما يتيح القانون في هذا المجال فيقول " إن النصوص التشريعية في الجزائر ذات العلاقة بعالم الشغل في عمومها موجودة ابتداءً من قانون 90-04، والنصوص المتفرعة عنه والمكملة له ... كما أن هذه النصوص القانونية تعاني أصلاً من معوق أساسي هو انعدام المعطيات الأرغونومية الواضحة ذات المصدقية نتيجة حداثة الطرح الأرغونومي لدى الهيئات الرسمية لذلك وفي أغلب الأحيان نجد أن النص القانوني يعتمد على معطيات البلدان الصناعية - الشيء الذي لا يعكس واقع عالم الشغل في الجزائر - وفي كثير من الأحيان نجد أن النص القانوني هو نسخة طبق الأصل (أو مشوهة بعض الشيء) لنص قانوني في بلد أجنبي متطور تكنولوجياً، وكأن تبني هذا النص المتطور - حسب المشرع - يحل الإشكال الذي ثبت عكسه ميدانياً مما يقودنا للحديث عن أولويات البحث الأرغونومي في الجزائر " (بوحفص مباركي، 2012). ومن جهة أخرى فإن واقع علاقات العمل تأثر كثيراً بحراك الجبهة الاجتماعية والتمثيلات النقابية لعمال القطاع العام، خاصة ما تعلق بموضوع التعديلات المقترحة على قانون العمل بصفة عامة، والقوانين المتصلة به كالتقاعدين القطاعية، قانون التقاعد المعدل والمتمم بالقانون الأخير والذي تراجع فيه المشرع عن حق التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن ( القانون رقم 16-15 الصادر بتاريخ 31 من ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد ). وبالعودة إلى الدراسات التي تناولت موضوع التقاعد المبكر والذي هو شكل من أشكال التقاعد النسبي أو التقاعد دون شرط السن في التشريع الجزائري فإننا نجد أن كل دول العالم لا تكاد تخلوا من اعتمادها على هذا النمط من التقاعد مع خصوصية كل تشريع من منطلق البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والتنظيمية التي صدر عنها، إلا أنه حق يكفله القانون وتحترمه المؤسسات مع محاولة الموازنة بين السلبيات والايجابيات التي ينطوي عليها هذا النوع من التقاعد .

وقد أظهرت بعض الدراسات أن التقاعد المبكر تصاحبه بعض السلبيات والآثار غير المرغوب فيها، والتي منها أن المنظمة قد تخسر بعض الكفاءات من خلال تسرب بعض الموظفين بسبب انهاء خدماتهم بالتقاعد المبكر، كما

أنه ومن خلال توجه المتقاعدين إلى القطاع الخاص لشغل بعض وظائفه خصوصا إذا كانوا من أصحاب الكفاءة والخبرة العالية والتدريب الجيد ويمتلكون المهارات الضرورية والمطلوبة ، الأمر الذي قد يجعل العديد من الخريجين حديثا يعانون من مشكلة التوظيف في هذا القطاع ، كما أن من سلبياته أنه يسهم في هدر العديد من الخبرات والكفاءات الوظيفية الحكومية ، كما أنه قد يؤدي إلى اضافة أعباء مالية جديدة على المنظمات من جراء تدريب الموظفين الجدد الذين حلوا محل الموظفين الذين تقاعدوا مبكرا ، بالإضافة إلى أنه يشكل خسارة مالية على المنظمة، ولاسيما إذا كان أولئك المتقاعدون من الذين قد حصلوا على دورات عديدة في مجال عملهم ، وصرفت عليهم منظماتهم مبالغ طائلة من أجل اعدادهم بشكل أفضل ( الفوزان والعامري ، 2003، ص33 ) .

كما أكدت بعض الدراسات التي تناولت موضوع التقاعد المبكر على أنه يصاحبه العديد من الآثار الاجتماعية السلبية ، حيث وجد أن العديد من المتقاعدين مبكرا يعيشون وضعاً نفسياً سيئاً بعد تركهم للعمل، حيث ينخفض دخلهم المالي ، ويزيد وقت الفراغ لديهم ، ومن الآثار السلبية أيضاً مشاكل ذات طابع اقتصادي مثل تحميل الجهة المسؤولة عن التقاعد ضغوطاً مالية ، حيث أنها سوف تتحمل دفع معاشات التقاعد لفترات طويلة أكثر من مما كان مقرراً ، ففي الكويت مثلاً ونتيجة لتقاعد الموظفين المبكر قفزت معاشات التقاعد من 184.5 دينار خلال عامي 1988/1987 إلى 262.47 مليون دينار لعامي 1992/1991 (خالد أحمد الشلال، 1996 ) ، أما في الجزائر فإن المشكل يرتبط بمدخيل صندوق التقاعد حيث سجل الصندوق الوطني للتقاعد سنة 1999 عجزاً قدره خمسة (5) ملايين دينار فانخفض عدد المنخرطين مقارنة بعدد المتقاعدين فانتقل العدد من ثمانية (8) منخرطين لكل متقاعد سنة 1986 إلى ثلاثة (3) منخرطين لكل متقاعد سنة 1999 وهذا العجز يتزايد بمرور السنوات (المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 2000، ص14)

وإذا أردنا الاستفادة من هذه الدراسات في بحثنا هذا ، فإنه يمكن لنا الافتراض بأن عدم استجابة مختلف القوانين التي تتعلق بتسيير المسار المهني لموظفي القطاع العام بصفة عامة لاسيما فيما يتعلق بالقصور في تلبية المطالب المادية كالأجور ومطالب الحريات النقابية للعمال ، وكذا المطالب المتعلقة بالحقوق في التقاعد الاختياري بناءً على رغبة العامل وانطلاقاً من أهمية دراسة الاتجاهات نحو هذا التغيير في المنظومة القانونية الضابطة لعلاقات العمل جاءت هذه الدراسة لمعرفة اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو مختلف هذه النصوص والتشريعات المرتبطة بحياتهم العملية ومن ثم حياتهم الاجتماعية والنفسية مما يتيح لنا طرح الأسئلة التالية بناءً على ما جاء في هذه الإشكالية على النحو التالي :

- 1- ماهي اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو القوانين المنظمة لإجراءات التقاعد ؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو اجراءات التقاعد تعزى إلى السن ؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو اجراءات التقاعد تعزى إلى الجنس ؟

**2- الفرضيات :**

- 1- توجد اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو القوانين المنظمة لإجراءات التقاعد .
- 2- توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو اجراءات التقاعد تعزى إلى السن .
- 3- توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو اجراءات التقاعد تعزى إلى الجنس

**3- تحديد المفاهيم:**

يتميز كل بحث بمنهجه وموضوعه ومصطلحاته التي تعبر عنه ، لذا فمن الضرورة المنهجية تحديد تعاريف إجرائية لمصطلحات الدراسة ، ومن أهمها ما يلي :

**3-1- الاتجاه :**

هو استعداد نفسي تظهر نتيجته في وجهة نظر الشخص حول موضوع من الموضوعات سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية ويعبر عن هذه الاتجاهات تعبيراً لفظياً بالموافقة عليه أو عدم الموافقة أو المحايدة ، ويمكن قياسه بإعطاء درجة لكل منها يمكن من خلالها الوقوف على مدى قوة أو ضعف هذه الاتجاهات ومعرفة سلبيتها أو إيجابيتها ( العمري ، 2008 ) .

