

الفصل الأول

الإطار القانوني لأنظمة التقاعد السارية في القطاع المدني

ورثت السلطة الوطنية قانون التقاعد المدني الخاص بالموظفين في الضفة الغربية نظرا لتولي إدارة الضفة الغربية للأردن وسريان تشريعاتها وكان هذا القانون شرع عام 1959 وما زال ساريا في الأردن وفي فلسطين إلى أن الأردن أجرى عليه تعديلات مرات متعددة وكان قبل قدوم السلطة الاحتلال يجرى تعديلات بأوامر عسكرية إلى أن هذه الأوامر كانت تؤثر سلبا على الموظفين وعلى أية الحال إن هذا القانون واجه خطرا حقيقيا بعد قدوم السلطة وازدياد عدد الموظفين التابعين له بعد التعيينات الجديدة كونه لا يوجد لإيراداته الضئيلة والمقتصرة على المساهمات من المشترك فقط وتودع في خزانة كإيراد ونقلت أعباءه المالية عن طوال فترات الخدمات السابقة في عهد الاحتلال منذ عام 1967 حتى عام 1994 من عاملين ومتقاعدين إلى خزانة السلطة الوطنية دون أن يتحول من المحتل أية مبالغ تذكر تحت ذريعة عدم وجود بند خاص في هذا الجانب من الموازنة وتحملت السلطة الوطنية كافة تبعياته المالية وتولت وزارة المالية إدارته وأصبحت تكلفته المالية جزءا من الرواتب الخاصة بالسلطة وأجرى عليه عدة تعديلات في ظل السلطة الوطنية رفعت نسبة احتساب المعاش من 2% إلى 2,7% عن كل سنة خدمة دون رفع نسبة المساهمة من المشتركين وتزامن ذلك مع ارتفاع ملحوظ في الرواتب بسبب الترقيات والتعيينات في مناصب عليا كونها سلطة وليدة ومؤسسات ناشئة ورفع امتيازات هذا القانون من حيث المعاشات التقاعدية للمتقاعدين وآلية احتساب الحقوق وحقوق الأفراد إضافة ضم سنوات الخدمة وهذا ما سوف يتم تناوله.

أما قانون التأمين والمعاشات فقد نقلت كافة أمواله عن الفترة السابقة من قبل الاحتلال كون مساهماته تودع في صندوق مستقل وله إدارة مستقلة واشتمل على ما يخص المتقاعدين من حيث احتساب معاشاتهم ومكافأهم إضافة إلى أحكام الاستبدال وقروض وتميز بسخاء في حالتي العجز الصحي والوفاة وكون السلطة الوطنية أصبحت تتعامل مع أنظمة فلسطين كوحدة واحدة في الضفة الغربية وقطاع غزة أصبحت تعين الموظفين كل حسب جهة صدور قرار تعيينه بغض النظر عن مكان عمله فإذا ما صدر قرار التعيين عن ديوان الموظفين في غزة أخضع الموظف لقانون التأمين والمعاشات وإذا ما صدر قرار التعيين عن ديوان الموظفين في الضفة الغربية يخضع الموظف لقانون التقاعد المدني وأصبح الموظفين في نفس الظروف ونفس الدرجة والعمل ولكن لكل منهما نظام تقاعدي خاص به ومختلف عن الآخر بامتيازاته ومساهماته وستتناول نطاق كل قانون على حدا.

وبعد قدوم السلطة الوطنية في العام 1994 بدأت إصدار تشريعات حديثة بعد انتخاب مجلس تشريعي وشملت هذه التشريعات كافة القطاعات ومنها قطاع التقاعد من خلال تشريع قانون التقاعد العام وقانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن وكل من قانون العمل وقانون التأمينات الاجتماعية، وكان قانون التقاعد العام قد جاء لإصلاح أنظمة التقاعد السابقة لقدم السلطة ومعالجة التباين الذي يعتمدها وكون التعيينات في السلطة جاءت بأعداد كبيرة نظرا لحدائتها وكان لازما إصدار مثل هذا التشريع وجاء بمنافع التقاعد لمعاش الشيخوخة والعجز الصحي والوفاء وقام على نظامين نظام المنافع المحدد ونظام المساهمات المحدد الذي لم يكن معروفا سابقا ومن خلال المنافع المحدد يحصل المشترك على المعاش التقاعدي ومعاش العجز والوفاء أما المساهمات المحدد يقوم على مبدأ الادخار الإلزامي بمساهمة الحكومة أيضا ويحصل المشترك حال انتهاء خدماته على حصته وحصص الحكومة وما أضيف إليهما من أرباح من نتاج الاستثمار.

أما القوانين الخاصة بالسلطتين التنفيذية والتشريعية وتشمل كل من قانون مخصصات وتعويزات رئيس السلطة وقانون خاص برئيس وأعضاء الحكومة ورئيس وأعضاء المجلس التشريعي والمحافظين واشتملت على أحكام حديثة تمنح الحق للخاضعين لأحكامها بمعاشات تقاعدية ذات امتيازات خاصة ويحد أدنى 50% لكافة هذه الفئة ناهيك عن منح أعضاء المجلس التشريعي معاشا تقاعديا ويورث.

وسوف نتناول هذا الفصل من خلال مبحثين، المبحث الأول الإطار القانوني للأنظمة السارية قبل إنشاء السلطة الوطنية الفلسطينية، وفي المبحث الثاني الإطار القانوني للأنظمة السارية بعد إنشاء السلطة الوطنية الفلسطينية.

المبحث الأول

الإطار القانوني للقوانين التقاعدية السارية في فلسطين قبل إنشاء السلطة الوطنية الفلسطينية

جاءت السلطة الوطنية الفلسطينية في العام 1994 بموجب الاتفاقية المعروفة باتفاقية أوسلو وبدأ تنفيذها على عدة مراحل انطلاقاً من دخول وعودة جزء من مهجري الشعب الفلسطيني وغزة وأريحا أولاً وبدأت مباشرة أعمالها باعتمادها كافة القوانين السارية حسب الموقع الجغرافي في كل من المحافظات الجنوبية والمحافظات الشمالية وذلك لأجل ضمان سير الحياة وعدم إحلال الفراغ القانوني، واستمر العمل في المؤسسات بموجب الأنظمة السارية قبل العام 1994. وجل هذه الأنظمة يتمثل في قانون التقاعد المدني الأردني الساري في المحافظات الشمالية وقانون التأمين والمعاشات الساري في المحافظات الجنوبية، ومر على كليهما فترة احتلال صدر خلالها العديد من الأوامر العسكرية ولم يطرأ عليها تعديلات جوهرية منذ العام 1967 حتى العام 1994 وبقي سارية المفعول حتى يومنا هذا نظراً لارتباط العديد من الموظفين بحقوق متصلة بها، وكان من الهام في هذا البحث تناولها لما تعثر به من قصور في بعض النصوص وما يهدد هذه الأنظمة من أخطار عدم الاستمرار في التزاماتها تجاه المنتفعين بأحكامها.

وستتناول في هذا المبحث الإطار القانوني لقانون التقاعد المدني رقم 34 لسنة 1954 في المطلب الأول، وستتناول قانون التأمين والمعاشات رقم 8 لسنة 1964 في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الإطار القانوني لقانون التقاعد المدني الأردني رقم 34 لسنة 1959

تعود جذور قانون التقاعد المدني إلى الفترة التي قامت فيها المملكة الأردنية الهاشمية بضم الضفة الغربية إليها سنة 1952 واعتبرتها جزءاً منها وعليه قامت الحكومة الأردنية بإعادة صياغة القوانين الفلسطينية التي كان معمولاً بها في الضفة قبل ذلك صياغةً جديدة،¹⁴⁸ وموسومة بإصدارات أردنية ثم بدأت في تعديل القوانين أو استبدالها بقوانين أردنية تُعتمد من قبل الملك، وخلال فترة الحكم الأردني في الضفة تم تطبيق قانون التقاعد الأردني رقم 34 لسنة 1959 وبعد الاحتلال الإسرائيلي عام 1967 أصبحت الأوامر العسكرية التي يتم استصدارها على فترات طويلة تصل إلى سنوات هي الوسيلة الوحيدة لإحداث تعديلات على قانون التقاعد الأردني رقم 34 لسنة 1959 بعد أن استمرت إدارة الحكم العسكري باعتماده على

¹⁴⁸ وليد مزهر، الحقوق التقاعدية للموظف العام، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، سنة 2009، ص: 28.

الموظفين العاملين فيها، ولكن هذه الأوامر العسكرية لم تكن لتحديث تعديلات جوهرية تمس أساس التقاعد وبشكل يساعد المتقاعد في الحصول على حياة كريمة.

وبعد اتفاقية أوسلو وما ترتب عليها من بناء مؤسسات سلطة فلسطينية بدأت عملية إحداث تغييرات جوهرية شملت بداية معادلة الراتب التقاعدي حيث أصبحت القسمة على 450 بدلا من 600، ومنح ورثة المتقاعد المتوفى راتبا كاملا بدلا من 50%، مما ساهم في رفع الرواتب التقاعدية، بالإضافة إلى العديد من التعديلات الأخرى كان آخرها تعديل العلاوة الشخصية إلى 300 شيكل بدلا من 8.04 شيكل، وتطبيق نظام الشرائح على المتقاعدين قبل 2003/9/2 لإنصافهم أسوة بزملائهم الذين أحيلوا على التقاعد اعتبارا من 2003/9/2، والذين كانوا قد استفادوا من تطبيق قانون الخدمة المدنية حيث كانت الزيادة تتراوح من 150 إلى 300 شيكل كل حسب شريحته، بالإضافة إلى احتساب الراتب التقاعدي على أساس الراتب الأساسي مضافا إليه علاوة المهنة اعتبارا من تاريخ التعيين وليس من 1987/4/1 كما كان معمولا به لفترة طويلة.

وسوف نتناول الإطار القانوني لقانون التقاعد المدني من خلال ثلاث فقرات:

الفقرة الأولى: التابعون لأحكام القانون.

الفقرة الثانية: الخدمات المقبولة للتقاعد و أهلية الإحالة على التقاعد.

الفقرة الثالثة: الحقوق التقاعدية وتسويتها.

الفقرة الأولى: التابعون لأحكام القانون والعائدات التقاعدية

أولاً: التابعون لحكام القانون

وتقسم إلى قسمين:

أ- قسم تابع للتقاعد ويشمل الموظفين الآتي ذكرهم:

- جميع موظفي الحكومة الأردنيين المدنيين المصنفين الذين يتقاضون رواتبهم من الميزانية العامة.

- موظفو المصرف الزراعي الأردنيون المصنفون.

- موظفو الحكومة والمصرف الزراعي الأردني غير المصنفين الذين تم استخدامهم قبل اليوم الأول من

شهر نيسان سنة 1941، وكانوا عند استخدامهم تابعين للتقاعد¹⁴⁹.

- الموظفون المعينون بمقتضى عقود وكانوا بموجب شروطها تابعين للتقاعد.

لبيان هنا أن هذه النصوص عندما يذكر كلمة الأردنيون يحتوي هذا المسمى الموظفين الفلسطينيين

حيث كانت الضفة الغربية / فلسطين تحت إدارة الحكومة الأردنية، وأن هذه فقرات هذه المادة استمرت في

سريانها دون تعديل من تاريخ التشريع 64/10/1 وفق المادة 1 من آخر تعديل إلا أنه في الضفة الغربية بعد

احتلال 1967 استمر العمل في الفقرة المختصة بالموظفين الدائمين، والفقرة حول الموظفين بعقود إلا أن

¹⁴⁹ المادة 4، الفقرة أ من الفصل الثاني من قانون التقاعد المدني رقم 34 لسنة 1959.

الاحتلال أخذ في نهايته نهج العقود دون أن يشمل العقد هذا الشرط، ويبقى العقد يمدد لعدة سنوات. وذلك من ناحية أمنية صرفه حتى يتحكم المحتل بفصل أي شخص يتم تعيينه بعقد تعسفاً دون أن يستحق أي حقوق تذكر من جهة، وحتى تفكر بفك ارتباطه بالوظيفة بنهج همجي.

ب - موظفين غير تابعين لأحكام القانون:

وتعتبر هذه الفئة كل من لم يرد في الفقرة (أ) مضافاً إليها الموظفين غير المصنفين والموظفين بعقود دون أن يحدد الشروط وفقاً لما ذكره سابقاً.¹⁵⁰

حيث أن تعريف الموظف غير المصنف بأنه "الموظف الذي يعين في وظيفة ذات راتب محدد في قانون الميزانية وليس له درجة ويشمل ذلك كل من سبق تعيينه كموظف غير مصنف من أصل وظيفة مصنفة ولم يصدر قرار بتصنيفه ولا يشمل الأشخاص الذين تستخدمهم الحكومة أو من مخصصات المشاريع أو الأمانات برواتب مقطوعة على أساس الأجرة اليومية أو غيرها.

وهذه المادة تم الاستفادة منها في عهد الاحتلال حيث أصبحت سيف يسلط على الموظفين وتعيين الموظف دون أن يصنف وذلك حتى يبقى حريص على لقمة العيش ويتحكم المحتل بفصله أي وقت وتحت أي ذريعة.

ووفقاً لتعديل قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005 بموجب القرار بقانون الصادر عن الرئيس محمود عباس نظراً لغياب دور المجلس التشريعي والذي حدد بموجبه تاريخ سريانه القانون اعتباراً من 2006/9/1 وحدد بموجبه الفئات المنتفعة بأحكام القانون وغير المنتفعة وفقاً للفئة العمرية حيث أن في القانون الأصلي لا ينتفع بأحكام قانون التقاعد العام موظفو القطاع العام فوق سن 45 سنة من تاريخ تنفيذ هذا القانون وسيستمر هؤلاء في المساهمة المالية والحصول على المنافع التقاعدي حسب القوانين الخاضعين لها¹⁵¹.

وفيه من هذا النص إن كل موظفي القطاع العام فوق سن 45 بتاريخ 2006/9/1 تستمر مساهماتهم وانتفاعهم بنفس القانون التابعين له ويتم نقل كل من هم دون سن 45 بتاريخ 2006/9/1 لانتفاعهم بقانون التقاعد العام بمعنى إن كل مواليد 1961/8/31 وقبل هذا التاريخ يستمر انتفاعهم بقانون التقاعد المدني وهذا يفيد بنقل فئة عمرية من قانون التقاعد المدني وعدم استمرار انتفاعهم به.

إلا أنه وبعد قدوم السلطة وتشريع قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998 تم تحديد تعريف الموظف وتم الحسم على أن الموظف يعين بوظيفة دائمة أو على عقد وبالتالي كل موظف يصدر له قرار تعيين من الدائرة ويتم استكمال إجراءاته من الجهات المختصة كديوان الموظفين العام ووزارة المالية التي تتكفل بصرف الراتب، وتم حسم الأمر بفترّة التجربة لمدة عام ويتم خلاله تحديد كفاءة وقدرة الموظف على استمراره بمهام عمله من عدمه دون أن يخضع الموظف لرأي المسؤول، وهذا بموجب إجراءات محددة

¹⁵⁰ سيدي عمر الإدريسي، مرجع سابق، ص 36 - 37.

¹⁵¹ المادة 9 من قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005.

بأحكام قانون الخدمة المدنية وحفاظا على حقوق الموظفين حال قيامهم بالتزاماتهم وواجباتهم الوظيفية.¹⁵²

ثانياً: العائدات التقاعدية

تعتبر العائدات التقاعدية وهي المورد المالي بموجب أحكام القانون وتتمثل في مساهمات المشتركين¹⁵³ الخاضعين لأحكام القانون وبدل ضم سنوات خدمة.

تقتطع عائدات التقاعد من راتب الموظف التابع للتقاعد بموجب أحكام هذا القانون بنسبة (7%) سبعة في المائة.

بموجب أحكام القانون يقتطع من الموظف نسبة 7% (سبعة بالمائة) من رواتب الموظفين.

وتقيد هذه العائدات من رواتب الموظفين كإيرادات وتؤدي إلى الخزينة العامة وجميع المبالغ التي تحقق بموجب أحكام هذا القانون وتشمل العائدات التقاعدية أيضا ما يتم توريده للخزينة بدل فترات الإعارة والإجازات وتحسب على آخر راتب وأن حصل أي ترقية فترة الإجازة أو الإعارة ويتم تسوية الحقوق بشأن ذلك.¹⁵⁴

إلا أن الاحتلال في ظروف خاصة ناتجة عن إضراب للمعلمين في العام 1979 وحسب ما أصدر الاحتلال أمرا عسكريا بتعديل النسبة من 7% إلى 2%.¹⁵⁵ ونظرا لتخفيض هذه النسبة من 7% على 2% وهذا الإيراد يشكل نسبة ضئيلة أمام التزامات الحكومة بموجب هذا القانون.

هنا لا بد من التأكيد على أن 2% لا يرافقها أي نسبة تدفع من قبل جهة التشغيل وزارة المالية وذلك كونها هي نفسها تتولى الإدارة وتتولى الصرف ولا يوجد صرف أو بند خاص في الموازنة بشأن التقاعد والمتقاعدين.

وتم اللجوء لإصدار قرار يوقف التعيينات على هذا القانون وتعيين أي موظف جديد بعد 2000/5/1 وبالتالي كل من يعين في السلطة الفلسطينية بعد 2000/5/1 يعين ويخضع لأحكام قانون التأمين والمعاشات والذي سوف يلي تناوله في المبحث الثاني من هذا الفصل.

ومن هنا يتضح أن الاستمرار وفق هذا القانون يشكل خطرا يهدد الأمن الوظيفي لمن يخضع لأحكامه حيث قد لا يستلم راتباً تقاعدياً لعدم قدرة وزارة المالية على الإيفاء بالتزاماتها بسبب قلة العائدات التقاعدية.

¹⁵² المادة 27 من قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998.

¹⁵³ عبد الفتاح أمين ربيعي، شرح قوانين التقاعد الحكومي المطبقة في فلسطين، مؤسسة القلم العربي للنشر والتوزيع، 2010، ص

30.

