من أسباب عدم توفر فرص عمل

(الهروب من التقاعد).. البعض يستمر مدى الحياة

تحقيق/ مفيد درهم

يلجأ البعض إلى الهروب من التقاعد نتيجة ضآلة وضعف مرتبات المتقاعدين إلا أن هذا الأسلوب حسب مطهر طاهر الشعري- مدير إدارة تخطيط القوى العاملة بوزارة الخدمة المدنية والتأمينات يحرم مستحقي الوظيفة من الشباب من التوظيف ويكلف خزينة الدولة مبالغ طائلة. تسعى الكثير من الدول إلى القضاء على البطالة وذلك عبر العديد من الخطوات الإصلاحية والتي من أبرزها تطبيق قانون التقاعد لجميع موظفي القطاع العام الذين بلغوا أحد الأجلين وفي بلادنا يحدد قانون التقاعد إحالة الموظف أو الموظفة إلى التقاعد بعد خدمة وظيفية ٣٥ سنة أو عند بلوغهم عمر الستين، ولو تأملنا كم من المؤسسات الحكومية التي تقوم بتنفيذ قانون التقاعد فسنجد أنها لا تتجاوز نسبة ٣٠-٥٠٪ فقط وبقية المؤسسات تغض الطرف عن تنفيذه ولهذا نجد في الكثير من المؤسسات موظفين ومسؤولين قد تجاوزوا سنوات الخدمة الوظيفية أو تجاوزت أعمارهم الستين عاماً ولا يزالون في أعمالهم فما هي أسباب عدم إحالة هؤلاء الموظفين إلى التقاعد؟ بينما مستحقو الوظيفة من الشباب يتزاحمون على أبواب تلك المؤسسات والخدمة المدنية دون أن يجدوا فرصة عمل مما جعلهم يتساءلون: لماذا لا نحل بدلاً عن المتقاعدين؟ وما هي أسباب التهرب من التقاعد؟ ومتى سينفذ قانون التقاعد على الذين بلغوا أحد الأجلين من الموظفين؟

عالة

أصبح خريج الجامعة(محمد) عالة على أسرته بعد أن صرفت عليه الغالي والنفيس من أجل أن تشاهده موظفاً تعتمد عليه في إعانتها على توفير مصاريف الحياة وإذا بها تشاهده وهو يرجع نهاية كل يوم خائب الرجاء مكسور الخواطر لا ينطق إلا بجملة واحدة لمسها وقرأها في كل مؤسسة تقدم اليها طالباً للعمل (لا توجد وظائف شاغرة).

دور غائب

وتساءل فهد عبدالوهاب الشيخ عن دور وزارة الخدمة المدنية والتأمينات من المؤسسات والهيئات الحكومية التي تتغاضى عن التهرب من التقاعد؟

وقال: أليس في وزارة الخدمة المدنية والتأمينات ملف لكل موظف من موظفي الدولة وتعرف من سيحال إلى التقاعد بإحدى الحالتين المذكورتين أعلاه أم أن التغاضي عنه مقصود وهناك الآلاف من خريجي الجامعات الذين أصبحوا يحلمون بأن يأتي دورهم في الالتحاق بهذه المؤسسات بينما الموظفون المعتقون لا يزالون في أماكنهم دون إحالة إلى التقاعد.

دون مساواة

ويقول بندر رفيق عبدالله خريج زراعة: استبشرنا خيراً بظهور قانون التقاعد إلى حيز الوجود كونه سيحيل من بلغوا أحد الأجلين إلى التقاعد وسيجعلنا نحل بدلاً عنهم إلا أن القائمين على المؤسسات والهيئات الحكومية لم يلتزموا بجميع نصوصه ونفذوه على الموظفين دون مساواة مما قاعد الموظف الضعيف وجعل الموظف المتنفذ وذي القربة يعتق في وظيفته وبالمقابل طوعوا القانون لإغلاق أبواب هذه المؤسسات والهيئات بوجه مستحقي الوظيفة كأمثالنا.