أما التعريف الإجرائي للاتجاه في بحثنا الحالي فهو مجموع استجابات الفرد التي تعبر عن مدى قبوله أو رفضه لما جاء به قانون العمل في المحاور المحددة في المقياس المعد لهذه الدراسة وهي محور الاتجاه نحو قانون العمل بصفة عامة، واجراءات التقاعد ، ومدى موافقته لتطلعات عمال القطاع العام ممثلين في هذا البحث من خلال عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية كعينة للدراسة ، ومن خلال درجة المفحوص على هذا المقياس يمكن أن نحدد اتجاهه .

**3-2- التقاعد في قانون العمل :**

يختلف تعريف قانون العمل باختلاف النظرة إلى أهمية ودور ومهمة هذا القانون ، وبحسب البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي صدر عنها ، فمفهوم قانون العمل يختلف في الفكر الاشتراكي عنه في الفكر الرأسمالي، وأمام وجهات النظر المختلفة يمكننا أن نأخذ بتعريف المختص في قانون العمل "احمية سليمان" في تعريفه لقانون العمل بأنه : مجموعة القواعد القانونية و التنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة ، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين ( احمية سليمان ، 1998 ، ص 62 ) .

أما التعريف الاجرائي لقانون العمل في دراستنا هذه فهو : مختلف النصوص التشريعية والقوانين ( أوامر ، مراسيم، قرارات ) الصادرة عن المشرع والتي ترتبط بتسيير شؤون وعلاقات العمل في القطاع العام وما يترتب عنها من حقوق وواجبات ، وتمس في هذه الدراسة موضوع التقاعد الذي هو أحد أشكال الانصرافات عند نهاية خدمة



العامل ، وتمثل بصفة خاصة في تراجع المشرع عن الحق في التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن بحسب القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 من ديسمبر 2016 الذي يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد .

#### 4- قانون التقاعد في الجزائر :

مر نظام التقاعد في الجزائر بعدة مراحل ابتداء بالمرحلة الاستعمارية التي عرفت بتعدد الأنظمة وتعقيد التشريعات ، مروراً بمرحلة الثمانينات التي وحد فيها قانون التقاعد ، وصولاً للأنظمة الجديدة التي تطلبتها التغيرات الاقتصادية وآثارها على المجال الاجتماعي (قويدر ميمونة ، 2010 ، 179).

وعلى العموم هناك أربعة أنواع من التقاعد ينظمها القانون الجزائري وهي كما يلي :

#### 4-1- التقاعد حسب السن الشرعي :

إن القانون 12/83 وفر شروطاً لنيل تقاعد كامل بدون مشاكل، ومن شروطه:

- أن يبلغ العامل 60 سنة بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة.

- وأن تكون لديه 15 سنة اشتراك في الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) على الأقل.

يمكن للمستخدم أن يحيل العامل بدون إذن أو طلب من هذا الأخير الذي يتوفر فيه الشرطين المذكورين، بعدما يكون المستخدم قد طلب من العامل استكمال الملف ستة (06) أشهر من قبل، إضافة إلى شرط وقف النشاط المأجور بالنسبة للعمال الأجراء (ج ر، ع 28 ، 1983) ، فتحديد سن التقاعد في حد ذاتها تعتبر وسيلة لدى واضعي السياسة الاجتماعية، فالوضعية الاقتصادية والمالية لها تأثيرها في قرار تحديد سن التقاعد ، فقد تقوم الحكومة بتشجيع العمال المسنين على البقاء في سوق العمل للاستفادة من خبراتهم أو على العكس قد توفر شروط الدفع الفعال لأداءات التقاعد بصرف نظرهم عن مواصلة العمل وترك المكان للشباب العاطل عن العمل ، وفي ظل قانون التقاعد 12/83 وحد نظام التقاعد جميع الفئات بشروط موضوعية وواضحة ، فلم تثر أي مشاكل لأن الفترة طُبعت بسيادة الفكر الاجتماعي (يوسف الياس ، 1995، ص 11) .

#### 4-2 - التقاعد المسبق:

كان للانتقال من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق نتائج سلبية على المجال الاجتماعي الأمر الذي طرح إشكالية أمام واضعي السياسة الاجتماعية بضرورة إيجاد آليات قانونية لتوفير الاستقرار الاجتماعي المهديد آن ذاك بالأزمة الاقتصادية والأمنية ، الأمر الذي تطلب مراجعة القوانين لتوفير بيئة ملائمة لتنفيذ برامج الإصلاح ، وبذلك دعت الضرورة إلى مراجعة القوانين وذلك بالتخلي جزئياً أو كلياً عن أبرز مظاهر الحماية وترك المجال للسوق بانسحاب الدولة من الميدان الاقتصادي وتقليص الانفاق الحكومي على البرامج الاجتماعية ، لاسيما في ظل نظام اقتصادي مبني على التكتلات الجهوية والاقليمية الكبرى وعلى تضامن سياسات الشركات

الاحتكارية المتعددة الجنسية والمتحكمة في آليات التجارة الدولية (لعشب محفوظ، 1997، ص 66) ، وهو ما يقف حاجزا أمام أية دولة بأن تتخذ مركزا ايجابيا دون أن تمر ببعض المخاطر والصعوبات ، وهو ما تتطلب تسريح العمال فتم إحداث التقاعد المسبق بمقتضى المرسوم التشريعي 10/94 لمواجهة التسريح لسبب اقتصادي في ظل حل المؤسسات وإعادة هيكلتها كحل وقائي لفئة العمال المسرحين لأسباب اقتصادية ، فالتقاعد المسبق يعني تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح كحل مؤقت في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد وذلك وفق شروط وإجراءات خاصة تتناسب والغاية من هذا الحل الذي يهدف للتقليل من العمال المسرحين الذين يحاولون حتما على البطالة ، ونصت المادة 2 من المرسوم 10/94 على أنه " تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجزاء القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي وفي إطار إما تقليص العمل أو التوقف القانوني لنشاط المستخدم ، ويمكن أن تمتد أحكام هذا المرسوم التشريعي إلى أجزاء المؤسسات والادارات العمومية بنص خاص " .

#### 4-3 - التقاعد دون شرط السن:

وهو حق لكل عامل قام بالاشتراك لدى الصندوق الوطني للتقاعد لمدة اثنان وثلاثون (32) سنة كاملة ، حيث يمكن للعامل أن يتقدم بطلب الاحالة على التقاعد المذكور، وهنا يسقط شرط السن حتى ولو كان للعامل أقل من ستين (60) سنة بحيث يمكنه إراديا أن يطلب التقاعد (الأمر 97/13 المؤرخ في 31 ماي 1997) ، ولا يمكن في هذه الحالة للمستخدم أن يجيل العامل إجباريا على التقاعد مادام لم يبلغ الستين (60) سنة بعد .