¹⁵⁴ المواد 8.10 من قانون التقاعد المدني رقم 34 لسنة 1959.

¹⁵⁵ الأمر العسكري رقم 785 لسنة 1979، بشأن تخفيض نسبة المساهمات التقاعدية الخاصة في قانون التقاعد المدني.

ثالثاً: ضم سنوات الخدمة

لقد ورد في النصوص أن هناك إمكانية لضم مدد خدمة سابقة على النظام أو من نفس النظام وذلك حال العودة للخدمة دون تحديد مدة معينة أو فترة زمنية للانقطاع أو للضم بعد الرجوع للتوظيف وهذا أمر يجيز للموظف ضم أي مدة سابقة استوفى عنها أي مكافآت يتم إرجاعها وإذا لم يتم استلام أي مكافآت يتم اعتماد المدة دون أن يدفع المشترك أي مبلغ عن ضم هذه المدة،¹⁵⁶ وبالتالي فإن الخزينة تتحمل أعباء هذه السنوات التي تصبح سنوات فعلية مقبولة لغايات التقاعد، تؤدي إلى تحسن الراتب من جهة، وترفع نسبة تسوية الحقوق من جهة أخرى وهذا أمر مالي مؤثر جدا على الخزينة نظرا لتغير القيمة ولعدم توفر المال اللازم لصرف هذه الأموال المترتبة عن ضم هذه السنوات، وهذا أيضا من المواضيع المؤثرة على خطورة استمرار صرف المعاشات التقاعدية.

2- شراء سنوات خدمة:

أ- شراء سنوات الأوقاف والمحاكم الشرعية:

نظرا لعدم ضم أوقاف القدس والمحاكم الشرعية في نفس القرار التي ضمت فيها مؤسسات السلطة الوطنية واستمر ارتفاعهم من الإدارة الأردنية حيث كانت وزارة الأوقاف والمقدسات الإسلامية تتبع لوزارة الأوقاف في الأردن رغم قرار فك الارتباط الصادر عام 1986.

وبعد قدوم السلطة عام 94 استمرت رعاية الأوقاف الأردنية لموظفي وزارة الأوقاف حتى عام 1998 حيث صدر قرار لضم موظفي وزارة الأوقاف إلى السلطة الوطنية الفلسطينية إلا أنه تم إصدار قرارين منفصلين عن الرئيس المرحوم بإذن الله ياسر عرفات رئيس السلطة الوطنية آنذاك بضم سنوات خدمتهم ولكل حدد له قرار مستقل على أن تدفع العائدات التقاعدية بموجب أحكام قانون التقاعد رقم 34 لسنة 1959. من الأعباء التي أضيفت إلى الخزينة، وتم دفع قيمة العائدات للسنوات السابقة إلا أن تكلفتها أكثر من إيرادها و يتم شراء السنة بنسبة 2% من الراتب وتعتمد عند التقاعد بنسبة 2.7 وهذا ما يعنيه يتم توضيح في الفقرة الثانية لتسوية الحقوق.

ب - شراء سنوات استكمال 15 عاماً لغايات التقاعد:

صدرت اللائحة التنفيذية رقم بلا لسنة 2005 عن مجلس الوزراء ورد فيها الأحكام التالية: إمكانية شراء كل موظف بلغ سن 60 ولديه تسع وكسور كسنوات مقبولة لغايات التقاعد أن يقوم بشراء ما يكمل 15 عاما لغايات التقاعد وهي الحد الأدنى المقبول للحصول على راتب تقاعدي بموجب أحكام المادة (113) من قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005 "يكون للموظف المحسوب له سنوات خدمة أقل من السنوات المطلوبة لاستحقاق راتب تقاعدي وفقاً لقوانين التقاعد السابقة المذكورة أعلاه والقانون

¹⁵⁶ المواد 23، 24، 25 من قانون التقاعد المدني رقم 34 لسنة 1959.

الحالي الحق في شراء سنوات خدمة لأغراض التقاعد وفقاً للائحة تصدر عن مجلس الوزراء.¹⁵⁷
وهذا يؤدي على شراء المدة الكاملة بتكلفة 22.5%، والاستفادة من كافة أحكام القانون... وفقاً لما سلف دون ضرورة التكرار.

وتجدر الإشارة هنا أن كل موظف يتم تعيينه في السلطة الوطنية الفلسطينية وكان موظفاً في منظمة التحرير وله سنوات خدمة سابقة تعد هذه السنوات كسنوات فعلية دون أن يتحمل الموظف أي اشتراك ودون أيراد أي مبالغ من أي جهة للخرينة وتتحمل الخزينة كافة الأعباء الناجمة عن ضم هذه السنوات، وذلك وفقاً لأحكام قانون التقاعد العام¹⁵⁸.

الفقرة الثانية: الخدمات المقبولة للتقاعد وأهلية الإحالة على التقاعد

أولاً: الخدمات المقبولة للتقاعد و غير المقبولة

1- الخدمات المقبولة للتقاعد:

تعتبر الخدمات الآتية خدمات مقبولة للتقاعد:

- أ- الخدمة المقبولة للتقاعد بموجب أية قوانين سابقة.
- ب- الخدمة التي يقضيها الموظفون الوارد ذكرهم في المادة الرابعة من هذا القانون.
- ت- الخدمة التي يقضيها الوزير في منصب وزاري.
- ث- الخدمة التي يقضيها الموظف التابع للتقاعد تحت السلاح حينما يدعى للخدمة العسكرية.
- ج- الخدمة التي يقضيها الموظف التابع للتقاعد في الأسر سواء كان تحت السلاح أم لم يكن.
- ح- الخدمة التي يقضيها الموظف معاراً على وجه قانوني.
- خ- الخدمة العسكرية المقبولة للتقاعد والتي تسبق الخدمة المدنية شرط أن تؤدي عنها عائدات التقاعد.

د- الخدمة التي يقضيها الموظف التابع للتقاعد في إجازة دراسية أو في بعثة علمية سواء أكان ذلك براتب كامل أو براتب مخفض أو بلا راتب.

ذ- أية خدمة حكومية قضاها موظف تابع للتقاعد بمقتضى أحكام هذا القانون في أي جزء من الضفة الغربية اعتباراً من 15/5/1948.

ر- مدة عضوية مجلس الأمة لمن كان موظفاً سابقاً على أن يجري تعديل راتب تقاعد من كان متقاعداً وتخصيص راتب تقاعد لمن ترك الوظيفة ولم يخصص له راتب تقاعد وأصبح عضواً في مجلس الأمة إذا بلغت مجموع خدماته في الوظيفة وعضوية مجلس الأمة خمس عشرة سنة اعتباراً من نفاذ أحكام هذا

¹⁵⁷ المادة 113 من قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005.

¹⁵⁸ نفس المرجع المادة 115- ف2.

القانون، على أساس أعلى راتب تقاضاه في الوظيفة¹⁵⁹.

وبهذا يتم ضم المدة الواردة في هذا النص ولكن للتوضيح بأن في الضفة الغربية لا يوجد فترات سابقة تحدد اشتراك ويتم اعتماد الخدمة للموظف قبل 67 في الضفة الغربية.

2- الخدمات غير المقبولة:

لا تعتبر الخدمات التالية مقبولة للتقاعد:

أ- الخدمات التي يقضيها موظف قبل إكماله السابعة عشرة من عمره.

ب- الخدمات التي يقضيها الموظف بعد إكماله الستين من عمره إلا إذا كانت في منصب وزاري على أن

تراعى في ذلك أحكام المادة الثانية عشرة من هذا القانون.

ج- الخدمات التي تزيد عن أربعين سنة من الخدمة المقبولة للتقاعد.

د- أية خدمات لا تدفع عنها العائدات التقاعدية، وتناول المشرع المغربي الخدمات غير المحسوبة في

التقاعد بالخدمات المنجزة قبل بلوغ 18 سنة من العمر وبعد سن الإحالة على التقاعد، وتشابه أيضا مع

المشرع الفلسطيني بعدم اعتماد الخدمات المنجزة بعد قضاء أربعين سنة من العمل الفعلي المحتسب من

أجل التقاعد.¹⁶⁰

حدد المشرع كيفية الإحالة على التقاعد في الفصل الخامس وفق أحكام ولكن هذه المواد وقع عليها

تعديلات عدة في فترات متعددة ولأجل التوضيح وسهولة العرض سوف أتولى عرض هذه الفقرة موزعة:

1- الإحالة بموجب السن والخدمة.

2- أهلية الإحالة على التقاعد.

3- التقاعد المبكر.

4- تقاعد القضاة.

وذلك استنادا لأحكام القانون.¹⁶¹

1- الإحالة بموجب السن والخدمة:

لقد حدد المشرع معيارين للإحالة على التقاعد في:

أ- حين إكمال الموظف الستين من عمره.

ب- حين إكمال أربعين سنة خدمة مقبولة للتقاعد يجب إحالته للتقاعد.

وهنا يؤكد المشرع أن سقف التقاعد في العمر هو ستون عاما وذلك ينسجم وفق لقانون الخدمة المدنية

الأردني وقانون الخدمة المدنية الفلسطيني.

إلا أنه وقع استثناء على هذه المادة أقره مجلس الوزراء وأن يجدد للموظف سنوات خدمة زائدة على أن

¹⁵⁹ نفس المرجع المادة 5.

¹⁶⁰ إدريس قاسم، خالد المير، التقاعد، سلسلة التكوين الإداري 3، دار الاعتصام للنشر والتوزيع، طبعة 2007، ص 22.

¹⁶¹ المواد 12 - 18 من قانون التقاعد المدني رقم 34 لسنة 1959.

لا تزيد عن خمس سنوات ولكن هذا الأمر حدد بموجب قرار مجلس الوزراء الفلسطيني وأصبح لا يحق التجديد لأي موظف ويحال على التقاعد كل من يبلغ سن الستين.
ويتم إحالة أي موظف لديه أربعين عاماً خدمة مقبولة لغايات التقاعد وجوباً .
وقد ورد أيضاً في نص المادة أنه حال ضرورة إحالة موظف على التقاعد ولم يبلغ الستين من العمر فلا بد من توفير قرار مجلس وزراء خلال شهرين.

وفي كلتا الحالتين السابقتين وضرورة توفير قرار مجلس وزراء سواء لمن بلغ الستين أو أكمل أربعين سنة خدمة فإن عدم صدور قرار مجلس الوزراء بحقه لا يعني استمراره في الخدمة وإنما يعتبر مستحق للتقاعد وتعتبر خدماته منتهية حكماً بعد إنهاء مدة الشهرين .

وإذا لم يصدر قرار للتقاعد فعلى الوزير المختص أن يأمر بإيقاف راتبه من تاريخ انتهاء الشهرين المذكورين ولا يدخل الشهرين ضمن مدة الخدمة المشار إليها في أعداد الخدمات المقبولة للتقاعد ويؤدي دون أن تقتطع منه العائدات التقاعدية وعلى الوزير المختص أن يعلم مجلس الوزراء بأسماء موظفي وزارته والدوائر المرتبطة بها الذي تنطبق عليهم أحكام هذه المادة.¹⁶²

2- سنوات الخدمة التي تعطي الحق للموظف إحالة نفسه على التقاعد:

منح المشرع الموظف الذي أكمل ثلاثين سنة خدمة مقبولة للتقاعد الحق في أن يتقاعد.¹⁶³ وهذا يعطي الحق للموظف إحالة نفسه على التقاعد سيد نفسه بنفسه دون موافقة أي جهة كانت حتى مسؤوله المباشر ولا يحق لأي شخص رفض هذا الطلب ويقدم خطياً بأن يكتب أحلت نفسي خطياً، وتسوية حقوقه التقاعدية وفق وهذا النص مستثنى هنا أهمية العمر حيث أن الموظف الذي أكمل ثلاثين سنة خدمة يحال دون النظر إلى عمره.

3- التقاعد المبكر:

إن موضوع التقاعد المبكر من المواضيع التي تحظى باهتمام الموظف العام وقد أخذ هذا الموضوع تكراراً في مجلس الوزراء وخاصة أن القانون نص في المادة 34 منه على ما يأتي: "يجوز لمجلس الوزراء أن يقرر إحالة أي موظف على التقاعد إذا أكمل خمسة عشر سنة مقبولة للتقاعد".¹⁶⁴

وقد تم استخدام هذه المادة لأجل تشجيع الموظفين على التقاعد من جهة وإعطاء صلاحية لرؤساء الدوائر من جهة أخرى واستغل ورود المادة على وجه الإطلاق دون قيود وقدم مجلس الوزراء تسهيلات ودعمًا لمن يتقدم بطلب التقاعد المبكر لمجلس الوزراء. بأن منح موظفي الخدمة المدنية فرصة الإحالة على التقاعد والترقية، بناءً على توصية اللجنة الإدارية المشكلة في مجلس الوزراء بترقية الموظف من درجته الحالية إلى الدرجة التي تليها عند إحالته على التقاعد المبكر شريطة توفر الشروط الآتية:

¹⁶² عبد الفتاح أمين الربيعي، دليل الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية، الطبعة الأولى، 2008، ص 40.

¹⁶³ المادة رقم 13 من قانون التقاعد المدني رقم 34 لسنة 1959.

¹⁶⁴ نفس المرجع المادة 34.

- 1- أن يكون أمضى في درجته الحالة نصف المدة المطلوبة للترقية على الأقل.
 - 2- أن لا تقل المدة المتبقية لوصوله إلى سن التقاعد الإلزامي عن سنة واحدة.
 - 3- أن يكون الترفع داخل الفئة فقط ولا يترتب عليه واستقال من وظيفته الخاصة ووظيفة أخرى.
 - 4- أن يكون هناك تنسيب من رئيس الدائرة الحكومية المختصة.
 - 5- أن يكون نفاذ الترفع سبق قرار الإحالة على التقاعد بثلاث أشهر على الأقل.¹⁶⁵
- وهنا يتم صرف رواتب المتقاعدين على أساس الراتب الأخير ويستطيعون الترفع الذي يحصل عليه علما أنه لا جدوى من الإحالة وخاصة لتوفر شرط أن يبقى له سنة في الخدمة فقط، ويرى الباحث أن هذا القرار وضع لتحسين رواتب بعض من اقتراب انتهاء خدماتهم .
- ومن جهة أخرى لأجل رغبة ضم القطاع الخاص في القطاع ولعدم تحكم القطاع الخاص في الراتب الأخير تم إصدار تعديلات من خلال تعديل قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005 والذي سوف أتناوله بدراسة المقارنة، الفصل الأول من القسم الثاني حيث ورد التعديل بإدراج المصلحة العامة ودون أن تخصم من مستحقات الموظف الإلزامية ذلك وفق النص الآتي:
- "يجوز لمجلس الوزراء أن يحيل أي موظف لاعتبارات المصلحة العامة إلى التقاعد المبكر إذا أكمل خمس عشرة سنة خدمة مقبولة للتقاعد دون أن يخصم من مستحقاته الإلزامية.
- والتعديل الثاني يسوى المعاش على أساس متوسط رواتب آخر ثلاث سنوات معتمدة لغايات التقاعد، ويتعين ذلك على جميع أنظمة التقاعد بمعنى أن المعاش التقاعدي في هذا القانون أصبح على متوسط آخر ثلاث سنوات وليس آخر راتب وهذا وفق لأحكام التعديل.¹⁶⁶
- وأود التأكيد هنا أن موضوع التقاعد المبكر في هذا الأمر أصبح يخضع لرأي رؤساء الدوائر وبالتالي يضر بمصلحة الموظف وإنما أدى أن التقاعد المبكر بشكل عام ليس في مصلحة أي صندوق تقاعدي ويساعد على تأخير تقدمه نحو التوازن به ورفع نسبة البطالة وهذا ما سوف يتم توضيحه في القسم الثاني لأجل حماية الموظف وحرصا على عدم تعدد القضايا حيث تم تشكيل لجنة مما يصدر عن مجلس الوزراء وتشمل ممثل عن مجلس الوزراء مقررا وعضوية ديوان الموظفين العام والمالية وممثل عن الوزارات ومن هيئة التقاعد لوضع معايير تحمي الموظف والمصلحة العامة .

4-تقاعد القضاة:

إن للقاضي المعرف بقانون استقلال القضاة وللقاضي الشرعي (مدني، شرعي) الذي بلغت مدة خدمته المقبولة للتقاعد خمس وعشرين سنة الحق في أن يتقاعد.¹⁶⁷

وذلك استثناء عن توفر خدمة الثلاثين سنة للموظفين وفق أحكام المادة 34 من قانون السلطة

¹⁶⁵ قرار رقم 12/53/20 م/ر/س.ف/ص/2008 بشأن أسس الترفيعات المالية لموظفي الخدمة المدنية.

¹⁶⁶ المادة 15 من قانون التقاعد المدني رقم 34 لسنة 1959.

¹⁶⁷ المادة 13 الفقرة ب من قانون السلطة القضائية رقم 1 لسنة 2002.

القضائية رقم 1 لسنة 2002 أكدت على ما يأتي:

1. لا يجوز أن يبقى في وظيفة قاضي أو يعين فيها من جاوز عمره سبعين.

5- الإحالة بسبب العجز أو الوفاة:

"أ" الإحالة بسبب العجز الصحي ويكون العجز الصحي بإحدى الأسباب الآتية:

- إذا أنهيت خدمة الموظف لعدة مقعدة نشأت بسبب قيامه بالوظيفة.