وطالب بسرعة التحقيق مع المسئولين الذين يتغاضون عن الهروب من التقاعد من أجل توظيف مستحقي الوظيفة من الشباب والحد من انتشار الفساد.

أسباب

عارف فيصل العواضي- وكيل الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات لقطاع التسويات والمعاشات يقول: يلاحظ محاولة التهرب من الإحالة إلى التقاعد من قبل كثير من الموظفين وفي الحقيقة أن لذلك أسباباً عدة، منها تعود الموظف على مستوى دخل معين في الحياة العملية، وعند التقاعد يفقد الموظف جزءاً من ذلك الدخل، وبالرغم من سخاء نظام التأمينات حيث يتم احتساب المعاش التأميني على آخر راتب يستلمه الموظف حال تقاعده،إلا أن عدم شمول كافة عناصر الدخل إلى الأجر الخاضع للتأمين الأمر الذي يؤدي إلى التهرب من التقاعدن وبالرغم من أنه قد تم حل جزء كبير من هذه المشكلة في بداية عام ٢٠٠٠م عندما تم شمول كافة البدلات إلى الأجر الخاضع للتأمينات إلا أنه لا تزال هناك دخول أخرى، خصوصاً الدخول غير الثابتة التي لم يشملها التأمين وأسرد منها على سبيل المثال: طبيعة العمل الجديدة الممنوحة بعد استراتيجية الأجور وبدل ريف بعد استراتيجية الأجور وبدل السكن والحوافز والمكافآت والإضافيات وبدل الجلسات والسفر والنثريات وغيرها.

ويضيف العواضي: لست مؤيداً لشمول كافة ذلك إلى الأجر الخاضع للاستقطاع الإجباري، وإنما تخصيص بعضها لإدراجها في نظام الاستقطاع التأميني الإجباري، والباقي يمكن إدراجه في نظام التأمين التكميلي الاختياري وذلك وفقاً لما يمكن أن يضاف إلى الأجر الخاضع للتأمين الإجباري، وهو إعادة إخضاع بدل طبيعة عمل وبدل ريف للاستقطاع كما كان متبعاً مسبقاً في نظام الأجور، ومن خلالها سيتم تحسين المعاش التقاعدي، الأمر الذي سوف يساعد على الحد من التهرب من التقاعد وفي الحقيقة هناك مبرر لأصحاب القرار عند ما تم استبعاد هذين البدلين من الأجر الخاضع للاشتراك التأميني بسبب أنهما غير ثابتين أي أن هذين البدلين مرتبطان بالوظيفة ومكانها، وبالتالي إذا ما تم نقل الموظف من الوظيفة المستحقة لطبيعة العمل إلى وظيفة أخرى سوف ينزل عليه ذلك البدل وكذا بدل ريف إذا ما تم نقل الموظف من الريف إلى الحضر بأنه سينزل ذلك البدل ولهذا السبب الإقرار بعدم شمول هذين البدلين بالرغم من أن هذين البدلين كانا خاضعين، لذا انا شد الجهات المختصة بإعادة إخضاعهما للتأمينات، كونهما سيعملان على الحد من التهرب كما ذكرنا.

ويردف بقوله: من ناحية أخرى فإن فكرة عدم استمرار البدل عند النقل لم يعد لها أثر للأسباب التالية:

عدم شمول تلك البدلات على اعتبار أن الموظف احتمال أن ينقل، وهذا وضع غير صحيح مطلقاً، بحيث أن الموظف معرض لاحتمالات أكثر، وهي الوفاة، العجز والشيخوخة، وهي احتمالات أكثر بكثير من احتمالات النقل، وبالتالي من غير المنطق أن نأخذ احتمالاً واحداً غير مؤكد ونترك ثلاثة أحدهم مؤكد حدوثه لا محالة، حيث قد يتوفى الشخص أو يعجز أو يصل إلى سن الشيخوخة، وبالتالي يحرم من إضافة تلك البدلات إلى المعاش باحتمال لو كان نقل من وظيفة فهذا غير منطقي أبداً ولهذا نكرر الدعوة لإعادة إخضاع هذين البدلين وإضافتها الآن أفضل من إضافتهما في وقت لاحق.