#### 4-4 - التقاعد النسبي:

أما التقاعد النسبي فيمكن للعامل أن يحصل عليه وفق نص المادة 2 من الأمر 97/13 (ابتداء من سن الخمسين ، يمكن للعامل الأجير الذي أدى عملا فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل عشرين (20) سنة على الأقل أن يطلب الاستفادة من معاش تقاعد نسبي تقلص سن العمل ومدته المنصوص عليهما في الفقرة أعلاه بخمس (5) سنوات بالنسبة للنساء العاملات ) ( ج ر ، ع 38 ، م 2 ، 1997 ) .

#### 4-5- تعليق على نظام التقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي:

هذا ويمكننا أن نستنتج من خلال قراءتنا لشروط التقاعد ضمن أنظمتها الجديدة المتمثلة أساسا في تخفيض سن التقاعد أو عدم أخذه بعين الاعتبار ضمن التقاعد دون شرط السن ، أنها تعتبر تجسيدا لإصلاحات ظرفية ، فهي تعبر عن أساليب السياسة الاجتماعية التي وجدت لأجل تخفيف الضغط الاجتماعي على فئة العمال الأجراء في إطار مرحلة الانتقال إلى اقتصاد السوق ، لكن وحسب تقارير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي فإنه كان لهذه الأنظمة انعكاسات سلبية على تمويل نظام التقاعد حيث ساهمت في تفاقم العجز المسجل على مستوى صندوق التقاعد (تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 2001) وهو ما أدى بالمشروع



إلى إلغاء هذين النظامين من التقاعد كما سنوضح ذلك في العنصر الموالي، مما خلق ردود فعل سلبية لدى التمثيليات النقابية الممثلة للعمال والتي ترى أن هذين النظامين من التقاعد مكسب عمالي لا يمكن التنازل عنه مما جعله مطلبيا نقابيا أساسيا لدى جميع التنظيمات النقابية العمالية كما تعبر عنه مختلف البيانات النقابية الصادرة في هذا الشأن.

#### 4-6 - قانون إلغاء التقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي:

صدر هذا القانون في أول ربيع الثاني 1438 هـ الموافق لـ 31 من ديسمبر 2016 م يعدل ويتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق لـ 02 يوليو 1983 م المتعلق بالتقاعد ، ويتضمن هذا القانون أحكاما جديدة تنص أساسا على إلغاء التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن المؤسسين بموجب المادة 2 من الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو سنة 1997 ، إضافة إلى الإبقاء على السن الأدنى للتقاعد المحدد بستين (60) سنة مع إمكانية استفادة المرأة العاملة من التقاعد بطلب منها ابتداء من خمسة وخمسين (55) سنة ، ويدرج هذا القانون أحكاما تعطي "حق العمال في مواصلة نشاطهم إراديا بعد السن الأدنى للتقاعد المحدد بـ 60 سنة وذلك في حدود خمس (5) سنوات ، حيث ستسمح هذه الأحكام للعمال المعنيين لاسيما باعتماد سنوات عمل إضافية بعنوان تقاعدهم وبالتالي رفع مبلغ معاشهم" ، ويتضمن هذا القانون قواعد خاصة بالعمال الذين يشغلون مناصب عمل "جد الشاقة" ، الذين سيمكنهم الاستفادة من التقاعد قبل سن الستين (60) ، على أن يتم تحديد قائمة المهن المعنية والأعمار المناسبة وكذا الفترة الواجب قضاؤها في هذه المهن بمرسوم تنفيذي ، ويتعلق الأمر باستفادة العمال الذين تعرضوا خلال مدة معينة أثناء ممارسة مهنتهم لبعض الأخطار المهنية ، وسيتم اتخاذ هذا الإجراء بناء على معايير علمية وطبية وبصعوبات بدنية وبيئية أو وتيرة عمل جد شاقة ، ومن جهة أخرى يتضمن النص أيضا قواعد خاصة بالعمال الذين يمارسون وظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر، الذين سيمكنهم الاستفادة بطلب منهم من تمديد سن تقاعدهم ، وينص القانون على فترة انتقالية لمدة سنتين تمنح حق الاستفادة من معاش التقاعد للعامل الذي أتم مدة عمل تعادل 32 سنة. وينص هذا التعديل في المادة 61 على "دون المساس بأحكام القانون وخلال فترة انتقالية مدتها (2) سنتين يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل وبلغ أو تجاوز السن الدنيا أدناه "

- ثمان وخمسون (58) سنة في سنة 2017

- تسعة وخمسون (59) سنة في سنة 2018 (ج ر، ع 78، 2016).

## 4-7- تمويل نظام التقاعد في الجزائر:

نص المشرع الجزائري من خلال المادة 48 من قانون 12/83 المعدلة بالمادة 21 من الأمر 18/96 المتعلق بالتقاعد على أنه يتم تمويل نفقات ومصاريف تسيير نظام التقاعد بقسط اشتراك اجباري يقع على عاتق المستخدم والمستفيد. (ج ر ، ع 1996، 42).

ويقصد بالمستفيد هنا العامل الأجير أو غير الأجير ، وبهذا فإن النظام هنا يبنني على معيار التوزيع بالاعتماد على الاقتطاعات من الأجور بما يشكل الاشتراكات وأيضا الاقتطاعات من الميزانية العامة عن طريق الضرائب وهذا ما تقرر خاصة بصدور قانون 03/99 المتعلق بالتقاعد.

يبقى تحديد نسبة الاشتراك المخصصة وحده غير كاف بل ينبغي تحصيلها فعليا وهو ما لا يكون سهلا دائما بل يعتبر لب المشكل الذي تتخبط فيه صناديق الضمان الاجتماعي عموما لاسيما في غياب وسائل وأساليب تمكن من التحصيل الفعلي للاشتراكات الممولة لمنح التقاعد خاصة عندما تكون المؤسسات أو الأشخاص المدنين بهذه الاشتراكات تمر بوضعية مالية صعبة وهو ما يميز معظم المؤسسات الاقتصادية في الجزائر في الآونة الأخيرة في ظل التصحيحات الاقتصادية (قويدر ميمونة، 2010، ص 185) .

## 4-8- اتساع نظام التقاعد:

إن انخفاض مناصب الشغل لم يؤثر سلبا على المداخيل فقط ، بل أصبح عاملا رئيسيا في ارتفاع النفقات ، خاصة تلك المرتبطة بالتقاعد المسبق ، التقاعد النسبي ، والتقاعد دون شوط السن ، والتي اتخذت كتدابير محاربة البطالة فأصبحت تشكل أعباء جديدة بالنسبة لنظام التقاعد، حيث باتساع دائرة التقاعد بالصيغ السالفة الذكر فإن المؤسسات الجزائرية تفقد من مواردها البشرية، وتسبب ضغط على تكاليف الصندوق الوطني للتقاعد، فبلغ عدد المتقاعدين إلى غاية 30 جوان 2003 (1.453.774) متقاعد ، وهو عدد يمثل ما يفوق 30% من نسبة السكان القادرين على العمل ، وهذا بالنظر إلى الزيادة في نسبة المتقاعدين والمقدرة بـ 72 % خلال سنة 2003. (الديوان الوطني للإحصائيات، 2000).