- إذا أنهيت خدمة للموظف لعدة مقعدة لم تنشأ عن قيامه بالوظيفة.¹⁶⁸

أ- الإحالة بسبب العجز أو الوفاة الناتج عن العمل:

الموظف الذي يتوفى أو يصاب بعدة مقعدة بسبب قيامه بالوظيفة وإن كان ذلك على أن يكون قبل تعرض للقتل بسبب الوظيفة في سبيل المصلحة أو لأي سبب إنساني وهذا يكون الموظف قد ضحي بنفسه خلال وظيفته، إلا أن المشرع وضع قيوداً هنا لاسيما راتباً تقاعدياً وهو إكمال عشر سنوات، وهذا من الإجحاف بحق الموظف، ويؤدي إلى ضياع أسرته وطبعاً إذا كان ذلك على من توفي بسبب العمل يصير له راتب يسمى راتب الاعتلال.¹⁶⁹ وقد عرف المشرع المغربي في حالات العجز الصحي بما يسمى بمعاش الزمانة الذي يصرف في حالة العجز الدائم الناتج عن جرح أو مرض من خلال مزاوله الخدمة أو بسببها لتحقيق المصلحة العامة أو المخاطرة بحياته لإنقاذ شخص أو أشخاص.¹⁷⁰

ويصرف الراتب التقاعدي بنسبة ضئيلة من 5-20% من راتبه، وإذا كانت خدمته أقل من عشر سنوات يأخذ مكافأة وراتب اعتلال.

ب- العجز الصحي بسبب طبيعى:

"إذا أنهيت خدمة الموظف لعدة مقعدة لم تنشأ عن قيامه بالوظيفة أو لعدة أو مرض مزمن يجعله بحكم المقعد أو يجعله عاجزاً عن إعالة نفسه بنفسه دون معونة غيره كالجنون والفالج والعمى وتعطل الأطراف وغيرها ولم تكن تلك الحالة ناشئة عن سبب من الأسباب الواردة في المادة السابقة فيعطى راتب تقاعد إذا كان مكماً عشر سنوات خدمة مقبولة للتقاعد ويعطى مكافأة إذا كانت خدمته المقبولة للتقاعد أقل من عشر سنوات."¹⁷¹

ويتضح من النص شرط الخدمة عشر سنوات لمن يصاب بعدة مقعدة وإذا ما استكمل العشر سنوات له مكافأة فقط.

تؤيد الحالة الصحية المشار إليها في المادتين السابقتين بتقرير من اللجنة الطبية العليا أو أية لجنة طبية

¹⁶⁸ المادة 28 من قانون التقاعد المدني رقم 34 لسنة 1959.

¹⁶⁹ نفس المرجع، المادة 27.

¹⁷⁰ للمزيد حول معاش الزمانة أنظر عبد القادر باينة، مرجع سابق، ص 90 وما بعدها، وأنظر أيضاً بوعلام السنوني، مرجع سابق،

ص 205.

¹⁷¹ المادة 28 من قانون التقاعد المدني رقم 34 لسنة 1959.

حكومية أخرى تقوم مقامها".

وعلى الموظف الذي يعطى راتب اعتلال أن يمثل للفحص الطبي في المكان والزمان اللذين تعينهما وزارة المالية لهذه الغاية كلما طلبت منه ذلك على أن لا يزيد الفحص عن مرة كل سنتين. وإذا تبين بنتيجة الفحص الطبي أن هنالك تحسناً في حالته الصحية فيخفض راتب الاعتلال كلما خفت العلة حسب درجات قدرته على إعالة نفسه الموضحة في المادة السابعة والعشرين ويلغى الراتب كله إذا شفي من علته. وحال رفض الموظف المثول للفحص الطبي أو رفض العودة إلى الخدمة فيوقف راتب الاعتلال بقرار من لجنة التقاعد المدني إلى أن يمثل للفحص المذكور.¹⁷²

الفقرة الثالثة: الحقوق التقاعدية وتسويتها

أولاً: الحقوق التقاعدية

يستحق المنتفعين بأحكام القانون الحقوق الآتية:

- 1- المعاش التقاعدي.
- 2- راتب الاعتلال.
- 3- حقوق الموظف المقتول بسبب الوظيفة.
- 4- حقوق الموظف المتوفى أثناء الخدمة.
- 5- المكافئة.

ثانياً: تسوية الحقوق التقاعدية

أ- تسوية المعاش التقاعدي:

أكد المشرع في القانون على طريقة الحصول على الحقوق التقاعدية وحدد اللجنة المشكلة تسوية الحقوق وحدد بذلك وسيلة الحصول على الحقوق واللجنة بصلاحياتها بتسوية الحقوق وحدد المستفيدين من هذه الحقوق.

لقد حدد المشرع الراتب بموجب نص المادة 195 من الفصل السادس والتي تنص على يحسب راتب التقاعد الشهري للموظف الذي يستحق التقاعد على أساس ضرب مجموع عدد أشهر خدمته المقبولة للتقاعد في راتبه الشهري الأخير وتقسيم حاصل الضرب على 600 ولا يجوز أن يتجاوز راتب التقاعد الشهري بنسبة 75% من راتب الموظف الشهري الأخير.¹⁷³

ويلاحظ تقسيم المدة على 600 على أن لا يتجاوز 75% شرط يؤدي إلى انخفاض الراتب مهما بلغت مدة الخدمة وفي أي حال من الأحوال لن يتجاوز وقد لا يصل إلى 75% كون الراتب المقصود هنا الراتب الأساسي

¹⁷² نفس المرجع المواد 29 و30.

¹⁷³ نفس المرجع المادة رقم 19.

وفقا لتعريفات القانون ولكن أجريت لهذه المادة عدة تعديلات نوردها بتسلسل وفق الآتي:

(1) تعديل بموجب الأمر العسكري رقم 785 والذي ورد فيه تعديل الراتب وقد شمل قانون التقاعد تعريف الراتب بالراتب الأساسي بدون أي علاوات، ولكن التعديل أصبح يشمل الراتب والعلاوات المعروفة بعلاوة طبيعة العمل أو علاوة المهنة، وفقا لمصطلحات قانون الخدمة المدنية الفلسطيني. وبهذا قامت اللجنة في حينه باحتساب الراتب التقاعدي على أساس الراتب والعلاوة بموجب الأمر العسكري وأخذت اللجنة على عاتقها احتساب الراتب التقاعدي ما قبل صدور الأمر العسكري 87/2/1 على الراتب الأساسي وبعد هذا التاريخ على أساس الراتب والعلاوة وجمع المعادلتين في راتب تقاعدي واحد.¹⁷⁴

وقد توجه أحد المتقاعدين اعتراضا على تسوية حقوقه لدى محكمة العدل العليا بصفتها جهة الاختصاص وقد طعن في عملية الاحتساب وقضت له المحكمة بأن عملية الاحتساب يجب أن تتم باعتماد الراتب مضافا له العلاوة من تاريخ التعيين وليس من تاريخ الأمر العسكري وبعد طالب أصحاب الحقوق المتشابهة وتم تعديل من تقدم منهم لذلك وصرفت له التعويضات التي يستحق كل على حدة.

(2) تعديل قسمة الراتب إلى 450 بدلا من 600، إن تسوية الراتب وفقا لنص القانون حسب المعادلة التالية:

ضرب مجموع عدد أشهر الخدمة المقبولة للتقاعد في راتبه الأخير وتقسيم على 600 على أن لا يتجاوز الراتب 75%

عدد أشهر الخدمة × الراتب

600

وتم عرض تعديل هذه المعادلة بما ورد من وزارة التربية والتعليم في العام 1997 بموجب كتابه تم رفعه للشهيد ياسر عرفات وقد دُيِّل الكتاب مع الموافقة واقتصر التعديل على موظفي وزارة التربية وأخذ وزارة الصحة حذوها وحصلت على نفس القرار وأصبح قرار المرحوم بإذن الله في 2001/9/1 بتعديل القسمة على 450 لكافة الموظفين الخاضعين لأحكام قانون التقاعد والقرار ساريا وتتم بموجبه تسوية الراتب.

(3) تعديل من احتساب الشهر الأخير إلى معدل الراتب الشهري لأخر ثلاث سنوات وفقا لأحكام المادة 14 فقرة 1 من القرار بقانون رقم (5) لسنة 2007 والتي تنص على أن "يسوى المعاش على أساس متوسط رواتب آخر ثلاث سنوات معتمدة لغايات التقاعد"، وبالتالي الصورة الثانية لمعادلة احتساب التقاعد وفقا للقانون وتعديلاته هي:

مجموع أشهر الخدمة المقبولة للتقاعد × الراتب والعلاوات

450

على أن لا يتجاوز 75% معدل رواتب آخر ثلاث سنوات.¹⁷⁵

¹⁷⁴ الأمر العسكري رقم 785، الصادر عن الإدارة المدنية بشأن تعديل احتساب الراتب سنة 1987.

¹⁷⁵ المادة 14 فقرة 1 من القرار بقانون رقم 5 لسنة 2007.

4) تعديل علاوة المتقاعد لتصل إلى 300 شيكل لكافة الأنظمة .
مثال: موظف مدة خدمته (25 سنة) منتفع بأحكام قانون التقاعد المدني الأردني رقم 34 لسنة 1959، ومتوسط راتبه الإجمالي الخاضع للتقاعد لآخر ثلاث سنوات (3000 شيكل)، والعلاوة الاجتماعية له (80 شيكلاً).

المعاش التقاعدي يصرف على النحو التالي:

$$\text{نسبة المعاش} = 450 / (12 \times 25) = 66.6\% \text{ (بحد أقصى } 75\%)$$

$$\text{مبلغ المعاش التقاعدي} = 66.6\% \times 3000 = 1998 + 300 \text{ علاوة شخصية} + 80 \text{ علاوة عائلية.}$$
$$\text{مبلغ المعاش} = 2378 \text{ شيكلاً.}$$

ب- المكافأة:

تصرف المكافأة لمن لا يستحق معاشاً تقاعدياً عند نهاية خدمة ولكن المشرع حدد أن استحقاق المكافأة للموظف إذا كان مصنفاً وأحيل على التقاعد وأنهيت خدمته وكان عنده خدمة غير مصنفة أو غير مقبولة للتقاعد وكانت خمسة أشهر فأكثر فيعطى مكافأة عن خدمته غير المصنفة بالإضافة إلى ما يستحق من أحكام هذا القانون على الخدمة المصنفة أو المقبولة للتقاعد.¹⁷⁶

2- راتب الاعتلال:

أ- الموظف المعتل أو العاجز بسبب الوظيفة:

إذا أنهيت خدمة الموظف لعدة مقعدة نشأت بسبب قيامه بالوظيفة، أو إذا أنهيت خدمته لعجزه عن مواصلة عمله من جراء مخاطرته بحياته لإنقاذ حياة غيره أو بسبب استهدافه لخطر الموت لمصلحة عامة أو لغاية إنسانية، أو بسبب خطر استهداف له أو اعتداء تعرض له أثناء قيامه بالوظيفة أو من أجل قيامه بوظيفته فيعطى راتب تقاعد إذا كان قد أكمل عشر سنوات خدمة مقبولة للتقاعد، ويعطى مكافأة إذا كانت خدمته المقبولة للتقاعد أقل من عشر سنوات. وفي كلتا الحالتين يعطى الموظف بالإضافة إلى راتب التقاعد أو المكافأة راتب اعتلال يعادل:

أ- 60/5 من راتبه الشهري الأخير إذا كانت قدرته على إعالة نفسه قد تعطلت تعطيلاً خفيفاً.

ب- 60/10 من راتبه الشهري الأخير إذا كانت قدرته على إعالة نفسه قد تعطلت تعطيلاً جزئياً.

ت- 60/15 من راتبه الشهري الأخير إذا كانت قدرته على إعالة نفسه قد تعطلت تعطيلاً جسيماً.

ث- 60/20 من راتبه الشهري الأخير إذا كانت قدرته على إعالة نفسه قد تعطلت تعطيلاً كلياً.¹⁷⁷

مثال: موظف عمره (50 سنة) أنهيت خدماته بسبب العجز الصحي ومدة خدمته (20 سنة) منتفع بأحكام قانون التقاعد المدني الأردني رقم 34 لسنة 1959، ومتوسط راتبه الإجمالي الخاضع للتقاعد لآخر ثلاث سنوات (2500 شيكل)، والعلاوة الاجتماعية له (100 شيكل) وراتبه الشهري الأخير الخاضع للتقاعد (2800)

¹⁷⁶ المادة 16 من قانون التقاعد المدني رقم 34 لسنة 1959.

¹⁷⁷ نفس المرجع المادة 27.

شيكل ونسبة الاعتلال 60/15.

المعاش التقاعدي يصرف على النحو الآتي:

$$\text{نسبة المعاش} = 450 / (12 \times 20) = 53.3\% \text{ (يحد أقصى } 75\%)$$

$$\text{مبلغ المعاش التقاعدي} = 53.3\% \times 2500 = 1332.5 + 300 \text{ علاوة شخصية} + 100 \text{ علاوة عائلية.}$$

$$\text{مبلغ المعاش} = 1732.5 \text{ شيكلاً}$$

$$\text{راتب الاعتلال} = 2800 \times 60 / 15 = 700 \text{ شيكلاً}$$

ب- الموظف المعتل أو المريض لأسباب لا تتعلق بالوظيفة:

إذا أنهيت خدمة الموظف لعدة مقعدة لم تنشأ عن قيامه بالوظيفة أو لعدة أو مرض مزمن يجعله بحكم المقعد أو يجعله عاجزاً عن إعالة نفسه بنفسه دون معونة غيره كالجنون والفالج والعمى وتعطل الأطراف وغيرها ولم تكن تلك الحالة ناشئة عن سبب من الأسباب الواردة في بند (أ) فيعطى راتب تقاعد إذا كان مكماً عشر سنوات خدمة مقبولة للتقاعد ويعطى مكافأة إذا كانت خدمته المقبولة للتقاعد أقل من عشر سنوات. وتؤيد الحالة الصحية المشار إليها في المادتين السابقتين بتقرير من اللجنة الطبية العليا أو أية لجنة طبية حكومية أخرى تقوم مقامها.¹⁷⁸

وعلى الموظف الذي يعطى راتب اعتلال أن يمثل للفحص الطبي في المكان والزمان اللذين تعينهما وزارة المالية لهذه الغاية كلما طلبت منه ذلك على أن لا يزيد الفحص عن مرة كل سنتين. وإذا تبين بنتيجة الفحص الطبي أن هنالك تحسناً في حالته الصحية فيخفض راتب الاعتلال كلما خفت العلة حسب درجات قدرته على إعالة نفسه الموضحة في المادة السابعة والعشرين ويلغى الراتب كله إذا شفي من علته.¹⁷⁹

3- الحقوق التقاعدية للموظف المتوفى أثناء الخدمة:

إذا توفي موظف أثناء وجوده في الخدمة وكان مكماً عشر سنوات خدمة مقبولة للتقاعد فتعطى عائلته راتباً تقاعدياً وفق أحكام هذا القانون. وأما إذا نقصت خدمته عن عشر سنوات فتعطى مكافأة.¹⁸⁰
مثال: موظف توفي عمره (45 سنة) ومدة خدمته (15 سنة) منتفع بأحكام قانون التقاعد المدني الأردني رقم 34 لسنة 1959، ومتوسط راتبه الإجمالي الخاضع للتقاعد لآخر ثلاث سنوات (2000 شيكلاً) والعلاوة الاجتماعية له (100 شيكلاً).

المعاش التقاعدي يصرف على النحو التالي:

$$\text{نسبة المعاش} = 450 / (12 \times 15) = 40\% \text{ (يحد أقصى } 75\%)$$

$$\text{مبلغ المعاش التقاعدي} = 40\% \times 2000 = 800 + 300 \text{ علاوة شخصية.}$$

$$\text{مبلغ المعاش} = 1100 \text{ شيكلاً.}$$

¹⁷⁸ أمين الربيعي، مرجع سابق، ص: 67.

¹⁷⁹ المادة 30 البند أ من قانون التقاعد المدني رقم 34 لسنة 1959.

¹⁸⁰ نفس المرجع المادة 40.

ثالثاً: فقدان الحقوق التقاعدية

إن الراتب التقاعدي الذي يحصل عليه الموظف أو ورثته يكاد يتعرض للوقف إذا ما توفرت أسباب معينة¹⁸¹ وفق الآتي:

- كل موظف أو متقاعد ثبت عليه بحكم قضائي قطعي من محكمة أردنية مختصة أنه ارتكب جريمة الخيانة العظمى أو قام بأعمال التجسس لحساب دولة أجنبية أو أية جريمة جنائية. أخرى مخلة بأمن الدولة الداخلي أو الخارجي.

- كل موظف حكم بحكم قطعي من محكمة أردنية مختصة بالحبس لجريمة اختلاس أموال الدولة أو سرقتها أو لجريمة التزوير في الوثائق الرسمية.

- تتقاضى عائلة الموظف في أي من الحالتين أ و ب حصتها من راتب تقاعده كما هو مبين في هذا القانون مدة سجنه ويقطع عند إطلاق سراحه كما تعاد إليها عند وفاته.

رابعاً: حقوق الأفراد والعائلة

1- حقوق الأفراد:

يصرف الراتب التقاعدي للمستفيدين بعد الوفاة لورثة المتقاعد وورد كذلك على سبيل الحصر وقد تبين في كل من:

- الزوجة أو الزوجات.
- البنون الذين لم يكملوا السابعة عشرة من عمرهم.
- البنات العازبات أو الأراامل أو المطلقات.
- الأم الأرملة أو المطلقة.¹⁸²

من الجدير بالذكر في هذا الفرع أن الرواتب والمكافآت والتعويضات توزع على المستفيدين بالتساوي.¹⁸³ ويستمر صرف الراتب الموزع بالتساوي على المستفيدين إلا أن القانون حدد حالات فقد الراتب للمستفيد في حالات محددة.

أ- إكمال المستفيد السابعة عشر من عمره إلا في حالتين:

- إذا كان عند إتمامه السابعة عشرة من العمر يتابع العلم في مدرسة ثانوية أو كلية فيستمر في إعطائه راتب التقاعد، ما دام طالباً أو لغاية إكماله الخامسة والعشرين من العمر أيهما أسبق.
- إذا كانت قدرته على إعالة نفسه معطلة تعطياً كلياً أو تعطياً جسيماً بقرار من اللجنة الطبية العليا، ويعاد النظر في أمره للتأكد من مدى تعطيله مرة كل سنتين على الأقل وتسري عليه في هذه الحال

¹⁸¹ أمين الربيعي، شرح قوانين التقاعد الحكومي، مرجع سابق، ص: 102.