وليس تنازلياً.

أن الانتقال من وظيفة إلى أخرى غير مستحقة لتلك البدلات هي حالات نادرة، وليس من الإنصاف وضع تشريع للنادر وحرمان الأغلب.

عادة الأشخاص الذين سينقلون بالتأكيد هم سينقلون إلى وضع أفضل وليس إلى وضع أقل وبالتالي من الناحية التأمينية الدخل زاد ولم ينخفض، أي تدرج تصاعدياً

مختصون:

-غياب الرقابة وقلة راتب التقاعد من أبرز أسباب الهروب من التقاعد

- وزارة الخدمة المدنية والتأمينات اتخذت إجراءات للتخفيف من التهرب من التقاعد

إجراءات

من جهته يتحدث مطهر طاهر الشعري- مدير إدارة تخطيط القوى العاملة بوزارة الخدمة المدنية والتأمينات قائلاً: لم يكن نظام الإحالة إلى التقاعد إجباريا منذ الثمانينيات وحتى عام ٢٠٠٥م مما سهل على كل المتقاعدين الهروب من التقاعد إلا أنه بعد صدور القانون رقم (٤٣) لسنة ٢٠٠٥م بشأن نظام الوظائف والأجور أصبح التقاعد إلزامياً ومحدداً بـ٣٥ سنة خدمة، ٦٠عاماً لجميع موظفي وحدات الجهاز الإداري بالدولة، و٥٥ عاماً كسن اختياري محدد لعمل الأنثى وخف التهرب من التقاعد إلا أنه رغم ذلك توجد نسبة بسيطة من الموظفين الذين يلجأون إلى التهرب من التقاعد.

ويعتقد الشعري أن أسباب التهرب من التقاعد ترجع إلى قلة راتب الموظف المتقاعد نظراً لخدماته القليلة لأن الخدمة تحسب كالتالي: الشامل من الراتب مضروباً في عدد شهور الخدمة ومقسوماً على ٤٢٠ شهراً وهي التي تمثل ٣٥ سنة ورغبة المتقاعد في الحصول على مراحل الاستراتيجية الأربع، وشعور المتقاعد بأنه لا يحظى باحترام المجتمع بدون الوظيفة وضعف القوانين والعقوبات الخاصة بالتهرب من التقاعد وعدم تشجيع الإحالة إلى التقاعد وعدم تفعيل الرقابة وغياب قاعدة البيانات المعلوماتية.

ويضيف الشعري: اتخذت الوزارة عدة إجراءات بشأن التهرب من التقاعد تمثلت في إرسال التعاميم والنماذج الخاصة بالحد من التهرب من التقاعد إلى وحدات الجهاز الإداري بالدولة وتصفية كشف الراتب من الاختلالات وإصدار فتاوى للمتقاعدين وإحالتهم إلى الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات من أجل تقاعدهم مشيراً إلى أبرز علامات التهرب من التقاعد كتعديل تاريخ الميلاد وإصدار قرارات مجلس الوزراء الخاص بتمديد سنوات الخدمة وتحويل مرتبات البعض من المتهربين من التقاعد إلى مجلسي النواب والشورى والأمانة العامة لرئاسة الوزراء قبل عام ٢٠٠٥م والتعاقد من خارج كشف الراتب مع بعض المتقاعدين ونحن اكتشفنا حالات التهرب من التقاعد من خلال معرفة السن القانوني وتاريخ التوظيف ونطالب مجلس الوزراء بإصدار قرار خاص بالتوظيف بالبدل عن المتقاعدين.