وهو ما جعل المشرع يصدر التعديل الأخير لقانون التقاعد والذي سبقت الإشارة إليه في عنصر سابق من خلال القانون رقم 16-15 الصادر في 31 من ديسمبر 2016 الصادر في العدد رقم 78 من الجريدة الرسمية لسنة 2016.

## 5- منهج الدراسة :

لا بد للدراسة العلمية أن تعتمد على منهج علمي يتحقق من خلاله ما تهدف إليه الدراسة ويترب عليه نجاح البحث أو إخفاقه باعتباره الطريق الذي يستخدمه الباحث للإجابة التي تثيرها المشكلة موضوع الدراسة ، ونظرا لتعدد المناهج في الدراسات الاجتماعية والإنسانية فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره يقوم بدراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة ويعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالتها كما أنه

يساعد على جمع بيانات دقيقة حول عينات البحث وبشكل عام يمكن تعريف هذا المنهج بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد خلال فترة أو فترات زمنية معلومة ، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة (عبيدات م وآخرون ، 1999 ، ص 42)

### 6- حدود الدراسة :

تحدد هذه الدراسة بشريا وزمانيا ومكانيا في إطار الحدود التالية :

#### 6-1- الحدود البشرية:

تتمثل الحدود البشرية في موظفي قطاعي الصحة ، والجماعات المحلية بكل من ولايات الأغواط ، الجلفة ، وتيارت ، والذين تم اختيارهم عشوائيا ، حيث قدر عددهم موظف .

#### 6-2- الحدود الزمانية :

تحدد هذه الدراسة زمانيا خلال الموسم الاجتماعي 2017/2016 ، وذلك في الفترة الممتدة من شهر أبريل 2017 إلى غاية شهر سبتمبر 2017.

#### 6-3- الحدود المكانية:

تحدد هذه الدراسة مكانيا في كل من ولايات الأغواط ، الجلفة ، وتيارت من خلال مؤسسات القطاع العام وتحديد المؤسسات التابعة لقطاعي الصحة والجماعات المحلية بهذه الولايات والتي وقع اختيارها عشوائيا لإجراء هذه الدراسة ، وهذا بالاكْتفاء بمؤسسة واحدة ممثلة عن كل قطاع في كل ولاية من الولايات الثلاث بالنظر إلى الامكانيات المتاحة للطالب الباحث من جهد ووقت ومال في جمع البيانات .

#### 7- مجتمع الدراسة وعينة العينة:

أجري البحث الميداني في بعض مؤسسات القطاع العام ، وتحديد المؤسسات التابعة لقطاعي الصحة والجماعات المحلية بكل من ولايات الأغواط ، الجلفة ، وتيارت ، وهذا بتوزيع أداة الدراسة على العمال والموظفين بالمستشفيات والبلديات بهذه الولايات ، مع العلم أن الطالب الباحث قد اختار المدن القريبة من مكان إقامته ، وذلك من أجل توفير الجهد والوقت والمال أثناء جمع المعلومات ، وأيضا بسبب شساعة الرقعة الجغرافية لهذه الولايات المجاورة لولاية إقامة الطالب الباحث.

وقد تم أخذ عينة عشوائية بسيطة لصعوبة اجراء الحصر الشامل على جميع أفراد مجتمع البحث حيث تم توزيع مقياس بالتناسب مع عدد موظفي كل مؤسسة من مؤسسات القطاع العام الممثلة للولاية المحددة مكانيا لإجراء هذه الدراسة ، ويشكل حجم العينة ما نسبته حوالي 27 % من حجم مجتمع البحث، وعليه فقد تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (283) فرد.

الجدول رقم (01) يبين توزيع مقياس الدراسة على مجتمع البحث:

الولاية	المؤسسة	المقياس الموزع	المقياس المسترجع	المقياس الصالح للدراسة
ولاية الأغواط	مستشفى افلو	100	79	58
	بلدية سيدي مخلوف	70	52	38
ولاية الجلفة	مستشفى مسعد	100	83	65
	بلدية عين الابل	70	46	32
ولاية تيارت	مستشفى عين الذهب	90	68	55
	بلدية عين الذهب	70	52	35
المجموع		500	380	283

لقد تم توزيع (500) مقياس في شكله النهائي على أفراد مجتمع الدراسة بنسبة 47.80% من مجموع أفراد مجتمع الدراسة، استرجع منها (380) مقياس بنسبة 76% منها (283) مقياس صالح للدراسة والتحليل بنسبة 74.47%.

ويلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عدد المقاييس الصالحة للدراسة والتحليل كانت بنسب مختلفة ومتقاربة بين مختلف مؤسسات القطاع العام محل الدراسة، حيث بلغت نسبة المقاييس الصالحة للدراسة عن ولاية الأغواط نسبة 73.041% عن القطاع الصحي ونسبة 73.04% عن قطاع الجماعات المحلية، أما في ولاية الجلفة فقد قدرت النسبة بـ 78.31% عن قطاع الصحة و 69.56% عن قطاع الجماعات المحلية، أما في ولاية تيارت فقد قدرت النسبة بـ 80.88% عن قطاع الصحة و 67.30% عن قطاع الجماعات المحلية. وعليه يمكن القول بأن استجابة أفراد العينة للدراسة والاجابة على المقياس كانت عالية حيث تراوحت النسبة بين (67.30% و 80.88%).

7-1- خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (02) توزيع أفراد العينة حسب الجنس :

النسبة %	التكرار	
53.71%	152	ذكور
46.29%	131	اناث
100%	283	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (02) أن نسبة الذكور كانت 53.71% بينما بلغت نسبة الاناث 46.29% ، وهذا يوضح بعض التقارب في تمثيل الجنسين لعينة الدراسة .

الجدول رقم(03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن:

النسبة %	التكرار	السن
26.14%	74	30-20
34.62%	98	40-31
25.79%	73	50-41
15.54%	44	60-51
100%	283	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (03) أن الفئات العمرية لعينة الدراسة قد جاءت متفاوتة من فئة لأخرى حيث قدرت نسبة الفئة العمرية (30-20 سنة) بـ 26.14% وفئة (31-40 سنة) بنسبة 34.62% وفئة (41-50 سنة) بنسبة 25.79% وفئة (51-60 سنة) بنسبة 15.54%.