¹⁸² عاطف علاونة، إصلاح أنظمة التقاعد في فلسطين، سنة 2011، ص: 70.

¹⁸³ المادة 36 من قانون التقاعد المدني رقم 34 لسنة 1959.

أحكام المادة الثلاثين من القانون.¹⁸⁴

ب- قطع راتب التقاعد عن الزوجات والبنات والأمهات عند زواجهن:

يقطع راتب التقاعد عن الزوجات والبنات والأمهات عند تزوجهن على أن يعاد إليهن استحقاقهن إذا أصبحن أرامل أو مطلقات. وعند زواجهن مرة ثانية يقطع الراتب نهائياً. أما البنات والأمهات اللواتي كن متزوجات عند وفاة أبهين أو ولدتهن ولم يستفدن وقتئذ من راتب مورثهن ثم أصبحن أرامل أو مطلقات فينلن نصيبهن من تاريخ الترميل أو الطلاق وفقاً لأحكام هذا القانون.

على أنه لا يقطع راتب التقاعد عن الموظفة التي اكتسبت راتباً تقاعدياً عن خدماتها في حالة زواجها وإذا توفيت انتقل راتبها إلى مستحقيه وفقاً لأحكام هذا القانون إذا ثبت احتياجهم وثبت أيضاً أن الموظفة كانت مسؤولة مباشرة عن إعالتهم.¹⁸⁵

2- توزيع الحقوق التقاعدية للورثة:

توزيع الحقوق التقاعدية على الورثة المستحقين من رواتب أو مكافآت أو تعويضات التي يقرر دفعها بموجب أحكام القانون على الورثة المستحقين بالتساوي.

وإذا توفي الموظف أو المتقاعد عن زوجة أو زوجات حوامل يعاد توزيع راتب التقاعد مجدداً بعد الولادة وفق أحكام هذا القانون.

مع الأخذ بعين الاعتبار أنه لا يجوز الجمع بين راتبي تقاعد، وإذا استحق أحد أفراد العائلة أكثر من راتب تقاعد واحد فيخصص له الراتب الأكبر.¹⁸⁶

ولا يستفيد ورثة المتقاعد من راتب الاعتلال المخصص بموجب أحكام هذا القانون.

تغير المستفيدين من راتب التقاعد:

إذا طرأ تغيير على المستفيدين من راتب التقاعد سواء بوفاة أحدهم أم بفقدانه حقه فيه بصورة أخرى أو باستعادة أحدهم الحق في راتب التقاعد الذي كان قد قطع عنه فيعاد حساب رواتب تقاعد الورثة مجدداً وفق أحكام هذا القانون.¹⁸⁷

أما إذا وجد بالحساب أن الراتب الشهري الذي يستحقه كل فرد من أفراد عائلة الموظف المتوفي بموجب أحكام المادة الحادية والأربعين من هذا القانون يقل عن دينار واحد فيخصص لكل منهم دينار واحد كحد أدنى شرط أن لا تزيد رواتب التقاعد التي تخصص لجميع العائلة على خمسين بالمائة (50%) من راتب مورثهم الشهري الأخير وعدلت النسبة الحالية وأصبحت 1000 شيكل .

إجراءات تسوية الحقوق التقاعدية:

¹⁸⁴ وليد مزهر، مرجع سابق، ص: 58.

¹⁸⁵ عبد الفتاح الربيعي، شرح قوانين التقاعد الحكومي، مرجع سابق، ص: 99.

¹⁸⁶ عاطف علاونة، مرجع سابق، ص: 265.

¹⁸⁷ المادة 42 من قانون التقاعد المدني رقم 34 لسنة.

لجنة التقاعد المدني:

من المعلوم أن المشرع الأردني أعطى من خلال أحكام هذا القانون إلى لجنة التقاعد المدني صلاحيات الإشراف وإقرار مدى استحقاق الأشخاص للحقوق التقاعدية وأن المشرع قد بين خطوات تقديم طلبات الحصول على تلك الحقوق، وكذلك بين طريقة تبليغ قرارات اللجنة والاعتراض عليها، وهذه اللجنة تؤلف من وزارة المالية لجنة تسمى (لجنة التقاعد المدني) من ثلاثة من موظفي وزارة المالية من الصنف الأول يعينهم وزير المالية على أن يكون أحدهم رئيساً وتكون هذه اللجنة مسؤولة عن تسوية جميع الحقوق المشمولة بأحكام هذا القانون.¹⁸⁸ وقد تم تعديل هذا النص بعد تولي هيئة التقاعد صلاحيات إدارة كافة الأنظمة بموجب القرار بقانون الصادر عن الرئيس بتاريخ 2007/08/23.¹⁸⁹ وبعد ذلك تسوى الحقوق المشمولة بأحكام هذا القانون بناءً على طلبات خطية يقدمها أصحاب الاستحقاق إلى وزير المالية مع جميع المستندات التي تعززها وعلى وزير المالية أن يحيل هذه الطلبات إلى لجنة التقاعد المدني للبت فيه،¹⁹⁰ وأصبح الطلب يقدم إلى هيئة التقاعد بعد التعديل.

وتبين أن هذا القانون الذي يقتطع منه نسبة 2% ويدفع أعلى نسبة راتب لأجل معرفة توازنه وكان بما أفاد به أن الدولة تقوم بعد خروج الموظف على التقاعد بصرف راتب تقاعدي حسب معادلة القانون لقاء 2% وحصول الموظف على معاش تقاعدي بضرب عدد سنوات الخدمة في نسبة 2,7% عن كل سنة وصولاً إلى نسبة 75% من الراتب وهذا يفوق كل الحسابات الخاصة بالتوازن، وإذا ما تم احتساب ما يدفعه المشترك طيلة خدمته الوظيفية بنسبة 2% وحصوله على هذا السقف من الراتب، إذ أن إجمالي ما يدفعه الموظف طيلة خدمته الوظيفية إذا ما بلغ راتبه ألف دولار تقريباً فإنه يستحق بعد التقاعد راتباً شهرياً يعوض ما دفعه خلال فترة ثلاثة أشهر فقط، وإذا ما عاش إلى سن الثمانين وبتزايد المبلغ سنوياً فإن هذا يؤدي إلى عدم التوازن لصالح الموظف على حساب الخزينة العامة، وبالتالي على دفع ضريبة المستقبل أولاً ولحساب الاستهلاك المستقبلي ثانياً، وهو الذي دفع موظفي القطاع العام المنتسبين لهذا النظام والعاملين في التربية والتعليم والصحة والمالية في الضفة الغربية إلى رفض توحيد نسبة الاقتطاعات بسبب خسارتهم 8% من راتبهم الصافي نتيجة عملية التوحيد بضمهم لقانون التأمين والمعاشات كون مساهمته 10%، وهذا يؤكد عدم استمرارية هذا النظام بشكل أساسي وسينعكس في ضغوطات مالية على موازنة السلطة الوطنية.¹⁹¹

المطلب الثاني: قانون التأمين والمعاشات 8 لسنة 1964

بعد انتهاء الانتداب البريطاني على فلسطين في 15/05/1948 وتقسيم فلسطين إلى ثلاثة أجزاء: جزء تم

¹⁸⁸ عبد الفتاح أمين الربيعي، شرح قوانين التقاعد الحكومي، مرجع سابق، ص: 106.

¹⁸⁹ المادة رقم 17 من القرار بقانون الصادر بتاريخ 2007/08/23.

¹⁹⁰ المادة رقم 50 من قانون التقاعد المدني رقم 34 لسنة 1959.

¹⁹¹ عاطف علاونة، مرجع سابق، ص: 260.

احتلاله من قبل إسرائيل (أراضي 1948) وجزء خضع للسيادة الأردنية (الضفة الغربية) والجزء الأخير وهو قطاع غزة والذي تم إخضاعه للسيادة المصرية بقرار من جامعة الدول العربية وبعد بدأ صلاحيات الحاكم العسكري المصري لقطاع غزة فقد أكد على سريان جميع القوانين والأنظمة واللوائح التي كانت سارية المفعول زمن الانتداب البريطاني ما لم تلغ أو تعدل، وقد تم تطبيق قانون التأمين والمعاشات إبان الإدارة المصرية لقطاع غزة وبعد الاحتلال الإسرائيلي لقطاع غزة في 1967/06/05 لم يتم وقف العمل بقانون التأمين والمعاشات وأصبحت الأوامر العسكرية التي يتم استصدارها هي الوسيلة الوحيدة لإحداث تعديلات على قانون التأمين والمعاشات رقم 8 لسنة 1964 علماً أن هذه التعديلات لم تحدث تعديلات جوهرية على القانون وبعد قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية بموجب اتفاقية أوسلو استمر العمل بقانون التأمين والمعاشات في قطاع غزة.¹⁹² بالإضافة إلى موظفي الضفة الذين تم تعيينهم بموجب قرارات التعيين الصادرة عن ديوان موظفين قطاع غزة وقد اصدر الرئيس في عام 1995 قراراً رئاسياً يقضي بتشكيل مجلس إدارة جديد لصندوق التأمين والمعاشات.¹⁹³

وقد واكب هذا القانون تعديلات جمة سوف يتم عرضها بموجب كل مادة تعرضت لأي تعديل وفق ذكر المادة والتعديل الذي طرأ عليها وذلك لأجل عرض الواقع القانوني لهذا القانون بصورة جلية واضحة البيان. وقد تم تناول الإطار القانوني لهذا القانون موزع على أربعة فقرات وفق الآتي:

الفقرة الأولى: نطاق التطبيق وموارد الصندوق.

الفقرة الثانية: حقوق المنتفعين وتسويتها.

الفقرة الثالثة: حقوق الأفراد والحرمان منها.

الفقرة الرابعة: الدراسة الاكتوارية والعلوم الاكتوارية.

الفقرة الأولى: نطاق التطبيق والاشتراكات

سنتناول من خلال هذه الفقرة المنتفعون بأحكام القانون أولاً وموارد الصندوق ثانياً.

أولاً: المنتفعون بأحكام القانون

ينتفع بأحكام هذا القانون الفئات الآتية:

- موظفو ومستخدمو وعمال الإدارة المدنيين وضباط وصف وأفراد الشرطة المربوطة مرتباتهم ضم الباب الأول في ميزانية الإدارة وكذا موظفو ومستخدمو وعمال دائرة صندوق التأمين والمعاشات.
- موظفو ومستخدمو وعمال الإدارة الذين تصرف مرتباتهم ضمن أي باب من أبواب الميزانية أو الإعانات.
- موظفو ومستخدمو وعمال المجالس البلدية والقروية.

¹⁹² وليد مزهر، مرجع سابق، ص: 42.

¹⁹³ أمين الربيعي، شرح قوانين التقاعد الحكومي، مرجع سابق، ص: 113.

- موظفو ومستخدمو وعمال دائرة الأوقاف الإسلامية ولا ينتفع بأحكام هذا القانون العمال الذين يقومون بأعمال عرضية.

وللمجلس التنفيذي بعد اخذ رأي مجلس إدارة صندوق التامين والمعاشات أن يقرر ضم فئات أخرى إلى المنتفعين بأحكام هذا القانون¹⁹⁴.

ووفقا لتعديل طرأ على هذه المادة عندما تم تشريع قانون التامين والمعاشات لقوى الأمن والذي احتوى ضمن نصوصه حقوق وانتفاع قوى الأمن في القانون الجديد وتم تحديد المنتفعين بأحكام القانون وهم المنتفعون بأحكام القانون رقم (8) لسنة 1964م، وذلك من تاريخ الانتفاع حتى تاريخ انتهاء مدة خدمتهم، أو التوقف عن أداء اشتراكهم، وهم:

أ. ضباط وضباط صف وأفراد قوى الأمن.

ب. العاملون المدنيون بقوى الأمن¹⁹⁵.

وبموجب ذلك يصبح أفراد قوى الأمن بكامل أصنافهم يخضعون لقانون التامين والمعاشات لقوى الأمن رقم 16 لسنة 2004 والذي سوف يتم عرضه بالتفصيل في الفصل الثاني.

ولا ضرورة هنا لعرض إدارة صندوق التامين والمعاشات لما تعرضت له من تعديلات متعددة، إلا أن آخر تعديل لإدارة صندوق التامين والمعاشات الذي يتولى تطبيق أحكام القانون وفقا لما ورد في القرار الصادر عن الرئيس محمود عباس بتاريخ 2007/8/23 والذي جاء فيه "تولى إدارة هيئة التقاعد العام احتساب المستحقات التقاعدية لأعضاء المجلس التشريعي وأعضاء الحكومة والمحافظين وفقاً لأحكام قانون مكافآت ورواتب أعضاء المجلس التشريعي وأعضاء الحكومة والمحافظين واحتساب المستحقات التقاعدية لرئيس السلطة الوطنية الفلسطينية وفقاً لأحكام قانون مخصصات وتعويضات رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية"¹⁹⁶.

ثانياً: المساهمات وموارد الصندوق

حدد القانون بموجب أحكامه نسبة المساهمة لكل من الموظف والمشغل حيث حدد نسبة مساهمة الموظف بنسبة 10% ونسبة مساهمة جهات التشغيل به 12.5% وكذا قطاعات التقاعد المدني وفق التشريع المغربي تقتطع 10% من عناصر الأجر من الموظف وتدفع الدولة والجماعات المحلية 10%¹⁹⁷ إضافة إلى موارد الصندوق وذلك وفق الآتي:

في موارد الصندوق

تتكون أموال الصندوق من الموارد التالية:

¹⁹⁴ قانون التامين والمعاشات رقم 8 لسنة 1964.

¹⁹⁵ المادة 2 من قانون التامين والمعاشات لقوى الأمن رقم 16 لسنة 2004.

¹⁹⁶ المادة رقم 12 من قرار الرئيس بتعديل قانون التقاعد العام بتاريخ 2007/08/23.

¹⁹⁷ بوعلام السنوسي، مرجع سابق، ص: 301.

- الاشتراكات التي تقتطع شهري بمقدار (10%) من مرتبات المنتفعين بأحكام هذا القانون.
 - المبالغ التي تؤديها الجهات التي تلتزم بمرتبات المنتفعين بواقع (12.5) منها.
 - حصيلة استثمار أموال الصندوق.
 - الموارد الأخرى الناتجة عن نشاط الدائرة.
- وإذا خفض المرتب لأي سبب فيكون الاقتراع على أساس المرتب المخفض ولا تؤدي أية اشتراكات عن المدد التي لا يستحق عنها مرتب.

ثالثاً: مدد الخدمة المعتمدة لغايات التقاعد

لقد ورد في نص القانون إليه واضحة لضم مدد الخدمة حال العودة وإليه احتساب المعاش بموجبها، وذلك وفق الآتي:

1- العودة للخدمة:

- إذا أعيد صاحب المعاش إلى الخدمة في إحدى الجهات المنصوص عليها في الفقرة (1) بعد العمل بهذا القانون وقف صرف معاشه طوال مدة استخدامه.
- إذا أعيد صاحب المعاش إلى الخدمة في إحدى الوظائف التي ينتفع شاغلها بأحكام هذا القانون اعتبرت مدة خدمته متصلة أو منفصلة عند تسوية معاشه أيهما أصلح له.
- إذا أعيد على الخدمة بعد العمل بهذا القانون في وظيفة ينتفع شاغلها بأحكامه موظف أو مستخدم أو عامل، ولم يكن قد استحق معاش جازله حسب مدة خدمته السابقة الآتي بيانها كلها أو بعضها.
- أ- مدة الخدمة التي يجوز حسابها في المعاش هي المدة التي قضيت في خدمة القطاع وكان منتفعاً خلالها بهذا القانون بالجهات التي تطبق أحكامه سواء بصفة موظف أو مستخدم أو عامل بعد استبعاد مدد الوقف عن العمل بغير مرتب وكذا مدد السجن لرجال الشرطة.¹⁹⁸

ب- مدة الخدمة السابقة على العمل بأحكام هذا القانون التي قضيت على درجات بميزانية الإدارة بعد
199.1948/5/15.

2- شروط احتساب المدة:

ويشترط لحساب تلك المدة أن يطلب المنتفع ذلك في ميعاد أقصاه ستة أشهر من تاريخ عودته ويتعين عليه في هذا الحالة أداء مبالغ تقدر المرافق أما دفعة واحدة أو بطريق التقسيط، ويبدأ اقتطاع الأقساط من مرتب الشهر الثاني لانتهاء تلك الفترة. وإذا كان المنتفع معاملاً بأحكام هذا القانون خلال مدة خدمته السابقة وانتهت خدمته قبل أن تبلغ مدتها ثلاث سنوات ولم يكن قد حصل على مكافأة عنها، حسبت تلك المدة في المعاش دون أداء أية مبالغ عنها.²⁰⁰

¹⁹⁸ المادة 13 من قانون التأمين والمعاشات رقم 8 لسنة 1964.

¹⁹⁹ نفس المرجع المادة رقم 38، الفقرة ب.

²⁰⁰ عبد الفتاح أمين الربيعي، شرح قوانين التقاعد الحكومي، مرجع سابق، ص: 133.

3- آلية احتساب المدة للمعاش التقاعدي:

وإذا انتهت خدمة المنتفع دون أداء الأقساط المنصوص عليها كاملة اقتطعت الأقساط الباقية من معاشه.

وتكون تسوية معاش المنتفع بإحدى الطريقتين الآتيتين أيتهما أصلح له:

1. يسوى المعاش عن فترتي الخدمة باعتبارها وحدة واحدة.

2. يحسب المعاش الخاص بمدة الخدمة السابقة على أساس المبلغ الذي يتعين على المنتفع أداءه طبقاً

لحكم الفقرة الأولى، وعلى أساس سنة في تاريخ العودة إلى الخدمة ويتقاضى المنتفع هذا المعاش بالإضافة إلى معاشه عن مدة الخدمة الجديدة محسوباً ودون التقيد بالمدد.

