

خطط التقدير وقانون التقاعد

قانون التقاعد سوف يؤثر على خطط تقدير الوظائف في الشركات القطرية الكبرى مثل شركة اتصالات قطر «كيوتل» والقطرية، والبنوك.

إن سن القوانين المعنية بتصريف شؤون البشر هي سمة من سمات دولة المؤسسات، ومراجعة هذه القوانين بعد تطبيقها على أرض الواقع تقديراً للرأي العام بما لها وعليها هي سمة ديمقراطية حميدة، وفي نفس الوقت هو فعل يؤكد على تقدير الجهات المسؤولة لرأي المواطن.

من هذا المنطلق وفي إطار قانون التقاعد وقانون الموارد البشرية فإننا كمواطنين نثمن ما تقوم به الجهات المعنية من مبادرات المراجعة والتحسين استجابة منهم للرأي العام بشأن هذه الأمور الحيوية ذات التأثير المباشر على مصلحة المواطن كقوة منتجة في العمل ومسؤول عن تربية وتهيئة الجيل الثاني.

في تقدير الكثيرين فإن قانون التقاعد لم ينصف المواطنين العاملين في الشركات حيث إنهم يخسرون الكثير من دخلهم نتيجة لاحتساب راتب التقاعد على أساس متوسط السنوات الخمس الأخيرة من الخدمة، بحجة أنه خوفاً من قيام الشركات بمنح ترقية لموظفيها قبل إحالتهم للتقاعد، وبالتالي سيتحمل صندوق التقاعد أعباء مالية عالية، لقد كان على المشرع أن يجتهد ويبدع في خلق نظام يمنع حدوث مثل هذه التصرفات بدلاً من حرمان موظف الشركة من حق منحه نفس القانون لموظفي الدولة.

كما أن المشرع لم يأخذ بوضع موظف ربما يظلم خلال مدة خدمته الوظيفية ولا يحصل على ترقية مستحقة ومجزية.

خصوصاً أن لوائح الموارد البشرية في الشركات لا تخضع لقوانين العمل وكثيراً ما يجد الموظف نفسه بين خيار الاستقالة وبين خيار القبول بوضع غير عادل من جانب الشركة التي يعمل بها، وذلك لاعتبارات مهنية عديدة وبالتالي ينتهي حال مثل هذا الموظف عند التقاعد بتأثير سلبي مضاعف من الإجحاف من ناحية الجهة الموظفة التي لم تمنحه الترقية العادلة وقانون تقاعد يحاسبه بواقع متوسط راتب السنوات الخمس الأخيرة من خدمته.

وحيث إن من سمة القانون الإنصاف؛ فقد كان الأحرى بمن أعد قانون التقاعد أن يجتهد في وضع آلية تمنع الشركات من منح الترقية غير المستحقة قبل الإحالة إلى التقاعد بدلاً من الضغط على الطرف الضعيف في المعادلة، وهو الموظف في هذه الحالة.

وبالإضافة إلى عدم إنصاف موظف الشركة في مثل هذه الحالة فهناك جانب آخر سلبي لهذا الإجراء المجحف في حق مكتسبات موظف الشركة ألا وهو تأثير برامج التقدير في هذه الشركات، حيث إن الباحث عن عمل لن يتجه للعمل في مجال الشركات التي تبخسه حقه في آخر العمر، عند بلوغ سن التقاعد عندما يصبح أحوج ما يكون إلى كل قرش من دخله.

إن الشركات الكبيرة في الدولة مثل القطرية، وشركة اتصالات قطر، سوف تعاني في سبيل جذب الكوادر القطرية والمحافظة عليها، في حين أنه بحكم الوضع الاستراتيجي لمثل هذه الشركات وبالنسبة لطبيعة الخدمة التي تقدمها وحجم الموارد البشرية التي تحتاجها والمجال المهني الذي تمثله الدولة في حاجة إلى زيادة عدد المواطنين الذين يعملون بها، لذا فإنه لابد من وضع آلية تساعد على الترغيب في العمل في شركات تحمل اسم قطر والدولة تساهم فيها وذات وضع استراتيجي مهم وحساس مثل هاتين الشركتين.

ومن هذا المنطلق ولحين تمكن المشرع من إدخال التعديل اللازم على الجزئية الخاصة بالراتب التقاعدي لجميع القطريين الذين يعملون في الشركات، فإنه من الضروري استثناء الشركات القطرية الكبرى ذات الطابع العالمي التي تعمل في مجال حيوي وتكنولوجيا متقدمة نحن في أمس الحاجة إلى زيادة نسبة عدد القطريين العاملين بها ونكون بذلك قد حققنا التالي:

- 1- إنصاف موظف الشركة في معاشه التقاعدي.
- 2- تشجيع القطريين على العمل بشركة قطرية عالمية هي في حاجة إلى زيادة الكادر القطري.
- 3- منع هجرة الموظفين القطريين من الشركات إلى المؤسسات الحكومية.