#### 8- أداة الدراسة :

يعتبر الحصول على البيانات والمعلومات التي ستعتمد عليها الدراسة من أهم خطوات البحث لذلك يلجأ الباحث في أي دراسة لاختيار الوسائل والأدوات المناسبة لجمع البيانات وتحليلها لأن قيمة البحث ومدى دقة نتائجه مرتبط بمدى قدرة الباحث في الحصول على المعلومات اللازمة للدراسة ، ونظرا لعدم توفر مقاييس ذات صلة بموضوع الدراسة الحالية وتخدم أهداف البحث ، وهذا سواء في البيئة الجزائرية أو العربية - في حدود علم الباحث - فقد لجأ الباحث إلى بناء مقياس لهذه الدراسة كأداة قياس مستمدة من البيئة والواقع الجزائري لتناسب أهداف الدراسة وعينة البحث، مع الإشارة إلى الاستفادة من الدراسات السابقة في عملية بناء هذه الأداة .

#### 8-1- تصميم مقياس الاتجاهات:

قام الباحث بتصميم هذا المقياس بعدما اتبع الخطوات السالفة الذكر في العنصر السابق، حيث توصل الباحث إلى صياغة فقرات أولية موزعة على أربعة محاور أساسية، تتماشى مع اشكالية الدراسة والفرضيات البحثية المراد التحقق منها في هذه الدراسة، وقد ضمت النسخة الأولية للمقياس ستة وخمسون (56) بندا، عرضت على المحكمين وفق الطريقة المنهجية المتعارف عليها، مع الإشارة إلى تحكيم مختصين في القانون واستشارة بعض الاطارات المسيرة في الادارات المحلية، وعلى ضوء تقديرات الأساتذة المحكمين وآراء المختصين القانونيين والمسيرين الاداريين قام الباحث بإجراء تعديلات مهمة على النسخة الأولية للمقياس وفق ما يلي :

- تقليص عدد بنود المقياس تجنباً للإرهاق والملل والتعب الذي قد يؤدي إلى عدم تركيز المفحوصين عند الإجابة على فقرات المقياس ، حيث تم الاحتفاظ بثلاثة واربعين (43) بنداً من مجموع ستة وخمسين (56) بنداً.

- اختصار بدائل الإجابة من ثلاثة بدائل (موافق - محايد - معارض) ، إلى بديلين فقط هما ( موافق - معارض ) وذلك لتجنب المفحوص الحيرة والقلق عند اختياره البديل الذي يتوافق مع رأيه ، ولتجنبه التعب والملل من اختيار بدائل متعددة ومتقاربة في التقدير .

### 8-2- وصف أداة الدراسة :

جاء مقياس الدراسة في نسخته النهائية المعدة للتطبيق كما يلي:

- معلومات عامة عن المفحوص تتضمن بياناته الشخصية مثل ( الجنس ، السن ، الاطلاع على التعديلات التي مست اجراءات التقاعد) .

- توزيع البنود على المحاور التي يتكون منها المقياس :

تتكون عبارات المقياس من 43 بنداً تتوزع على أربعة محاور تتوزع وفق فرضيات الدراسة على النحو التالي:

### الجدول رقم (04) يبين توزيع البنود على أبعاد المقياس

الرقم	الأبعاد	رقم البنود	عدد البنود
1	بعد الاتجاه نحو نص قانو العمل	من البند رقم 01 إلى البند رقم 11	11 بندا
2	الاتجاه نحو القوانين المحددة للأجور	من البند رقم 12 إلى البند رقم 20	09 بنود
3	بعد الاتجاه نحو النصوص القانونية المنظمة للتقاعد	من البند رقم 21 إلى البند رقم 33	13 بندا
4	الاتجاه نحو النصوص المنظمة للعمل النقابي	من البند رقم 34 إلى البند رقم 43	10 بنود

ويتم التصحيح بإعطاء الأوزان التالية :

العبارات الموجبة : موافق (1) ، معارض (0) ، وتعكس الأوزان في العبارات السالبة وهي البندين رقم 04 و 07 من البعد الأول ، والبندين رقم 14 و 20 من البعد الثاني ، والبند رقم 33 من البعد الثالث ، والبندين رقم 38 و 39 من البعد الرابع ويحدد الوسط الحسابي بين ذوي الاتجاه الايجابي وذوي الاتجاه السلبي بالدرجة 21.5 .



**9- الخصائص السيكومترية للأدوات :****9-1- الصدق :**

التعريف العام والشائع للصدق هو أن الاختبار يعتبر صادقا إذا كان " يقيس ما وضع لقياسه " (مقدم عبد الحفيظ ، 1993 ، ص146)، ووفقا لهذا التعريف هناك ثلاثة مفاهيم أساسية تتعلق بصدق الاختبار بمعنى أنه لا يكون الاختبار صادقا إلا إذا توفر على ما يلي :

- 1- أن يكون الاختبار قادرا على ما وضع لقياسه فتكون بنوده على علاقة وثيقة بالخاصية التي تقيسها.
- 2- أن يكون الاختبار قادرا على قياس ما وضع لقياسه فقط، أي أن يكون قادرا على أن يميز بين الخاصية التي يقيسها والخصائص التي يمكن أن ترتبط بها.
- 3- أن يكون الاختبار قادرا على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها أي يميز بين الأداء القوي والأداء الضعيف، أما إذا كانت درجات الاختبار جميعها متقاربة دل ذلك على صدق ضعيف (بشير معمرية ، 2011، ص180) .  
تم تقدير صدق الأداة بالطرق الآتية:

**9-1-1- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):**

قام الباحث بعرض الصورة الأولية للمقياس على التحكيم ، وقد شملت عملية التحكيم أساتذة في اختصاص علم النفس العمل والتنظيم ، وأساتذة في اختصاص القانون ، ومسيرين إداريين في مناصب إدارية عليا ، وهذا لإبداء الرأي بشأن مدى ملائمة المقياس للأهداف التي تسعى الدراسة من أجل تحقيقها ، ومدى سلامة العبارات من حيث الصياغة اللغوية ، ومدى سلامة العبارات من حيث مضمونها القانوني ، وإضافة أو حذف أو تعديل ما يرويه مناسبا، وفي ضوء آراء وتوجيهات المحكمين عدلت بعض العبارات بما يتناسب والنصوص القانونية محل معرفة اتجاهات العمال نحوها ، وحذفت أخرى ، وعدلت الصياغة اللغوية للبعض الآخر لتجنب الغموض وتبسيط اللغة وتم حساب نسبة الاتفاق حول البنود بعد تفريغ تكرارات تقديرات الخبراء/المحكمين لكل بند على حدة ، ثم تحويلها إلى نسب مئوية بتقسيم عدد الخبراء /المحكمين الذين وافقوا على السؤال أو البند على العدد الكلي للخبراء /المحكمين وضرب الناتج في 100 ، ثم تختار البنود التي حصلت على نسبة تقديرات تساوي 80 % فأكثر لأن أخذه بهذه النسبة المرتفعة يجعله يحصل على الشعور بالارتياح والثقة من حيث صدق المحتوى (بشير معمرية ، 2011، ص ص 186-187). وقد تم استبعاد البنود التي لم تحقق نسبة الاتفاق المطلوبة وعددها 13 بندا .