على أنه إذا انتهت خدمة المنتفع ولم يكن مجموع فترتي خدمته قد بلغت عشرين سنة على الأقل فإنه

يستحق مكافأة تحسب بإحدى الطريقتين الآتيتين أيتهما أصلح له:

عن مجموع فترتي خدمته وعلى أساس مرتبه الأخير مع خصم جملة الأقساط الباقية من مكافأته.²⁰¹

عن مدة خدمته الجديدة مضافاً إليها مجموع الأموال السابق أداؤها عن مدة خدمته السابقة محسوباً

عليها بفائدة بواقع (3%) حتى تاريخ انتهاء الخدمة.

الفقرة الثانية: أهلية الانتفاع بالتقاعد و المعاش التقاعدي

وسيتم تقسيمها إلى:

أولاً: الإحالة على التقاعد

تنتهي خدمة المنتفعين بأحكام هذا القانون في سن الستين. ووافق ذلك التشريع المغربي باستثناء أساتذة

التعليم العالي عند بلوغ سن 65.²⁰²

ويجوز بقرار من الحاكم العام إبقاء المنتفع في الخدمة أو إعادة تعيينه بعد بلوغ سن التقاعد على أن

يحدد في هذا القرار مدة إبقاء المنتفع في الخدمة.

كما يجوز للحاكم العام تفويض من يراه في مد خدمة العمال والمستخدمين أو إعادة تعيينهم بعد بلوغ

سن التقاعد.²⁰³

وقد امتاز القضاء بعد جواز إبقاء أي قاضي في وظيفته من جاوز عمره سبعين سنة وهذا يعتبر أن سن

التقاعد للقضاة هو سن السبعين، إلا أن آخر تعديل ورد فيه أن لمجلس القضاء الأعلى بناء على تنصيب

²⁰¹ المواد 14-15 و 23 من قانون التأمين والمعاشات رقم 8 لسنة 1964.

²⁰² إدريس قاسم، وخالد المر، مرجع سابق، ص: 19.

- للمزيد انظر بوعلام السنوسي، مرجع سابق، ص: 192.

²⁰³ المادة رقم 12 من قانون التأمين والمعاشات رقم 8 لسنة 1964.

رئيس المجلس أو النائب العام أن يحيل على التقاعد أي قاضي أو عضو نيابة عامة أكمل مدة التقاعد المنصوص عليها في قانون التقاعد المدني والمحدد بسن ستين وله إحالة أي قاضي أو عضو نيابة على الاستيداع لمدة خمس سنوات إذا لم يبلغ مدة الخدمة اللازمة للتقاعد مع الأخذ بعين الاعتبار أن يتمتع القاضي أو عضو النيابة باستلام كامل الرواتب والعلاوات طوال فترة الاستيداع وذي حتى يحال على التقاعد بحكم القانون²⁰⁴

مدة الخدمة التي يجوز حسابها في المعاش هي المدة التي قضيت في خدمة القطاع وكان منتفعا خلالها بهذا القانون بالجهات التي تطبق أحكامه سواء بصفة موظف أو مستخدم أو عامل بعد استبعاد مدد الوقف عن العمل بغير مرتب، وكذا مدد السجن بالنسبة لرجال الشرطة. وفي حساب مدد الخدمة عند تسوية المعاش أو المكافأة تعتبر كسور الشهر شهرا كاملا. يستحق المنتفع معاشا عند انتهاء خدمته متى بلغت مدة خدمته المسحوبة في المعاش عشرون سنة على الأقل.²⁰⁵

واستثناءً يستحق عضو المجلس التنفيذي معاشا متى بلغت مدة خدمته المحسوبة في المعاش عشر سنوات على الأقل.

فإذا كان لعضو المجلس عشرون سنة خدمة محسوبة في المعاش من بينها سنة كعضو مجلس تنفيذي أو عشرة سنوات من بينها سنتان كعضو مجلس تنفيذي يسري معاشه طبقا لأحكام القانون على أساس مدة خدمته المحسوبة في المعاش تضاف إليها خمسة وعشرون جنهما ويربط له معاش يساوي المجموع. فإذا لم تتوفر الشروط المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين استحق معاشا أو مكافأة طبقا لأحكام القانون وعلى أساس مدة خدمته الفعلية المحسوبة في المعاش، ولا تسري الأحكام بخفض المعاش في حالة الاستقالة على أعضاء المجلس التنفيذي.²⁰⁶

ثانياً: المعاش التقاعدي وتسويته

ولأجل توضيح ذلك سوف نتولى عرضه وفق الآتي:

- 1- شروط استحقاق المعاش.
- 2- المعاش التقاعدي وفق مدة الخدمة.
- 3- المعاش التقاعدي في حالي العجز الصحي والوفاة.
- 4- سقوط الحق في المعاش والمكافأة.
- 5- حقوق الأفراد والحرمان منها.
- 6- جمع المعاشات.

²⁰⁴ المادة 34 من قانون السلطة القضائية.

²⁰⁵ المواد 13 و14 من قانون التأمين والمعاشات رقم 8 لسنة 1964.

²⁰⁶ نفس المرجع المادة رقم 65.

ولأجل شروط الاستحقاق قبل سن التقاعد سنوضحها وفق النقاط الخاصة بها إضافة إلى تسوية المعاش التقاعدي وفق الآتي:

أ- شروط الاستحقاق:

يكتسب الحق في الحصول على معاش إذا أكمل المنتفع خمسة عشر سنة على الأقل وأنهيت خدماته لأحد الأسباب التالية:

- بلوغ سن التقاعد (60 سنة).

- الفصل بقرار من المسؤول.

- إلغاء الوظيفة أو الوفر.

- إذا أكمل المنتفع عشرين سنة على الأقل وأنهيت خدماته لأي سبب كان.

وقد تناول المشرع المغربي الحصول على معاش تقاعدي قبل بلوغ السن القانونية وفق الشروط المحددة في الفصل 5 بعده:

- فيما يتعلق بالموظفين والمستخدمين الذكور الذين قضوا في الخدمة الفعلية مدة لا تقل عن 21 سنة.
- فيما يتعلق بالموظفات والمستخدمات اللواتي قضين في الخدمة الفعلية مدة لا تقل عن خمس عشرة سنة.

- فيما يخص الموظفين والمستخدمين الذين حذفوا من أسلاك الموظفين أو المستخدمين المنتمين إليها بسبب إصابتهم بعجز، سواء أكان ناشئا عن ممارسة المهام المنوطة بهم أو غير ناشئ عنها.²⁰⁷
ب- تسوية المعاش التقاعدي:

يسوى الراتب الخاضع للتقاعد: المرتب أو الأجر الأساسي مضافا إليه إعانة غلاء المعيشة دون الإعانة المستحقة عن الأولاد، ويعتبر في حكمه المرتب أو الأجر المقطوع.

والراتب الذي تحتسب بموجبه حقوق نهاية الخدمة، يسوى على أساس المتوسط الشهري للمرتبات المستحقة للمنتفع خلال السنتين الأخيرتين من مدة خدمته المحسوبة في المعاش وفقا لأحكام هذا القانون. وفي حساب هاتين السنتين يعتبر الشهر الذي انتهت فيه الخدمة شهرا كاملا.²⁰⁸ ويسوى المعاش على أساس المرتب الأخير الذي دفع للمنتفع خلال مدة خدمته المحسوبة في المعاش وفقا لأحكام هذا القانون بمراعاة التغييرات التي تطرأ من حين لأخر على مرتبات المستخدمين ذوي نفس الدرجة والأقدمية في الجهاز الحكومي في المنطقة، ويسوى المعاش على أساس متوسط رواتب آخر ثلاث سنوات معتمدة لغايات التقاعد وذلك اعتبارا من تاريخ 2007/08/23.

ومراحل تطوير معادلة احتساب الراتب التقاعدي حيث اجري عليها عدة تعديلات وفق الآتي:

أ- تسوى المعاشات بواقع جزء من خمسين جزءا من متوسط المرتبات المحسوبة وفقا لأحكام المادة

²⁰⁷ بوعلام السنوسي، مرجع سابق، ص: 297.

²⁰⁸ المادة رقم 15 من قانون التأمين والمعاشات رقم 8 لسنة 1964.

(15)، وذلك عن كل سنة من سنوات الخدمة المحسوبة في المعاش وفق المعادلة الآتية:

عدد سنوات الخدمة × 2% × الراتب الشهري الأخير

ب- تسوى المعاشات بواقع جزء من أربعين جزءاً من مبلغ المرتب الأخير وفقاً لأحكام المادة (15) وذلك عن كل سنة من سنوات الخدمة المحسوبة في المعاش وفق المعادلة الآتية:

عدد سنوات الخدمة × 2.5% × الراتب الشهري الأخير

ت- الاحتساب ما بعد تاريخ 2007/08/23 وفقاً للمعادلة الآتية:

عدد سنوات الخدمة × 2.5% × متوسط راتب آخر 3 سنوات²⁰⁹

ج- وتضاف العلاوة الشخصية:

1- تدفع علاوة شخصية مقدارها 125 ليرة شهرياً أو بمقدار آخر يحدده قائد المنطقة من حين لآخر.

2- اعتباراً من تاريخ 2004/05/01 تم تعديلها إلى 150 شيكلاً.

3- اعتباراً من 2007/08/23 حيث تم تعديلها لتصبح 300 شيكلاً.

ويتم احتساب الراتب التقاعدي في التشريع المغربي الخاص بالموظفين وفق معادلتين الأولى في حالة بلوغ المنخرط سن الستين يتم اعتماد المعادلة الآتية:

عدد سنوات الخدمة × 2,5% × آخر أجرة خضعت للاقتطاع = راتب التقاعد

والثانية في حالة إذا ما تمت إحالة الموظف على التقاعد بدون بلوغه السن القانوني مهما كانت الأسباب

شريطة استيفائه جميع الشروط المخولة لحق المعاش، فإن نسبة 2,5% تصبح 2% وتصبح المعادلة كالتالي:

عدد سنوات الخدمة × 2% × آخر أجرة خضعت للاقتطاع = راتب التقاعد²¹⁰

1- المعاش التقاعدي وفق مدة الخدمة:

سن التقاعد الإلزامي: بلوغ الستين من العمر

وإذا ما توفر لدى المتقاعد الحد الأدنى من الخدمة المقبولة للتقاعد لمنح راتب تقاعدي وهي خمسة عشر

عاماً مقبولة لغايات التقاعد.

في حالة بلوغ الستين من العمر دون إكمال خمسة عشر عاماً من الخدمة يتم التعامل في تسوية حقوقه

كالتالي:

أ- يحق للموظف الذي بلغ الستين من العمر وأكمل أكثر من 9 سنوات خدمة مقبولة لغايات التقاعد

التقدم بطلب شراء خدمة لإكمال خمسة عشر عاماً والحصول على راتب تقاعدي.²¹¹

ب- الحصول على مكافأة تحسب على أساس 15% من المرتب السنوي عن كل سنة من سنوات الخدمة

²⁰⁹ المادة رقم 14 من قرار الرئيس بتعديل قانون التقاعد العام بتاريخ 2007/08/23.

²¹⁰ المصطفى احفيظ، نظام التقاعد في الوظيفة العمومية المغربية، سلسلة اللامركزية والإدارة المحلية، عدد 13، توزيع مكتبة

الرشاد سطات، الطبعة الأولى، سنة 2011، ص: 29.

²¹¹ المادة رقم 113 من قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005.

في حال عدم التقدم بطلب لشراء سنوات خدمة للحصول على راتب تقاعدي.²¹²

ج- يحق للموظف الذي بلغ الستين من العمر ولم يكمل 9 سنوات خدمة مقبولة لغايات التقاعد، التقدم بطلب للحصول على راتب تقاعدياً أساسياً مبلغه 700 شيكل يصرف بناء على توصية من وزارة الشؤون الاجتماعية بعدم وجود مصادر دخل للمتقاعد كما انه يصرف للمتقاعد نفسه ولا يورث. هذا بالإضافة إلى مبلغ المكافأة المذكور في البند السابق.²¹³

على أن الحد الأعلى لنسبة الراتب التقاعدي:

1- يجب ألا يجاوز الحد الأقصى للمعاش في الشهر ثلاثة أرباع متوسط المرتبات المشار إليها في المادة (15). (سقف أعلى 75%).

2- تم تعديل البند (1) اعتباراً من 1974/02/01 بحيث لا يجوز أن يزيد الحد الأقصى للمعاش الشهري عن 70% من المبلغ المحدد في المادة وبقيت هذه النسبة دون أي تعديل .

بحيث أن ما زادت الحد الأعلى للراتب التقاعدي: تدفع مكافأة (15 %) من الراتب الشهري الأخير لكل سنة خدمة

مثال: موظف مدة خدمته (25 سنة) منتفع بأحكام قانون التأمين والمعاشات رقم 8 لسنة 1964، ومتوسط راتبه الإجمالي الخاضع للتقاعد لآخر ثلاث سنوات (3000 شيكل)، والعلوة الاجتماعية له (80 شيكل).

المعاش التقاعدي يصرف على النحو الآتي:

$$\text{نسبة المعاش} = 2.5 \times 25 = 62.5\% \text{ (يحد أقصى } 70\%)$$

$$\text{مبلغ المعاش التقاعدي} = 62.5\% \times 3000 + 1875 = 3000 \text{ علاوة شخصية} + 80 \text{ علاوة عائلية.}$$

$$\text{مبلغ المعاش} = 2255 \text{ شيكلاً}$$

2- المعاش التقاعدي في حالتي العجز الصحي والوفاة:

الحقوق في حال العجز الطبي أو الوفاة الغير ناشئ عن العمل: لا يشترط حد أدنى لسنوات الخدمة، ويربط المعاش بحد أدنى 40% من متوسط الرواتب المذكور أو على أساس مدة خدمة المنتفع الفعلية المقبولة في المعاش مضافاً إليها 3 سنوات أي المعاشين أكبر بشرط إلا تزيد المدة المضافة عن المدة المتبقية لبلوغ المنتفع سن التقاعد.

وفي حال الوفاة أو العجز الطبي الناشئ عن العمل: يسوى المعاش على أساس ثلاثة أرباع المرتب الأخير مهما بلغت الخدمة.

أما غير حالات بلوغ سن التقاعد لا تستحق أية مكافأة إذا قلت مدة الخدمة عن ثلاث سنوات.

²¹² المادة رقم 23 من قانون التأمين والمعاشات رقم 8 لسنة 1964.

²¹³ المادة رقم 120 من قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005.

ولا بخفض المعاش في حالة الاستقالة على المنتفعين الذين يقف انتفاعهم بأحكام هذا القانون بسبب التحاقهم بالعمل سواء كان ذلك بطريق التعيين أو الانتخاب في المجلس التشريعي أو المجالس المحلية أو المنظمات الشعبية أو الشركات التي تساهم فيها الإدارة.²¹⁴

وفي حساب المعاش أو المكافأة ومبلغ التأمين يدخل في تقدير المرتب الأخير ما يكون قد استحقه المنتفع من زيادة في مرتبه ولو لم يكن قد حل موعد صرفها.²¹⁵

3- سقوط الحق في المعاش والمكافأة:

استثناء من القوانين والقرارات المقررة لقواعد الحرمان من المعاش أو المكافأة لا يجوز حرمان المنتفع أو صاحب المعاش من المعاش أو المكافأة إلا بحكم تآديي وفي حدود الربع.

ولا يجوز الحكم بحرمان صاحب المعاش وفقا لحكم الفقرة الأولى إلا عن الأعمال التي وقت منه قبل تركه الخدمة.

وتنظم اللائحة التنفيذية إجراءات صرف المعاش أو المكافأة ومن تصرف إليهم في حالة وجود المنتفع أو صاحب المعاش في السجن.

ويجب تقديم طلب المعاش أو المكافأة أو التأمين أو أية مبالغ مستحقة لدى الصندوق في ميعاد أقصاه سنتان من تاريخ صدور قرار إنهاء خدمة المنتفع أو وفاة صاحب المعاش أو استحقاق المبلغ حسب الحال وإلا انقضى الحق في المطالبة به، وتعتبر المطالبة بأي من المبالغ المتقدمة منطوية على مطالبته بباقي المبالغ المستحقة لدى الصندوق.

وينقطع سريان المدة المشار إليها بالنسبة إلى المستحقين جميعا إذا تقدم أحدهم بطلب في الموعد المحدد. إضافة إلى أن كل معاش لا يصرفه صاحبة في ميعاد ثلاث سنوات من تاريخ الإخطار بربط المعاش أو من تاريخ آخر صرف ينقضي الحق في المطالبة به، والمبالغ التي لم يتم صرفها تؤوّل إلى الصندوق.²¹⁶

وبالنسبة للأسباب التي يوقف بموجبها في نيل راتب المعاش أو راتب الزمانة وفق التشريع المغربي للأسباب الآتية:

- العزل مع توقيف الحقوق في راتب التقاعد.
- الحكومة يعقوبة جنائية حسب مدلول الفصل 16 من القانون الجنائي طيلة مدة هذه العقوبة.
- الظروف التي يجرد بسببها من صفة مغربي، طيلة التجريد من هذه الصفة.²¹⁷

4- حقوق الأفراد والحرمان منها:

أ- حقوق الأفراد:

²¹⁴ المادة رقم 24 من قانون التأمين والمعاشات رقم 8 لسنة 1964.

²¹⁵ نفس المرجع المادة رقم 25.

²¹⁶ نفس المرجع المواد 33-34 و35.

²¹⁷ عبد القادر باينة، الموظفون العموميون في المغرب، مرجع سابق، ص: 424.

المستحقون والذين لا حق لهم في المعاش.

إذا توفي المنتفع أو صاحب المعاش كان للمستحقين عنه في تقاضى معاشات وفقاً للأنظمة والأحكام المقررة بالجدول في الملحق رقم 2.

وتصرف المعاشات في هذه الحالة اعتباراً من أول الشهر الذي حدثت فيه الوفاة إلا إذا كان صاحب المعاش قد تقاضى معاشه مقدماً قبل أول الشهر وتوفي قبل حلول ذلك التاريخ ففي هذه الحالة يصرف المعاش إلى المستحقين عنه اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ الوفاة.²¹⁸

ويقصد بالمستحقين في المعاش:

- أرملة المنتفع أو صاحب المعاش.

