

على عبدالله الحميدى

قانون التقاعد بالنسبة للعاملين فى قطاع الشركات

تعمل وزارة العمل على وضع القواعد وسن النظم الإدارية ووضع الخطط لتحسين نسب التقطير فى الشركات من خلال تشجيع القطريين على الالتحاق بها. كما أنها وفى نفس الوقت تقوم بمناقشات مضمينة مع مديري الشركات والبنوك من أجل اقناعهم للقبول بتعيين القطريين وتدريبهم واحلالهم كبديل للخبرات الأجنبية.

العمل فى الشركات والبنوك يتطلب انضباطا فى ساعات ومواعيد العمل، كفاءة فى الأداء، زيادة فى الإنجاز حيث انها معنية بالربحية والتنافس وهناك ضريبة ضغوط وجهد يتحملها العاملون فى الشركات. وتقديرا من الشركات لهذه الضغوط تقوم الشركات بمنح رواتب ومزايا يحددها سوق العمل وهى مرتبطة بالمهارات والخبرات المطلوبة. نظام الترقيات وزيادة الرواتب فى الشركات والبنوك لها حصة مرتبطة بحجم المسؤولية وطبيعة العمل. كما أن نظام الرواتب والترقيات وزيادة الرواتب تدار باستخدام برامج تكنولوجيا المعلومات وبالتالي ليس هناك مجال للتلاعب فيها من ناحية دقة المعلومات وتاريخ الاستحقاق وحفظ السجلات وكل ما يتعلق بحركة الترقيات وصرفها.

فى المقابل قانون التقاعد يظلم موظفى الشركات والبنوك من مبدأ وطريقة احتساب راتب التقاعد لموظفى الشركات حيث يحتسب على أساس متوسط رواتب الخمس سنوات الأخيرة من فترة العمل التى تسبق قرار الإحالة إلى التقاعد فى حين أن موظفى الحكومة، المؤسسات التابعة لها ومؤسسة قطر للبتروك جميعها مستثناة من هذه القاعدة حيث يحصل موظفو هذه الجهات على الراتب الأساسى للوظيفة عند الاحالة إلى التقاعد بكامله، هذا بالإضافة إلى العلاوة الاجتماعية التى تسرى على الجميع.

عند السؤال عن سبب التمييز فى مثل هذه المعاملة والجميع هم قطريون يتأثرون بنفس ظروف غلاء المعيشة والتبعات الاجتماعية والمجتمعية فى نمط الحياة بعد التقاعد كما هو الحال قبل التقاعد كان الرد المبرر لسبب التفرقة من وجهة نظر المعد لقانون التقاعد هو كالتالى:

— الشركات تدفع رواتب أساسية عالية.
— يمكن أن تقوم الشركات بترقية الموظف قبل احواله إلى التقاعد كنوع من الترضية وتعويض عما سيخسره من مميزات أخرى نتيجة لإحالته إلى التقاعد.
— حجم رواتب الشركات سيشكل عبئاً على ميزانية هيئة المعاشات.

بمعنى آخر يحل قانون التقاعد لنفسه سلب حق موظف الشركة فى سبيل تخفيض النفقات وفى سبيل معالجة ما يمكن أن يحصل من تلاعب فى الترقيات قبل الإحالة إلى التقاعد.

وحسب قراءتى لهذا التبرير فهو نتاج تفكير مفلس وعاجز عن المتابعة وفضل اقتطاع جزء من مرتب موظفى الشركات والبنوك بدلا من وضع نظام يضمن عدم التجاوز من جانب الشركات بالنسبة للترقية قبل الإحالة إلى التقاعد أو عدم احتساب أى زيادة فى الراتب قبل تاريخ الإحالة إلى التقاعد بسنة أو حتى سنتين. أما بالنسبة لتكلفة قيمة الرواتب التى يتقاضاها موظفو الشركات كان من الممكن مطالبة الشركات بزيادة قيمة الاشتراك فى صندوق التقاعد حيث ان زيادة الراتب من جانب الشركات لم تكن ناتجة عن غياب وعدم مبالاة من الشركات أو حب