**9-1-2- الصدق التمييزي لمقياس الاتجاهات نحو قانون العمل :**

تم الاعتماد في تقدير معامل صدق المقياس على طريقة المقارنة الطرفية أو ما يعرف بالصدق التمييزي و ذلك بإتباع الخطوات الآتية :

- ترتيب درجة أفراد العينة ترتيبا تنازليا من أعلى إلى أدنى درجة.

- تقسيم الدرجات المحصل عليها إلى مجموعتين ، فالمجموعة الأولى تشير إلى المجموعة العليا من الذين تحصلوا على درجات مرتفعة في المقياس و المقدر عددهم ب ( 25 ) فردا بنسبة ( 27 % ) أما المجموعة الثانية فتشير إلى المجموعة السفلى من الذين تحصلوا على درجات منخفضة في المقياس و المقدر عددهم ب ( 25 ) فردا بنسبة ( 27 % ).

- وبعد ذلك تم حساب الفرق بين متوسطي المجموعتين للمقياسين بتطبيق إختبار " ت " فتحصلنا على النتائج التالية:

جدول رقم (05) يمثل قيمة " ت " لدلالة الفرق بين الطرف العلوي والطرف السفلي لمقياس الاتجاهات نحو قانون العمل

مجموعات المقارنة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة " ت " المحسوبة	قيمة " p "	مستوى الدلالة
الثلث الأعلى % 27	25	24,2400	2,75802	48	17,916	0,000	0.05
الثلث الأدنى % 27	25	12,0800	1,97737				

ويتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة  $p=0.000$  لاختبار " ت " ( 17,916 ) عند درجة حرية ( 48 ) أصغر من مستوى دلالة إحصائية ( 0.05 ) ، فهي دالة إحصائية وعليه توجد فروق بين المجموعتين و منه فالاستبيان له القدرة على التمييز بين أطرافه فهو صادق وصالح للاستخدام في الدراسة .

## 2-9 - الثبات :

هو مدى صحة الاختبار في تطبيقه على أفراد العينة وكلما كان الاختبار ثابتا كان صادقا وليس العكس ، إذ يعتمد في حساب الثبات على درجة الارتباط بين بنود الاختبار ، وعلى مدى تحصلنا على نفس النتائج من الأداة حتى في حالة إعادة اختبارها بعد مدة زمنية معينة .

## 9-2-1 - حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي $\alpha$ ألفا كرونباخ :

والذي يستخدم في حالة تطبيق الاختبار مرة واحدة من أجل حساب معامل التجانس الذي يتمتع به الاختبار .

جدول رقم (06) يمثل معامل ثبات لمقياس الاتجاهات نحو قانون العمل بمعادلة ألفا كرونباخ .

العينة	عدد البنود	قيمة ألفا كرونباخ
93	43	0.71

يتضح من الجدول أن معامل ثبات المقياس المقدر بـ ( 0.71 ) يعتبر معامل ثبات عال، ومنه يمكن الوثوق به.

**9-2-2- حساب معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار لمقياس الاتجاهات نحو قانون العمل:**

تم حساب معامل الارتباط بيرسون على العينة الاستطلاعية، وكانت نتيجة معامل الارتباط بين درجات التطبيقين الأول والثاني تقدر بـ (0.78) وهي قيمة دالة إحصائية ، وعليه يمكن القول أن لمقياس الاتجاهات نحو قانون العمل لديه قدرة ثبات عالية جدا .

**10- الأساليب الإحصائية :**

بعد مرحلة التطبيق تم تفرغ بيانات أداتي الدراسة الصالحة لغايات البحث في الحاسب الآلي بغرض تحليلها ومعالجتها عن طريق مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 8.0) النسخة رقم 20 .

**11- عرض وتحليل نتائج الدراسة:****11-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:**

تنص هذه الفرضية على ما يلي :

توجد اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو القوانين المنظمة لإجراءات التقاعد. لحساب هذه الفرضية تمت مقارنة بين المتوسط الفرضي لمحور القوانين المنظمة لإجراءات التقاعد في المقياس والمتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة في الاتجاه نحو القوانين المنظمة لإجراءات التقاعد، ولتأكيد الفروق تم حساب "ت" لعينة واحدة ، فجاءت النتائج على النحو الآتي:

جدول رقم (07) يوضح نتائج الفروق في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو

القوانين المنظمة لإجراءات التقاعد :

عدد الأفراد	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية df	الدالة الإحصائية "P"	مستوى الدلالة الإحصائية
283	6.5	4,84	2,23	12,45	282	0.000	دال عند 0.05

يتبين من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة البالغ عددهم (283) بلغ (4,84)، وانحراف معياري قدره (2,23) ووسط فرضي بلغ (6.5) ، وعند مقارنة الوسط الفرضي للمقياس مع المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة في الاتجاه نحو القوانين المنظمة لإجراءات التقاعد ظهر المتوسط الفرضي أعلى من الوسط الحسابي ؛ وعند اختبار دلالة الفروق وجد بأنه دال إحصائياً عند مستوى (0.05) المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية وبدرجة حرية (282) إذ كانت قيمة "ت" (12,45)، وهذا يعني أن الفرق

بين المتوسط الحسابي والوسط الفرضي ذو دلالة إحصائية، ومن هذه النتائج يتضح لنا أن فرضية البحث تحققت ومنه نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية، وبالتالي توجد اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو القوانين المنظمة لإجراءات التقاعد.

### 11-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

تنص هذه الفرضية على ما يلي :

توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو اجراءات التقاعد تعزى إلى متغير السن .

للإجابة على هذه الفرضية تم اختبارها احصائيا بتحديد(4) فئات سنية وتطبيق اختبار "ف" لتحليل التباين الأحادي ، فجاءت النتائج على النحو الآتي:

- جدول رقم (08): يبين نتائج تحليل التباين لأربع فئات في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو اجراءات التقاعد حسب متغير السن :

المتغير	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	قيمة p	الدلالة الاحصائية
السن	بين المجموعات	3	168,27	56,092	2,21	0,08	0.05
	داخل المجموعات	279	7067,979	25,333			
	المجموع الكلي	282	7236,254	----			

و يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة (0.08) p لإختبار " ف " ( 2,21 ) أكبر من مستوى الدلالة إحصائية ( 0.05 ) المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية ، فهي غير دالة إحصائيا ومنه نرفض الفرضية البديلة للبحث ونقبل الفرضية الصفرية، وعليه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو اجراءات التقاعد تعزى إلى متغير السن.

### 11-3- عرض و تحليل نتائج الفرضية الثالثة :

تنص هذه الفرضية على ما يلي :

توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو اجراءات التقاعد تعزى إلى متغير الجنس.

وقصد التحقق من هذه الفرضية تم تطبيق اختبار "ت" لكشف الفروق الموجودة بين فئة الذكور وفئة الإناث في متغير الاتجاه نحو قانون العمل لدى عينة الدراسة، والجدول التالي يوضح النتائج الإحصائية المحصل عليه.