- أولاده ومن يعيلهم من أخواته الذكور الذين لم يجاوزوا الحادية والعشرين وقت وفاته.

- أولاده ومن يعيلهم من أخواته الذكور الذين جاوزوا الحادية والعشرين وقت وفاته وكانوا في إحدى مراحل التعليم التي لا تتجاوز التعليم الجامعي أو العالي، ففي هذه الحالة يعتبرون ضمن المستحقين للمعاش بصفة مؤقتة- وذلك إلى أن يبلغوا السادسة والعشرين أو تنتهي دراستهم أي التاريخين أقرب.

وفي الحالة الأخيرة يستمر الصرف حتى نهاية شهر أكتوبر من السنة التي انتهت فيها الدراسة.²¹⁹

ب- الحرمان من الحقوق التقاعدية:

- يقطع معاش الأرملة عند زواجها، ويعود إليها حقها في المعاش إذا طلقت أو ترملت لأول مرة خلال عشرة سنوات من تاريخ زواجها.

- فإذا كان معاش الأرملة أو الوالدين قد رد إلى أولاد صاحب المعاش، فلا يعود إليها من معاشها إلا الجزء الباقي دون رد.

- ولا يجوز للأرملة الجمع بين معاشها عن زوجها الأول ومعاشها من زوجها الأخير وفي هذه الحالة يمنح لها المعاش الأكثر فائدة.

- يقطع المعاش المستحق للذكور من الأولاد والإخوة إذا جاوزوا الحادية والعشرين واستثناء مما تقدم يستمر صرف المعاش بالنسبة إلى هؤلاء المستحقين في الأحوال الآتية:

(1) إذا كان مستحق المعاش طالباً في إحدى مراحل التعليم التي لا تتجاوز التعليم الجامعي أو العالي

فيؤدي إليه المعاش، وذلك إلى أن يتم السادسة والعشرين أو ينتهي دراسته أي التاريخين أقرب.

(2) إذا كان مصاباً بعجز صحي يمنعه عن الكسب وذلك أن يزول العجز ويثبت هذه الحالة وقت

الاستحقاق بقرار من القومسيون الطبي العام.

- ويحرم الإخوة من المعاش إذا ثبت وجود دخل لهم يعادل المعاش المستحق لهم أو يزيد عليه فإذا نقص

²¹⁸ المواد 26 و34 و35 من قانون التأمين والمعاشات رقم 8 لسنة 1964.

²¹⁹ نفس المرجع المادة رقم 26.

أدى إليهم الفرق.²²⁰

- يقطع معاش البنات والأخوات عند زواجهن والأمهات إذا تزوجن من غير والد المتوفى، وتمنح البنت أو الأخت ما كان يستحق لها من معاش إذا طلقت أو ترملت خلال عشرة سنوات على الأكثر من تاريخ الزواج أو من تاريخ وفاة المنتفع أو صاحب المعاش أيهما الحق. وذلك دون إخلال بحقوق باقي المستحقين عن صاحب المعاش، فإذا كان للبننت أو الأخت دخل خاص خصم من معاشها ما يعادل مبلغ الدخل، ولا تعتبر النفقة دخلا.

- يستحق الزوج في حالة وفاة زوجته النصيب المحدد بالجدول في الملحق رقم 2، إذا كان وقت وفاتها مصابا بعجز صحي يمنعه من الكسب، وتثبت حالة العجز بقرار من القومسيون الطبي العام. ويشترط ألا يكون له وقت الوفاة دخل خاص يعادل قيمة استحقاقه في المعاش أو يزيد عليه.²²¹ فإذا نقص الدخل عما يستحقه ربط له معاش بمقدار الفرق وفي هذه الحالة يوزع باقي المعاش المستحق عن الزوجة على المستفيدين في حدود الأنصبة المبينة بالجدول في الملحق رقم 2 بافتراض عدم وجود الزوج.²²²

- يتوقف صرف المعاش إلى المستحقين عن المنتفع أو المستحقين عن صاحب المعاش إذا استخدموا في أي عمل وكان دخلهم منه يعادل المعاش أو يزيد عليه فإذا نقص الدخل عما يستحقونه من معاش أدى إليهم الفرق ويعود حق هؤلاء في صرف المعاش كاملا أو جزء منه إذا انقطع هذا الدخل كله أو بعضه.²²³

5- جمع المعاشات:

استثناء من أحكام حظر الجمع بين المعاش والدخل أو بين معاشين أو أكثر يجوز الجمع في الحالات الآتية:

- إذا لم يزد المجموع على عشرة جنهات شهريا.

- إذا كان المعاشان مستحقان عن والدين خاضعين لأحكام هذا القانون وكان مجموع الاستحقاق في المعاشين لا يجاوز خمسة وعشرون جنهات شهريا.

- إذا لم يجاوز مجموع مرتب الزوجة من العمل أو معاشها أو المعاش الذي يؤول إليها من زوجها خمسة وعشرون جنهات.

فإذا زاد المجموع على القدر المنصوص عليه في البنود السابقة أدى إليهم من المعاش الأخير القدر الذي يكمل المجموع المذكور،²²⁴ وقد أجاز المشرع المغربي للمتقاعد الجمع بين أكثر من معاش وفق الشروط

²²⁰ نفس المرجع المادة رقم 28 البند 2.

²²¹ نفس المرجع المواد 29 و30.

²²² أمين الربيعي، شرح قوانين التقاعد الحكومي، مرجع سابق، ص: 169.

²²³ المادة رقم 31 من قانون التأمين والمعاشات رقم 8 لسنة 1964.

²²⁴ نفس المرجع المادة رقم 32.

المنصوص عليها في القانون ويصرف كل منهما على حدة من قبل النظام الذي تولى التصفية، أما مجموع الإعانات العائلية تصرف من قبل النظام الأخير، وكذلك الأرملة يمكن أن تجمع بين معاشها ومعاش زوجها المتوفى، أما بالنسبة للأيتام فيمكنهم الجمع بين المعاش المستحق عن أبهم والمعاش لهم عن أمهم إذا كان الأب أو الأم منخرطين في أنظمة التقاعد ويضاف لهما أيضاً معاش الزمانة في حالة استفادة الولدين منه.²²⁵

الفقرة الثالثة: مبالغ التأمين أحكام الاستبدال والقروض

أولاً: مبالغ التأمين

تستحق مبالغ التأمين التي يؤديها الصندوق إلى المنتفعين بأحكام هذا القانون أو المستحقين عنهم في الحالتين الآتيتين:

1- وفاة المنتفع وهو في الخدمة قبل بلوغ سن الستين وفي هذه الحالة يؤدي مبلغ التأمين إلى الورثة الشرعيين إلا إذا كان المنتفع قد عين مستفيدين آخرين قبل وفاته فيؤدي مبلغ التأمين إليهم.²²⁶
مثال: موظف توفي عمره (45 سنة) ومدة خدمته (9 سنة) منتفع بأحكام قانون التأمين والمعاشات رقم 8 لسنة 1964، ومتوسط راتبه الإجمالي الخاضع للتقاعد لأخر ثلاث سنوات (2000 شيكل) وراتبه الشهري الأخير الخاضع للتقاعد (2100)، والعلاوة الاجتماعية له (100 شيكل).
المعاش التقاعدي يصرف على النحو الآتي:

مدة الخدمة المحسوبة لأغراض التقاعد = (9 سنة الخدمة الفعلية) + (7.5 سنوات نصف السنوات المتبقية حتى بلوغ سن التقاعد الإلزامي)

نسبة المعاش = $16.5 \times 2.5\% = 41.3\%$ (يحد أدنى 40%)

مبلغ المعاش التقاعدي = $41.3\% \times 2000 = 826 + 300$ علاوة شخصية + 100 علاوة عائلية.

مبلغ المعاش = 1226 شيكلاً

بالإضافة إلى مبلغ التأمين

مبلغ التأمين يصرف على النحو الآتي:

$2100 \times 12 \times 133\% = 33516$ شيكلاً

2- فصل المنتفع من الخدمة قبل بلوغه سن الستين بسبب عدم اللياقة الصحية للخدمة إذا نشأت عن عجز تام عن العمل. ويشترط لاستحقاق مبلغ التأمين في هذه الحالة أن يكون الفصل قد بني على قرار من القومسيون الطبي العام سابق على صدور قرار الفصل.

ولا يستحق مبلغ التأمين إذا لم يقدم المستند الرسمي بإثبات سن المنتفع أو لم يكن قد تم تقدير سنه

²²⁵ المصطفى احفيظ، مرجع سابق، ص: 34-35.

²²⁶ المادة رقم 10 من قانون التأمين والمعاشات رقم 8 لسنة 1964.

بمعرفة القومسيون الطبي العام.

مثال: موظف عمره (40 سنة) أمهت خدماته بسبب العجز الصحي ومدة خدمته (8 سنة) منتفع بأحكام قانون التأمين والمعاشات رقم 8 لسنة 1964، ومتوسط راتبه الإجمالي الخاضع للتقاعد لآخر ثلاث سنوات (2200 شيكل) وراتبه الشهري الأخير الخاضع للتقاعد (2300)، والعلاوة الاجتماعية له (100 شيكل).
المعاش التقاعدي يصرف على النحو الآتي:

مدة الخدمة المحسوبة لأغراض التقاعد = (8 سنة الخدمة الفعلية) + (10 سنوات نصف السنوات المتبقية حتى بلوغ سن التقاعد الإلزامي)

نسبة المعاش = $18 \times 2.5\% = 45\%$ (يحد أدنى 40%)

مبلغ المعاش التقاعدي = $45\% \times 2200 = 990 + 300$ علاوة شخصية + 100 علاوة عائلية.

مبلغ المعاش = 1390 شيكلاً

بالإضافة إلى مبلغ التأمين

مبلغ التأمين يصرف على النحو الآتي:

$2300 \times 12 \times 167\% = 46092$ شيكلاً رقم 1 في الملحق رقم 1

ثانياً: الاستبدال والقروض

1- الاستبدال:

لأصحاب المعاشات عند انتهاء الخدمة أن يطلبوا أما صرف معاشهم بالكامل أو استبدال نقود بجزء من حقهم فيه بحيث لا يتجاوز الجزء المستبدل (ربع المعاش)، وبشرط إلا يقل ما يتبقى بعد الاستبدال عن ستة جنهات. وذلك بمراعاة الأحكام المنصوص عليها في هذا الباب.

ويحدد رأسمال المعاش المستبدل وقفا لسن صاحب المعاش وحالته الصحية، ويراعى زيادة كسور الجنيه من الجزء المستبدل إلى أقرب نصف جنيه أو جنيه حسب الحال مع عدم الإخلال بالحدود المشار إليها في الفقرة الأولى.²²⁷

يحال طالب الاستبدال إلى القومسيون الطبي العام للكشف عليه وتقدير درجة صحته بصفة نهائية، ولا يقبل الطلب إلا إذا كانت صحته جيدة أو متوسطة، وفي الحالة الأخيرة يزيد القومسيون الطبي على سن الطالب عددا من السنوات بنسبة حالته الصحية.²²⁸

يعتبر الاستبدال قائما من تاريخ قبول تقدير رأس المال ويقتطع القسط مقدما خصما من المعاش، أما المستحقون عن صاحب المعاش الذي استبدل جزءا من معاشه يسوى استحقاقهم على أساس أن عائلتهم

²²⁷ نفس المرجع المادة رقم 440.

²²⁸ عاطف علاونة، مرجع سابق، ص: 75.

لم يستبدل شيئاً من معاشه.²²⁹

عُدلت بالأمر رقم (83/802) لتصبح (يعتبر الاستبدال قائماً من التاريخ الذي اتفق فيه على مبلغ الاستبدال ويقتطع من المعاش مبلغ بمقدار يعادل نسبة المعاش المستبدلة)، ولا يجوز للمستحقين عن صاحب المعاش استبدال معاشاتهم.²³⁰

2- القروض:

يجوز للدائرة أن تقرض نقوداً للمتفعين بأحكام هذا القانون للذين لا تقل مدة خدمتهم عن خمس سنوات، وذلك أثناء مدة خدمتهم وفي حدود الاعتمادات التي يخصصها مجلس الإدارة لهذا لغرض، وبالفائدة التي يحددها بحيث لا تقل عن (4.5%) سنوياً.

- مرتب شهرين لمن تبلغ مدة خدمتهم خمس سنوات.
- مرتب ثلاثة أشهر لمن تبلغ مدة خدمتهم أكثر من خمس سنوات إلى عشر سنوات.
- مرتب ستة أشهر لمن تبلغ مدة خدمتهم أكثر من عشر سنوات وبشرط ألا يتجاوز سنة 75 سنة، فإذا زادت عن هذا القدر فلا يجوز أن يزيد القرض الممنوح له وفوائده عن المبلغ الذي يستحق في حالة الوفاة في تاريخ نهاية مدة السداد.

ويسدد رصيد القرض على مدة أقصاها سنة بالنسبة للبند (1) وستان بالنسبة للبند (2) وثلاثة سنوات بالنسبة للبند (3) حسب رغبة المنتفع. ولا يجوز أن تزيد مدة السداد بأية حال عن المدة الباقية لبلوغ سن التقاعد، كما لا يجوز إجراء قرض جديد إلا بعد سداد رصيد القرض السابق.
إذا انتهت خدمة المنتفع لأي سبب قبل الانتهاء من سداد القرض خصم الرصيد المتبقي من مكافأة أو معاش أو من مبلغ التأمين الذي يستحق في حالة وفاته أو فصله من الخدمة بسبب العجز عن العمل. ولا يجوز خصم الرصيد المتبقي من المعاش المستحق للورثة الآل في حدود الربع فإذا لم تكن هناك استحقاقات يخصم منها الرصيد يتحمل به الصندوق خصماً من ربح الاستثمار أمواله.

ويجوز لمجلس الإدارة تخفيض قيمة ما يجوز صرفه من قروض وكذلك تخفيض مدة السداد.²³¹
عدلت بالقرار بقانون رقم (65/30) وكذلك بالقرار بقانون رقم (67/2) لتصبح (يجوز للدائرة أن تقرض نقوداً للمتفعين بأحكام هذا القانون للذين لا تقل مدة خدمتهم عن ثلاث سنوات، وذلك أثناء مدة خدمتهم وفي حدود الاعتمادات التي يخصصها مجلس الإدارة لهذا لغرض، وبالفائدة التي يحددها بحيث لا تقل عن (4.5%) سنوياً ويكون صرف هذه القروض في الحدود الآتية:

- 1- مرتب ثلاث أشهر لمن تبلغ مدة خدمتهم من ثلاث إلى خمس سنوات تسدد على سنة واحدة.
- 2- مرتب خمسة أشهر لمن تبلغ مدة خدمتهم أكثر من خمس سنوات حتى عشر سنوات تسدد في مدة

²²⁹ نفس المرجع، ص: 75.

²³⁰ عبد الفتاح الربيعي، شرح قوانين التقاعد الحكومي، مرجع سابق، ص: 156.

²³¹ المادة رقم 49 قانون التأمين والمعاشات رقم 8 لسنة 1964.

أقصاها سنتين.

3- مرتب سبعة أشهر لمن تبلغ مدة خدمتهم أكثر من عشر سنوات حتى خمسة عشرة سنوات تسدد في مدة أقصاها ثلاث سنوات.

4- مرتب تسعة أشهر لمن تبلغ مدة خدمتهم أكثر من خمس عشرة سنة تسدد في مدة أقصاها ثلاث سنوات وذلك شريطة ألا يتجاوز سن المنتفع 57 عاما فإذا زادت عن هذا القدر فلا يجوز أن يزيد القرض الممنوح له فوائدة عن المبلغ الذي يستحق في حالة الوفاة في تاريخ نهاية مدة السداد. ولا يجوز أن تزيد مدة السداد بأية حال عن المدة الباقية لبلوغ سن التقاعد كما لا يجوز إجراء قرض آخر إلا بعد سداد رصيد القرض.

وإذا انتهت خدمة المنتفع لأي سبب قبل الانتهاء من سداد القرض خصم الرصيد المتبقي مما يستحق من مكافأة أو معاش أو مبلغ التأمين الذي يستحق في حالة وفاته أو فصله من الخدمة بسبب العجز عن العمل. ولا يجوز خصم الرصيد المتبقي من المعاش المستحق للورثة إلا في حدود الربع فإذا لم تكن هناك استحقاقات يخصم منها الرصيد يتحمل به الصندوق خصما من ريع استثمار أمواله ويجوز لمجلس الإدارة تخفيض قيمة ما يجوز صرفه من قروض وكذلك تخفيض مدة السداد.²³²

في حالة وفاة احد المنتفعين بأحكام هذا القانون تستمر الجهة التي كان يتبعها في صرف صافي المرتب الشهري المستحق له بافتراض عدم وفاته دون خصم ما يكون مستحقا عليه من أقساط، وذلك عن الشهر الذي حدثت فيه الوفاة والشهرين التاليين له وفي المواعيد المقررة لصرف المرتبات خصما على البند الذي كان يتحمل بالمرتب أو من وفرات الميزانية لتلك الجهات ويتم هذا الصرف للأرملة إن وجدت، فان تعدد فيقسم بينهن بالتساوي ومع ذلك في حالة وجود أولاد قصر أو بنات غير متزوجات من غير الأرملة يستحقون ما كان يستحق لوالدهن فيما لو لم تكن قد توفيت أو طلقت، ويصرف الاستحقاق إلى الولي الشرعي إن وجد فان لم يوجد فيصرف إلى متولي شؤونهم.

وفي جميع الأحوال يجب إلا يزيد ما يصرف عن مرتب ثلاثة أشهر فإذا كان المنتفع قد صرف مقدما مرتب الشهر الذي حدثت فيه الوفاة فلا يصرف إلا مرتب الشهرين التاليين لا يلتزم الصندوق بالمنح التي يتصرف وفقا لحكم الفقرة الأولى.