جدول رقم (09) يبين نتائج الفروق فيما يتعلق باتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو إجراءات التقاعد حسب متغير الجنس :

المتغير	الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية Df	قيمة "ت"	قيمة (P)	مستوى الدلالة
الاتجاه نحو قانون العمل	ذكور	153	16,51	4,99	281	4,37	0,000	دال عند 0.05
	إناث	130	19,07	4,80				

يتبين من الجدول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الاتجاه نحو قانون العمل حيث أن مستوى المعنوية لقيمة (P) (0.000) لا اختبار "ت" أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية، وهي قيمة دالة إحصائية، مما يشير إلى وجود فروق بين الجنسين ، وهو ما يؤكد الفرق بين متوسط الذكور المقدر بـ : (16,51) ومتوسط الإناث الذي بلغ (19,07)، وهذا يعني أن الفرق بين المتوسطين له دلالة إحصائية ، ومنه نقبل الفرضية البديلة للبحث ونرفض الفرضية الصفرية، وعليه توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق باتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل معزى بالمتغير الجنس.

## 12- مناقشة النتائج :

تبين من خلال نتائج هذه الدراسة وجود اتجاه سلبي لدى عينة الدراسة نحو القوانين المنظمة لإجراءات التقاعد ، كما أن الفروقات السنوية بين العمال المستجوبين لم تؤثر على اتجاههم العام نحوه ، فلا فرق في هذا الاتجاه بين كبار وصغار السن مع وجود فروق بين الجنسين في اتجاههما نحو إجراءات التقاعد القانونية لصالح الإناث ، وتبدو هذه النتيجة منطقية بالنظر إلى الحيز الذي أخذه ملف التقاعد لدى عمال القطاع العام وما صاحب ذلك من حراك مهني عبرت عنه مختلف النقابات الممثلة لهذه الشرائح الواسعة من العمال ، ومن خلال الاحتجاجات والاضرابات والتي بلغت حدة غير مسبوقة وصلت إلى حد التظاهر والتجمهر العام كوسيلة قوية للتعبير عن رد فعل العمال نحو هذا التغيير الذي طرأ على هذا الملف، ومن الواضح أن التراجع عن المكاسب التي تحصلت عليها الطبقة العاملة بعد تضحيات كبيرة خاصة في سنوات التسعينات أين شهد واقع العمل إرغامات كبيرة وضاغطة تحملها عبئها العامل بالدرجة الأولى من قبيل فقدهم لمناصب عملهم بصفة لا إرادية ونتيجة التسريح لأسباب اقتصادية (المرسوم التشريعي 94- 10 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتقاعد المسبق ) (والأمر رقم 97/13 المؤرخ في 13 ماي 1997 المتعلق بالتقاعد دون شرط السن )، (والمرسوم التشريعي 94- 11 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة

لا إرادية ولأسباب اقتصادية ) ، (والتعليمة رقم 97/002 المؤرخة في 15/09/1997 المتضمنة التنازل عن أصول المؤسسات لفائدة العمال الأجراء ) . هذه القوانين التي اتسمت بالتسرع في إعدادها لحل مشكلات طارئة وظرفية ، مما يجعل منها قوانين متأثرة بشكل عام بالأزمة التي ظهرت خلالها، وهو ما جعل منها عبئا كبيرا أثقل كاهل العمال وأثر على حياتهم النفسية والاجتماعية وما رافق ذلك من هضم لحقوقهم المهنية في تلك الفترة ، ويبدو أن تراجع المشرع عن هذه القوانين سيما ما تعلق منها بصيغتي التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن اعتبر من طرف العمال وممثليهم اجحافا في حق العامل الذي يعتبر الحلقة الأضعف في علاقة العمل ، ومن جهة أخرى يتساءل الباحث عن مدى التعامل من القائمين على شؤون العمل مع هذه الرغبة القوية لدى العمال في الميل إلى التقاعد المبكر في ظل غياب الخطط والسياسات المحفزة على ذلك ، وعدم إعداد العمال لواقع متغير، وعدم تهيئتهم بصورة كافية للتفاعل الايجابي مع التوجهات العالمية الجديدة، بالإضافة إلى هذا فإنه يمكن لنا عن نتساءل عن مستوى الاتجاه نحو العمل لدى العامل الجزائري وعلاقته بخيار التقاعد المبكر، ففي دراسة لقروبس (1985) Grubbs بينت النتائج وجود معامل ارتباط ضعيف بين الاتجاه نحو العمل والاتجاه نحو التقاعد المبكر، ما يعني أنه كلما كان الاتجاه سالبا نحو العمل كان الاتجاه أقوى نحو التقاعد المبكر (سعيد الغامدي، 1995، ص49). هذه الاعتبارات تشير إلى التفكير السائد لدى العمال في القطاع العام يتميز ببعض النمطية لأسباب تتعلق بما يمكن أن نسميه قيم العمل لدى الفرد والمجموعة نحو العمل والتي تتميز بالميل إلى البحث عن العمل الحر والتفرغ أكثر للشؤون الخاصة على حساب الاستمرار في العمل الرسمي لمدة طويلة وهو ما يتفق مع ما توصل إليه (ضيف الله المطيري، 2005) حيث أكدت الدراسة أن قرارات التقاعد المبكر مبنية على عدد من العوامل التي تتفاوت في قوة تأثيرها، منها ممارسة العمل الحر، والتفرغ للشؤون العائلية، والبحث عن فرص وظيفية أفضل، وهو ما يتيح لنا التساؤل كباحثين عن هذه الرغبة الملحة في الميل نحو التقاعد في سن مبكرة نوعا ما على الأقل في بعض المهن ذات الطابع الإداري، وما هي الأسباب الدافعة إلى ذلك في ظل التغيرات الحاصلة في منظومة العمل بصفة عامة إن على المستوى المحلي أو الدولي ، وهذا ما يتفق مع ذهب إليه (خالد أحمد الشلال ، 1996) بما يعني وجود ارهاص لاتجاهات اجتماعية مؤيدة لعدم الاستمرار في الوظيفة، ومن جهة أخرى فإن هذه الفئة من العمال تتميز بخبرة وكفاءة أكبر من تلك التي نجدتها عند سواهم من الفئات الأقل سنا، مما يتيح لنا التساؤل أيضا عن قيمة الهدر في القدرات ومدى كلفة التفريط في القوة العاملة الأكثر كفاية وانتاجية وهو ما يتفق مع ما جاء في دراسة الطحیح وذلك في الآثار والمترتبات الناجمة عن خيار التقاعد المبكر كارتفاع الأعباء المالية على صندوق التأمينات الاجتماعية ، وحرمان القطاعات المختلفة من الخبرات المهنية التي اختارت التقاعد وكذا الاخلال بسياسات تخطيط القوى البشرية والتقليل من قيمة العمل كقيمة أخلاقية مع اقتراح ضرورة دراسة الوسائل والحوافز التي تسهل سبل العودة إلى العمل للراغبين في العمل من المتقاعدين مبكرا أو القادرين على الانتاج والعتاء (سالم مرزوق الطحیح ، 1993) . أما في الجزئية المتعلقة بتأثير نوع الجنس على قرار التقاعد فتؤكد النتيجة أن المرأة العاملة تتعرض للكثير من الإرغامات نتيجة كثرة التزاماتها خاصة الأسرية منها وتتفق هذه



النتيجة مع ما جاء في دراسة (اللعبون 1997) حيث ثبت وجود اتجاه قوي نحو التقاعد المبكر لدى المرأة نتيجة للضغوط الاجتماعية والأسرية ، وللرغبة في التفرغ لشؤون الأسرة ، كما بينت الدراسة أن لصحة المرأة العاملة تأثير قوي على اتجاهها نحو التقاعد المبكر (جميلة محمد اللعبون ، 1997) ، وهذا مؤشر لكون أن الاتجاهات نحو قانون التقاعد كانت أكثر سلبية لدى الاناث مثل هذه الاعتبارات ومن جهة أخرى فإن نتيجة هذه الفرضية تختلف عن ما توصل شالمرز و نوريس (2002) Chalmers & Norris ، حيث أظهرت هذه الدراسة أن نوع الجنس لم يظهر أي تأثير يذكر على قرارات التقاعد المبكر على العاملين الذين شملتهم الدراسة .

#### خاتمة :

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة اتجاهات عمال القطاع العام ممثلين بعمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل ، وهذا في القوانين التي تمس ملفات الأجور ، التقاعد ، والحريات النقابية ، وذلك بالكشف عن الاتجاه العام للعمال نحو القوانين التي تمس هذه الملفات بالإضافة إلى معرفة الفروق في الاتجاه بحسب متغيرات الجنس والسن ، وعموما فقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن الاتجاه العام نحو شتى قوانين العمل لدى عينة الدراسة سلبية ومرد هذا كما سلف الذكر في التعليق على نتائج الدراسة إلى ظرفية هذه القوانين واعتمادها على نصوص دول ومجتمعات أخرى لا تمت بصلة إلى واقعنا الاجتماعي والاقتصادي والمؤسسي مما يجعلها غير ملزمة بالحاجات النفسية والاجتماعية للعمال ولا تحقق طموحاتهم وتوقعاتهم ، ويرجع هذا كون التشريع في ما يخص واقع العمل لا يأخذ بعين الاعتبار آراء المختصين من شتى التخصصات المهمة بشأن العمل كمثل الأخصائيين السيكولوجيين والاجتماعيين والمهندسين من مختلف التخصصات وكذا أطباء العمل إلى جانب رجال القانون وإدارة الأعمال والاقتصاد في نظام نسقي وعمل جماعي يأخذ بعين الاعتبار بكل المتغيرات المحيطة بواقع العمل من كل الجوانب قصد الوصول إلى تشريع منبثق من واقع واحتياجات العامل والمؤسسة الجزائرية وهذا بدون شك سيدلل الكثير من العقبات لجميع أطراف علاقة العمل .

#### قائمة المراجع :

#### 1- المراجع باللغة العربية :

- 1- احمية سليمان (2012): قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي" ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
- 2- احمية سليمان (2010) : أزمة علاقات العمل والأشكال المختلفة للتشغيل ، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري (10-11 مارس 2010 ، جامعة جيجل .
- 3- بوحفص مباركي (2012) : الأرغونوميا في البلدان السائرة في طريق النمو ، الجزائر نموذجاً ، مجلة الوقاية والأرغونوميا ، العدد 5 الجزء الأول .
- 4- بوظريفه حمو ، دوقة أحمد ، لورسي عبد القادر (2007) : عوامل الرضا لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية ، دار الملكية ، الجزائر .

- 5- خالد احمد الشلال (1996) : العلاقة بين الرضا المهني والتقاعد الارادي المبكر لدى الموظفين الكويتيين ، المجلة العربية للعلم الانسانية ، العدد 56 .
- 6- رابح تواجيجية (2012) : قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية ، دار الهدى ، الجزائر .
- 7- محمد الصغير بعلي (2000) : تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم للنشر ، الجزائر .
- 8- عبد الرحمان خليفني (2008) : الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر .
- 9- عبد الكريم غريب (2012) : تدبير الموارد البشرية ، منشورات عالم التربية ، الدار البيضاء ، المغرب .
- 10- عبدالرحمن العيسوي (2004) : اتجاهات جديدة في علم النفس القانوني ، منشورات الحلبي الحقوقية ، مصر .
- 11- الفوزان ناصر والعامري أحمد (2003) : آثار خفض عدد سنوات الخدمة للحصول على التقاعد في نظام الخدمة المدنية ، المجلة العربية للعلوم الادارية ، مجلد 10 ، عدد 1 .
- 12- اللعوب جميلة محمد (1997) : اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك سعود ، الرياض .
- 13- سالمروز والطحيح (1993) : ظاهرة التقاعد المبكر في دولة الكويت ، مجلة التعاون ، العدد 31 . الكويت .
- 2- تشريعات العمل الوطنية :
- 14- القانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد ، ج ر عدد 28 ، 1983 .
- 15- القانون 11/ 90 المؤرخ في 1990/05/26 المتعلق بعلاقات العمل ، ج ر عدد 17 ، 1990 .
- 16- المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتقاعد المسبق ، ج ر عدد 34 ، 1994 .
- 17- الأمر 18/96 المؤرخ في 1996/07/06 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد ، ج ر عدد 42 ، 1996 .
- 18- الأمر 13/97 المؤرخ في 1997/05/31 يعدل ويتمم القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد ، ج ر عدد 38 ، 1997 .
- 19- الأمر 03/06 المؤرخ 2006 المتعلق بقانون الوظيف العمومي ، ج ر عدد 46 ، 2006 .
- 20- المرسوم التنفيذي لقم 15-59 المؤرخ في 2015/02/08 يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون ، ج ر عدد 08 ، 2015 .
- 21- القانون رقم 15/16 المؤرخ في 2016/12/31 يعدل ويتمم القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد ، ج ر عدد 78 ، 2016 .

## 3- المراجع باللغة الأجنبية :

- 22- Hilgard , E.R., (1962)Introduction to Psychology , Rupert Hart – Davis , London
- 23- Hollander , E. P ., , (1981) Social Psychology , Fourth ed ., Oxford University Press , New York .
- 24- Chalmers. J., and Norris, K. (2001). Early Retirement : Does it Lead to Dependency on Income Support ? Airport prepared for the Department of Family and community Services: Social Policy Research Center. Univesity of New south Wales .
- 25- ( Mein,G.;Higgs,P;Ferri,J.;Stansfeld;S.A ,(1998). Paradigms of Retirement: The Importance of health and ageing in the White hall study. Social Science and Medicine. Vol. 47(4) .
- 26- Mishra,Sarswati.(1992) . Leisure activities and life satisfaction in old age : A case study of retired government employees living inurban areas. Activities Adaptation and Aging Vol .16(4) .