في حالة وفاة صاحب المعاش تستمر الدائرة في صرف صافي المعاش الشهر الذي كان يصرف له بافتراض عدم وفاته وفقا لأحكام المادة السابقة ويتحمل به الصندوق.²³³

على كل جهة أن تؤدي بالنسبة لكل منتفع يتوفى أثناء الخدمة نفقات جنازية وتقدر هذه النفقات بمقدار المرتب المستحق عن شهر واحد بحد أدنى قدرة (خمسة جنهات) ويحد أقصى قدره (عشرون جنها) ولا يلتزم الصندوق بهذه النفقات. ويلتزم الصندوق بان يؤدي بالنسبة إلى كل صاحب معاش نفقات جنازية وتقدر هذه

²³² نفس المرجع المادة 149.

²³³ نفس المرجع المادة رقم 51.

النفقات بحد أدنى (خمسة جنهات) وبحد أقصى (عشرون جنهما).²³⁴

الفقرة الرابعة: نتائج الدراسة الاكتوارية ومفهوم العلوم الاكتوارية

وسوف نتناول هذه الفقرة من خلال تناول عرض نتائج الدراسة الاكتوارية كونها الوحيدة المتوفرة والخاصة بقانون التامين والمعاشات، وبتناول مفهوم العلوم الاكتوارية وأهميتها كونها ذات أهمية بالغة في مجريات إصلاح وتطوير أنظمة التقاعد نظراً لعدم توافرها.

أولاً: نتائج التقييم الاكتوارية لصندوق الهيئة لعام 1999 المعد من قبل William M. Mercer ومقارنة نظام المعاشات الفلسطيني وأنظمة الضمان الاجتماعي الأخرى وفق الآتي:

1- نتائج التقييم الاكتوارية لصندوق الهيئة في العام 1999:

اعتماد على الحسابات فان الصندوق سيكون قادراً على دفع الاستحقاقات الإلزامية لعدة سنوات ومع هذا فإنه سيكون غير قادر على دفع كل الاستحقاقات الإلزامية على المدى البعيد.

من المتوقع نفاذ كامل الصندوق في حدود من 40-50 سنة وبناء على هذه النتائج فان الصندوق الحالي لن يكون مستقراً تماماً على المدى البعيد اعتماداً على معدلات التمويل الحالية. وعلى كل حال من المهم جداً أن نستعرض هذه النتائج في ضوء الاعتبارات الآتية:

- إن موجودات الصندوق ستستمر في النمو لعدة سنوات.
- إن الصندوق سوف يكون قادراً على دفع الاستحقاقات الإلزامية ولمدة طويلة.
- هذه النتائج مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بافتراضاتنا المتعلقة بالأحوال الاقتصادية المستقبلية وكذلك الاتجاهات الديموغرافية.

ومن خلال تحليل بعض السيناريوهات البديلة. مع هذا فإن الفجوة المتوقعة في التمويل سوف يتم معالجتها أما من خلال إجراء بعض التعديلات على الاستحقاقات حسب النظام والقانون المعمول به أو زيادة المساهمات (الاشتراكات) أو خليط من الاثنين معاً. وبعتماد الافتراضات الأساسية لدراستنا فان مساهمة المشغل والموظف يجب أن تصل إلى 34% من الراتب بدل 22.5% وذلك لتوفير الاستحقاقات بالمستوى الإلزامي المكفولة حسب القانون. ومن ناحية أخرى فإنه إذا كان مستوى المساهمة سيبقى كما هو ثابتاً (22.5%) فإن النسبة 9.5% كعمدل عائد استثماري بدلاً من النسبة التي أخذت في تقديرنا وهي 7.5%

سيكون مطلوباً لمواجهة التزامات الصندوق لأعضائه على المدى الطويل.²³⁵

2- نظام المعاشات الفلسطيني وأنظمة الضمان الاجتماعي الأخرى:

²³⁴ نفس المرجع المادة رقم 52.

²³⁵ William M. Mercer تقرير التقييم الاكتوارية لصندوق الهيئة كما في 1999/01/01.

وبالمقارنة مع أنظمة الضمان الاجتماعي في دول أخرى فإن الاستحقاقات الممنوحة من خلال الصندوق كريمة جدا وهي تعطي دخلا على مستوى عال كما توفر تأمينا وضمانا قويا في حالات العجز والوفاة. الأنظمة المقارنة في بلدان مثل فرنسا وإيطاليا قد تصل إلى حد مرتين من المساهمة المعمول بها إلى (22.5%).

وبالرغم من أن هذه الأنظمة تشمل التأمين الصحي فإن مستوى المميزات الممنوحة لدى هذه الأنظمة أقل من التي يقدمها الصندوق الفلسطيني.

وبالمقارنة بين الصندوق وبين نظام الضمان الاجتماعي في الولايات المتحدة الأمريكية حيث تبلغ المساهمات في الضمان الاجتماعي والمعاشات والعجز الصحي 12.4% من الراتب فإن معدل المساهمة غير قادر على المحافظة على الوفاء بالتزاماته على المدى البعيد، ومستوى المزايا يبقى أقل من المزايا الممنوحة من الصندوق الفلسطيني مع ملاحظة أن المزايا الكاملة حسب نظام الضمان الاجتماعي الأمريكي لا تبدأ إلا في سن 65 (67 سنة للموظفين الجدد).

وهذا يعني أن: استحقاقات العجز والوفاة حسب الصندوق هي أكبر بكثير مما يوفره نظام الضمان الاجتماعي الأمريكي.

ومن الجدير بالذكر أن أموال الضمان الاجتماعي الأمريكي تستثمر فقط بالسندات الحكومية القانونية، بينما استثمارات الصندوق الفلسطيني تستثمر في سوق المال، وان معدل الوفيات الفلسطيني يفوق مثيله في أمريكا.

ومع هذا فإن هذه المقارنات تفترض أيضا ضرورة وجود مستوى عال من التمويل لضمان استمرار مزايا الصندوق الحالي.

إن أحد المؤشرات الهامة لضمان استمرارية الصندوق على المدى البعيد هو (التوسع) بحيث تكون مساهمات الموظف الجديد تغطي الاستحقاقات المستقبلية له وهذا سيساعد حتى لو كان الصندوق الحالي في عجز. إذا كانت مساهمات الموظف (العضو الجديد) تزيد عن المزايا التي سوف يأخذها فان ذلك سيكون له أثرا كبيرا على حل مشكلة عجز الصندوق في المستقبل.

حسب الدراسة فإن مساهمة المشترك الجديد (الموظف الجديد) تقدر بحوالي 66% من القيمة الحالية التي سوف تدفع له مستقبلا، فإن ذلك يعني أن الموظف الجديد لا يعني أن الموظف الجديد لا يضمن أن تتوفر له المزايا المتوقعة وبناء على ذلك وعلى المدى البعيد فان الموظفين الجدد سوف يتسببون بزيادة في عجز الصندوق. هذا مع ملاحظة أنه طالما أن الاشتراكات تودع وتستثمر لمدة طويلة قبل أن يستحق الاستحقاقات، فإن الموظفون الجدد (صغار السن) يساعدون في إطالة عمر الصندوق والتي من خلالها سيمكث الصندوق حيا.

ثانياً: تعريف "العلوم الاكتوارية"

العلوم الاكتوارية يطبق الرياضيات من احتمال والإحصاءات لتحديد وتحليل وحل الآثار المالية المترتبة على الأحداث في المستقبل غير مؤكد. العلوم الاكتوارية التقليدية إلى حد كبير تدور حول تحليل الوفيات

236 وإنتاج جداول الحياة، وتطبيق الفائدة المركبة.

تعريف التقييم الاكتواري:

التقييم اكتواري لخطة التقاعد هو تقدير لوضع الخطة المالية في وقت معين، خلال التقييم، خبير اكتواري أخذنا بالإعتبار الفرضيات الديموغرافية والمؤشرات الإقتصادية من تاريخ معين لتحديد التزامات الخطة ووضع التمويل.

مشاريع التقييم الاكتواري تتوقع التدفقات النقدية المستحقة للمنتفعين، وتستمد التوقعات الاكتوارية من مزيج من الحكم (التنبؤ) والعلم، استنادا إلى افتراضات حول وقوع المحتمل للأحداث المستقبلية التي تؤثر على نتائج ومدة استحقاقات المعاش التقاعدي، وأما الفرضيات وعملية التقييم تتم وفق الآتي:

أ- الفرضيات:

وتستخدم نوعين من الافتراضات في التقييم (الاقتصادية والديموغرافية).

وعادة ما يكون للافتراضات الاقتصادية تأثير أكبر على التزامات الخطة. مفتاحين للفرضيات الاقتصادية هي الاستثمار العائد المستخدم لتحديد القيمة الحالية للالتزامات المستقبلية، والزيادة في الرواتب المستخدمة لتوقع الأجر الحالي لغاية التقاعد.

الافتراضات الديموغرافية تعامل مع نهاية الخدمة، التقاعد والعجز أو الوفاة في كل عصر.

وتستند في المقام الأول الافتراضات الاكتوارية على الخبرة السابقة أو الجداول القياسية. وينبغي النظر في التجربة الأخيرة لكنها ليست العامل الرئيسي في تحديد الافتراضات.

يمكن أن يؤدي الافتراضات الاكتوارية إلى مكاسب أو خسائر. على سبيل المثال، إذا رواتب زيادة بمبلغ أكبر من ذلك الذي كان من المفترض، سوف يؤدي إلى خسارة اكتوارية. إذا الرواتب بنسبة أقل كمية من المتوقع، سيكون هناك مكاسب الاكتوارية. من المهم أن نلاحظ كيفية أن تعمل الافتراضات معا كمجموعة ما يجعل لنتائج التقييم العام أكثر دقة هذا الافتراض الفردي. واحد الافتراض إلى حد ما قد تبالغ في التزامات الاكتوارية وأخر قد تقلل ذلك، ولكن مجتمعة، فأنها قد يوازن بعضها بعضا.²³⁷

يتأثر التقييم الاكتواري بعوامل متغيرة كثيرة، مثل معدلات التقاعد وإنهاء الخدمة والوفاء والعجز والظروف الاقتصادية العامة. على الاكتواري تطبيق أفضل حكم عند تقدير كيف ومتى تتغير الظروف. كل تقييم " يقدر من التقييمات السابقة. مع مرور الوقت، يتم إجراء تعديلات على الافتراضات، حسب الحاجة، استنادا إلى خبرة الخطة.

ب- عملية التقييم الاكتواري:

لدورة التقييم الاكتواري يمكن تصنيفها إلى ست مراحل:

²³⁶ Business Dictionary www.answers.com.

²³⁷ John BOORACK.2008.actuarial valuation basics. commonwealth of Massachusetts public employee retirement administration commission

- 1- الاستعراض الأولي.
- 2- إعداد البيانات.
- 3- إعداد الأصول.
- 4- مواصفات التقييم.
- 5- تشغيل وتلخيص التقييم.
- 6- التقرير النهائي والعرض.²³⁸

ثالثاً: أهمية الدراسة الاكتوارية

وتلعب الخبرة الإكتوارية دوراً أساسياً عند التخطيط للنظام التأميني التقاعدي وذلك عن طريق تحليل المعلومات المتوافرة عن هذا النظام، لوضع سيناريوهات مستقبلية تتنبأ بالوضع المالي وتقدير الاحتماليات الواجب توافرها ومطلوب تراكمها للسنوات القادمة، ويحتوي التقرير الإكتواري على توصيات يعرف الخبير الإكتواري والقائمون على إدارة النظام التقاعدي أنها لسيناريوهات احتمالية غير مؤكدة، وأن المعلومات التي تؤدي إلى نظام ديناميكي أكفأ للاختيار من بين بدائل، هي في واقع الأمر ليست مجرد حسابات نقدية فردية لكل صاحب معاش لأن جملة ما يتسلمه تتضمن حتماً حقوق ومسئوليات تجاه المجتمع والناس ولصالح الترتيبات الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع ككل، لذا يجب بناء مصداقية لها بمحاولة إنشاء وتطوير نظام معلومات دائم للخبرة الإكتوارية، يمكن أن تستفيد منه كذلك الجهات والمنظمات الدولية المهتمة. ومن الأهمية بمكان اختبار مدى هذه المصداقية بشكل دائم ومتصل بمؤشرات كمية إكتوارية تتحول بمرور السنوات لبوصلة هادية لنظام تقاعدي أعم مصداقية وأكثر دقة وأطول استمرارية.²³⁹ وتعمل الدراسة الاكتوارية على:

أ- الدراسة الاكتوارية تظهر الوضع المالي للمستقبل:

الاكتواريين هم خبراء في مجال تقييم الأثر المالي للأحداث المستقبلية غير المؤكد. إنها تمكن من اتخاذ القرارات المالية مع مزيد من الثقة من خلال:

- 1- تحليل الماضي.
 - 2- تصميم المستقبل.
 - 3- تقييم المخاطر التي تنطوي عليها.
 - 4- التواصل مع معنى النتائج من الناحية المالية.
- ب- الدراسة الاكتوارية تمكن من اتخاذ قرارات أكثر استنارة:

²³⁸ John BOORACK, op.cit, p: 78.

²³⁹ أحمد عايد وأحمد أباطة، قياس أداء صناديق التقاعد السعودية بالاعتماد على نظم معلومات متكاملة للخبرة الاكتوارية، المملكة العربية السعودية، ص 10-11.

الدراسة الاكتوارية تضيف قيمة من خلال تمكين الشركات والأفراد على اتخاذ أفضل القرارات المستنيرة، مع رؤية أكثر وضوحاً من النطاق المحتمل للنتائج المالية من أحداث مستقبلية مختلفة. مهارات الخبير الاكتواري في تحليل ووضع نماذج للمشاكل في التمويل، وإدارة المخاطر وتصميم المنتجات على نطاق واسع تستخدم في مجالات التأمين والمعاشات والاستثمارات وأكثر في الآونة الأخيرة. في مجالات أوسع مثل إدارة الرعاية والخدمات المصرفية والصحة، ضمن هذه الصناعات، الاكتواريين تنفيذ مجموعة واسعة من الأدوار مثل التصميم والتسعير للإدارة، والمنتجات المالية والتخطيط المؤسسي. وتشارك دائماً الاكتواريين في الإدارة العامة لشركات التأمين والمعاشات التقاعدية، والمكافأة ولديهم أدوار القانونية في تقييم المعاشات التقاعدية التي ترعاها الحكومة.

مهارات الاكتوارية هي قيمة لأية شركة إدارة مشاريع طويلة الأجل المالية في كل من القطاعين العام والخاص.

ج) الاكتواريين تحقيق التوازن بين مصالح الجميع:

الدراسة الاكتوارية تحقيق التوازن بين دورها في إدارة الأعمال مع المسؤولية لحماية المصالح المالية للجمهور. ويتضح من واجب الاكتواريين للنظر في المصلحة العامة، مسؤوليتها القانونية لحماية المنافع التي وعد بها شركات التأمين وصناديق التقاعد. رمز المهنية يتطلب أعلى معايير السلامة الشخصية من أعضائها،²⁴⁰ ويمكن دور الدراسة الاكتوارية فيما يأتي:

- دور الدراسة الاكتوارية في المؤسسة:

- * تصميم بوالص التأمين، والتقاعد وعقود مالية أخرى.
- * حساب الأقساط أو الاشتراكات التي يدفعها الأعضاء/المشاركين في الترتيبات المالية.
- * تقديم المشورة لشركات التأمين على مستوى الاحتياطات المالية المحتفظ بها لتلبية المطالبات.
- * تقديم المشورة لشركات التأمين على توزيع الأرباح من الحكمة.
- * المساعدة في سياسة الاستثمار وتوزيع الأصول.
- * تقييم التأثيرات الديموغرافية على الترتيبات المالية.
- * تعمل كمستشار خاص لإدارة التقاعد وغيرها من استحقاقات الموظفين.
- * تقديم المشورة للصناعة والتجارة في مجموعة واسعة من المشاكل المالية والإحصائية، وعلى سبيل المثال. التعويض.

• تصميم وإدارة أو الإشراف على السياسات المالية للحكومة في مجالات مثل الرعاية الاجتماعية والتقاعد وصناديق التقاعد.²⁴¹

²⁴⁰ www.actuariesindia.org/...an-actuary/what-does-actu.

²⁴¹ <http://www.actuaries.asn.au/sitefunctions/Aboutus/WhatdoesanActuarydo.aspx>.

رابعاً: الخبير الاكتواري

1. إن الاكتواري هو من يجمع بين النظريات والتطبيقات فعلوم الرياضيات والإحصاء والاقتصاد والعلوم المالية لقياس المخاطر المستقبلية وإيجاد الحلول لها.

2. هو علم يعتمد بشكل أساسي على علوم الرياضيات والاقتصاد والإحصاء وتطبيقاتها في مجال حساب وتقييم المخاطر والالتزامات الآلية على المدى القريب والبعيد ويعرف أيضا بعلم التأمين إذ تعتبر شركات التأمين هي أكثر المؤسسات التي تعتمد على هذا النوع من الدراسات طبقا لطبيعة نشاطها الذي يستلزم القيام بالتنبؤات المستقبلية وتقييم المخاطر المستقبلية بأساليب كمية وكذلك البنوك والمؤسسات المالية ومؤسسات التأمين الاجتماعي والمعاشات وصناديق التقاعد وشركات الاستثمار وغيرها من المؤسسات المالية وتعتبر جداول الحياة والوفاء احد أهم تطبيقات هذا العلم وهو معروف لكل المتعاملين في مجال التأمين خاصة التأمين على الحياة. والخبير الاكتواري صفات يتحلى بها ومجالات عمل يساهم بها وفق الآتي:

1- صفات الخبير الاكتواري:

يجب على الاكتواري أن يكون متحليا بصفات المعرفة والمهنية والعمل دائما على تطوير نفسه ومهنته وان يواظب على الالتحاق بالدورات التدريبية والمهنية المتعلقة بمجال عمله. كذلك يجب على الاكتواري أن يحصل على الشهادة وكذلك العضوية الكاملة لإحدى الجمعيات الاكتوارية وان يكون مطلعاً على القوانين والتشريعات المحلية المتعلقة مهنية، إضافة إلى المعايير والتوجهات الاكتوارية.

والصفات العامة التي يجب أن يتحلى بها الاكتواري هي:

- أن يلتزم بمعايير وقواعد المهنة.
- أن يقدم خدماته بكل أمانة وتجرد وباهتمام ومهارة.
- ألا يعمل ضد المصلحة العامة ويرفع من سمعة المهنة.
- يتجنب الدعايات المغشوشة والتدليس.
- أن يحترم السرية ضد الغير.
- القيام بالعمل المطلوب عندما تتوفر له الكفاءة فقط.
- أن يحرص على المعايير والمستويات العلمية المطبقة.
- أن يطلع ويتشاور مع الاكتواري السابق للمؤسسة.

2- مجالات عمل الخبير الاكتواري:

- يمكن للاكتواري أن يساهم في نقاط كثيرة ومنها:
- تطور أعمال الشركة- المؤسسة.
- صناديق التأمين.
- تحليل مردود الاستثمارات.

- تحليل المصاريف العامة للمؤسسة.
- الهوامش التقنية المضمونة في تعرفة.
- التعادل بين الموجودات والمطلوبات.
- توزيع الأرباح.
- اتفاقيات إعادة التأمين.²⁴²

ويتضح رغم أهمية هذا العلم بقراءته المستقبلية للأوضاع المالية للمؤسسات وخاصة صناديق التقاعد، إلا أنه يركز بشكل أساسي على العنصر البشري ومواصفاته كي يكون قادرا على عمل التحليلات اللازمة والالتزام بالمعايير المحددة، وأهمية ذلك في تسخير صفاته من احترام السرية وتقديم خدماته بكل أمانة وتجرد لأجل تطوير أعمال المؤسسة.

²⁴² www.arabicactury.com.

obekandl.com

المبحث الثاني

الإطار القانوني لأنظمة التقاعد السارية بعد إنشاء السلطة الوطنية الفلسطينية

بعد قدوم السلطة الوطنية في العام 1994 وباعتماد القوانين التي سادت قبل قدومها كقوانين سارية في فلسطين لكافة القطاعات وكان إحداها قطاع التقاعد ولكن قطاع التقاعد جاء محملاً بأعباء مالية داخلية وخارجية عن فترات خدمة سابقة في ظل الإدارة المدنية للاحتلال وخدمات منظمة التحرير الذين عادوا إلى فلسطين وبدأ الاهتمام في إصلاح القطاع التقاعدي في العام 2000 حيث تم وقف إخضاع أي موظف جديد لقانون التقاعد المدني 34 لسنة 1959 وإخضاع كل موظف جديد إلى قانون التأمين والمعاشات 8 لسنة 1964 وأبدت المؤسسات الدولية وجهات نظرها وعلى الخصوص صندوق النقد الدولي والذي أوصى بإصلاح أنظمة التقاعد في القطاع العام ومن بعد انجازه التوجه لإصلاح القطاع الخاص وبدأت الجهود الفعلية بتشكيل لجنة وطنية بمشاركة البنك الدولي لإعداد مشروع قانون تقاعد موحد وصدر عنها مسودة مشروع قانون التقاعد العام،²⁴³ وتم عرض مسودة المشروع إلى المجلس التشريعي وصدر القانون في العام 2005 وأصبح سارياً اعتباراً من 2005/9/1 وتم تعديل سريان القانون إلى 2006/09/01 نظراً لعدم تطبيقه وصدر عن المجلس التشريعي أيضاً في فحص القطاع التقاعدي القوانين الخاصة بالسلطين التشريعية والتنفيذية حيث صدر قانون مخصصات وتعويضات رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية وقانون آخر خاص بأعضاء المجلس التشريعي وأعضاء الحكومة والمحافظين يسمى بقانون مكافآت ورواتب أعضاء المجلس التشريعي وأعضاء الحكومة والمحافظين.

وسوف يتم تناول هذا المبحث بتقسيمه إلى مطلبين في الأول الإطار القانوني لقانون التقاعد العام والقوانين الخاصة بالسلطين التنفيذية والتشريعية في مبحث ثانٍ.

المطلب الأول: الإطار القانوني لقانون التقاعد العام

ينظر إلى قانون التقاعد العام أنه النظام الموحد والنظام الإصلاحي كونه صدر عن لجنة وطنية وبمشاركة صندوق النقد الدولي وتم إصداره عن المجلس التشريعي الفلسطيني بعد معرفة واقع الأنظمة المتوارثة التي لا يوجد فيها توازن مالي وتعاني من خطر الديمومة وسوف نتناول هذا الإطار موزعاً على فقرات أربع في الأولى المشتركين بأحكام القانون والمساهمات وفي الثانية المنافع التقاعدية وفي الثالثة أهلية الانتفاع

²⁴³ عاطف علاونة، مرجع سابق، ص: 122.

بالتقاعد وفي الرابعة أحكام القروض والترتيبات الخاصة بالعاملين في منظمة التحرير.

الفقرة الأولى: المشتركون بأحكام القانون والمساهمات

تسرى أحكام هذا القانون على جميع موظفي القطاع العام وموظفي الهيئات المحلية ومؤسسات العمل الأهلي والمجتمع المدني المشتركين بنظام التقاعد وفقاً لأحكامه، ويغطي تقديم المنافع التقاعدية لهم في الحالات التالية:

- الإحالة على التقاعد.

- الشيخوخة أو العجز عن العمل.

- الوفاة.²⁴⁴

أولاً: المشتركون بأحكام القانون

ينتفع بأحكام هذا القانون الفئات الآتية:

- الموظفون المدنيون وموظفو قوى الأمن الفلسطينية الذين يتقاضون رواتبهم من الموازنة العامة.
- موظفو منظمة التحرير الفلسطينية الذين يتولون مسؤوليات في الخارج، والذين تدفع رواتبهم من الموازنة العامة شريطة عدم اشتراكهم في أنظمة تقاعد حكومية أخرى.
- موظفو الهيئات المحلية والمؤسسات العامة التي تطلب صراحة الاشتراك بنظام التقاعد وفقاً لأحكام هذا القانون.
- يجوز لمؤسسات العمل الأهلي والمجتمع المدني الاشتراك لشمول موظفيها بهذا القانون وينظم ذلك بلائحة تصدر عن مجلس الوزراء بهذا الشأن.²⁴⁵ استثناء بعض الفئات، وتم تعديل بموجب القرار بقانون الصادر عن الرئيس بتاريخ 2007/08/23، بحذف كلمة يجوز وأصبح إلزامياً.

ولا ينتفع بأحكام هذا القانون الفئات الآتية:

- موظفو القطاع العام فوق سن "45" سنة عند تاريخ تنفيذ هذا القانون، ويستمر هؤلاء في المساهمة المالية والحصول على المنافع التقاعدية حسب القوانين الخاضعين لها.
- المشترك المعين أو المنقول للعمل في مؤسسة أو هيئة لا يخضع موظفوها لأحكام هذا القانون.²⁴⁶ وقد خالف صدور هذه اللائحة قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005 أحكام القانون الأساسي الذي يفيد بأن الفلسطينيين أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس، أو اللون أو الدين أو الرأي

²⁴⁴ المادة 2 من قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005.

²⁴⁵ قرار مجلس الوزراء رقم 141 لسنة 2005 باللائحة التنفيذية لقانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005.

²⁴⁶ المادة 9 من قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005م

السياسي أو الإعاقفة، أي أن معيار السن الذي وضعه القانون رقم (7 لسنة 2005م) قد ميز وفرق بين الموظفين الفلسطينيين العاملين في وزارة واحدة وعينوا بتاريخ واحد، وكان أجدر بالمشرع أن يحدد سريان تطبيق القانون هو تاريخ قرار التعيين، أي كل من عين بالوظيفة العمومية منذ تاريخ سريان تطبيق القانون.²⁴⁷ ومن وجهة نظرة الباحث أن القانون لم يرتكب مثل هذه المخالفة كون العلاقة التي تربط الموظف بالوظيفة هي علاقة تنظيمية وتم اختيار الفئة العمرية كأساس للانتقال لقانون التقاعد الجديد للإصلاح التقاعدي بعدالة ما بين الفئات رغم اتخاذه كمييار أساس، وذلك يختلف تماماً عن تضرر البعض منهم في خسارته لبعض الحقوق المالية، وهذا ما سنتناوله الدراسة في القسم الثاني من الأطروحة. وقد أضيف إخضاع أعضاء السلك الدبلوماسي لأحكام قانون التقاعد العام، حيث أوجب القانون أن تحدد الحقوق التقاعدية لموظفي السلك الدبلوماسي وفقاً لأحكام قانون التقاعد العام.²⁴⁸

ثانياً: المساهمات

تكون نسبة المساهمة الإلجبارية موحدة لجميع المنتفعين. ويكون الراتب هو الأساس الذي تحسب منه نسبة المساهمة لكل من المشترك أو الحكومة أو أي جهة أخرى تلتزم برواتب الموظفين.²⁴⁹ وستتناول المساهمات كالآتي:

- 1- نسبة مساهمة الحكومة في نظام المنافع المحددة:
 - تكون نسبة مساهمة الحكومة الإلجبارية في نظام المنافع المحددة (9%) من الراتب.
 - تكون نسبة مساهمة المشترك الإلجبارية في نظام المنافع المحددة (7%) من الراتب.²⁵⁰
- 2- نسبة مساهمة الحكومة الإلجبارية:
 - تكون نسبة مساهمة الحكومة الإلجبارية في نظام المساهمات المحددة (3%) وللمشترك (3%) من الراتب. وللمشترك المساهمة بأية نسب إضافية أخرى دون أن يرتب ذلك أية التزامات إضافية على الحكومة.²⁵¹
- 3- تحويل مساهمات المشترك والحكومة:
 - تقوم مديرية الرواتب العامة في وزارة المالية بتحويل مساهمات المشترك والحكومة إلى الحسابات المخصصة لهذا الغرض لدى حافض الهيئة، ويعلم مدير عام الرواتب الحافض وإدارة الهيئة بهذا التحويل، وبلغ الحافض فوراً كلاً من إدارة الهيئة ومديرية الرواتب العامة استلامه لهذه الحوالة.
 - تقوم مديرية الرواتب العامة في وزارة المالية بالتعاون والتنسيق مع الإدارة المالية العسكرية بتحويل

²⁴⁷ وليد مزهر، مرجع سابق، ص: 34.

²⁴⁸ المادة 20، قانون السلك الدبلوماسي، رقم 12، لسنة 2005.

²⁴⁹ المواد 15 و16 من قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005م.

²⁵⁰ نفس المرجع، المادة 17.

²⁵¹ رنين العرجا: تقييم نظام الضمان الاجتماعي الفلسطيني، رسالة ماجستير جامعة بيت لحم، سنة 2012، ص 32.

مساهمات الحكومة ومساهمات موظفي الخدمة العسكرية إلى الحسابات المخصصة لهذا الغرض لدى حافظ الهيئة، ويعلم مدير عام الرواتب والحافظ وإدارة الهيئة بهذا التحويل، ويبلغ الحافظ فوراً كلا من: إدارة الهيئة، ومديرية الرواتب العامة، والإدارة المالية العسكرية. استلامه لهذه الحوالة.²⁵²

- تزود مديرية الرواتب العامة الهيئة بسجلات الرواتب التي تحتوي على جميع المعلومات الضرورية للاحتفاظ بسجلات الحسابات الفردية للأعضاء الخاصة بنظامي المنافع المحددة والمساهمات المحددة.

- فيما عدا موظفي القطاع العام تقوم الجهات التي تلتزم برواتب الموظفين المشتركين بنظام التقاعد بالآتي:

* تحويل مساهمات المشترك ومساهماتها إلى الحسابات المخصصة لهذا الغرض لدى حافظ الهيئة، وتعلم هذه الجهة الحافظ والهيئة بهذا التحويل، ويبلغ الحافظ فوراً كلاً من إدارة الهيئة والجهة المشغلة استلامه لهذه الحوالة.

* تزويد الهيئة بسجلات الرواتب التي تحتوي على جميع المعلومات الفردية للاحتفاظ بسجلات الحسابات الفردية للأعضاء الخاصة بنظامي المنافع المحددة والمساهمات المحددة.

4- تحويل المنافع المستحقة:

على الجهات ذات العلاقة تحويل المنافع المستحقة للموظفين دون سن "45" سنة وفقاً للقوانين السابقة، خلال مدة أقصاها سنتان من تاريخ سريان القانون إلى حساباتهم حسب نظام التقاعد الحالي، وتكون شروط ومعطيات التحويل كما يأتي:

أ- يقيد إلى حساب الموظف الخاص قيمة الحقوق المالية المحولة له من النظام السابق.

ب- تقيد سنوات المساهمة في تاريخ التنفيذ بنسبة (1:1) في نظام التقاعد الجديد لصالح المشترك وبمعدل (2%) من الراتب الشهري في يوم التحويل عن كل سنة معتمدة.

ت- يجب على الهيئة إقرار أي تحويل.²⁵³

5- تقييد جباية المساهمات:

قبل أن تتم جباية أية مساهمات لأنظمة التقاعد المؤسسة ضمن هذا القانون يجب على الهيئة أن تكون قد وفرت ما يأتي:

أ - نظام تسجيل فعال لتسجيل كامل مساهمات الأفراد والحكومة في نظام المساهمات المحددة.

ب - عرض فرص استثمار المساهمات بشكل تفصيلي على المشتركين لاختيار شكل استثمار أموالهم من نظام المساهمات المحددة، إضافة إلى توفير الإجراءات الضرورية لإتاحة الفرصة للمشاركين للاختيار وتعديل الاختيار عند اللزوم.

²⁵² زاهي بن علي، مرجع سابق، ص: 48.

²⁵³ نفس المرجع المادة 115.

ج- الحافظ على الموجودات الاستثمارية، ومدير للاستثمارات للبدء في استثمار الأموال إضافة إلى توفير جميع الإجراءات الضرورية من أجل تحويل الصناديق والمعلومات إلى الحافظ ومدير الاستثمارات.²⁵⁴

6- حظر الحجز على حساب المساهمات التقاعدية للمشارك:

بما لا يتعارض وأحكام أي قانون آخر والذي بموجب حصل حكم أو اتخذ قرار ضد الشخص المنتفع من أحكام هذا القانون، لا يجوز تنفيذ أو حجز ولا البدء في أية إجراءات ضد وعلى حساب المساهمات التقاعدية للمشارك، والحقوق المترتبة عنها أو رصيد الحسابات الخاصة به الموجودة أو المدارة من قبل الهيئة، إضافة لذلك لا تشكل مثل هذه المساهمات، المنافع وأرصدة الحساب جزءاً من ممتلكات وموجودات المشارك في حالة الإفلاس أو غير ذلك من الإجراءات المماثلة، باستثناء تلك المتعلقة بحقوق المطلقات ورعاية الأولاد.

الفقرة الثانية: المنافع التقاعدية وتسويتها

وتشمل نظام المنافع المحددة ونظام المساهمات المحددة.

أولاً: نظام المنافع المحددة

للمشارك الحق في الحصول على المنافع التقاعدية في نظام المنافع المحددة وفقاً لما يأتي:

أ- تقاعد الشيخوخة محسوباً على أساس (2%) عن كل سنة خدمة من متوسط الراتب لأخر ثلاث سنوات من سنوات الخدمة المحسوبة لأغراض التقاعد.²⁵⁵

مثال: موظف مدة خدمته (25 سنة) منتفع بأحكام قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005، ومتوسط راتبه الإجمالي الخاضع للتقاعد لأخر ثلاث سنوات (3000 شيكل)، والعلاوة الاجتماعية له (80 شيكل). المعاش التقاعدي يصرف على النحو الآتي:

نسبة المعاش = $25 \times 2\% = 50\%$ مبلغ المعاش التقاعدي = $3000 \times 50\% = 1500 + 300$ علاوة شخصية $80 +$ علاوة عائلية مبلغ المعاش = 1880 شيكلاً.

ب. للمشارك الحق في الحصول على تقاعد العجز الصحي بمعدل (2%) عن كل سنة خدمة من متوسط الراتب لأخر ثلاث سنوات، مع مراعاة أن سنوات الخدمة المحسوبة لأغراض التقاعد هي عدد سنوات الخدمة الفعلية حتى تاريخ الإصابة أو العجز يضاف إليها نصف السنوات المتبقية حتى بلوغ سن التقاعد الإلزامي، بحيث لا تزيد سنوات الخدمة المحسوبة لأغراض التقاعد عن 35 سنة.²⁵⁶

مثال:

موظف عمره (50 سنة) أنهيت خدماته بسبب العجز الصحي ومدة خدمته (20 سنة) منتفع بأحكام قانون

²⁵⁴ المادة 123 من قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005م.

²⁵⁵ زاهي بن علي، مرجع سابق، ص: 85.

²⁵⁶ المادة 25 من قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005م.

التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005، ومتوسط راتبه الإجمالي الخاضع للتقاعد لأخر ثلاث سنوات (2500 شيكل) وراتبه الشهري الأخير الخاضع للتقاعد (2600)، والعلاوة الاجتماعية له (100 شيكل).

المعاش التقاعدي يصرف على النحو التالي:

مدة الخدمة المحسوبة لأغراض التقاعد = (20 سنة الخدمة الفعلية) + (5 سنوات نصف السنوات

المتبقية حتى بلوغ سن التقاعد الإلزامي)

نسبة المعاش = $20 \times 2\% = 40\%$

مبلغ المعاش التقاعدي = $2500 \times 40\% = 1000 + 300$ علاوة شخصية + 100 علاوة عائلية.

مبلغ المعاش = 1400 شيكل

بالإضافة إلى مبلغ التأمين

مبلغ التأمين يصرف على النحو الآتي:

$2600 \times 12 \times 100\%$ (نسبة التأمين حسب الجدول) = 31200 شيكل

- في حالة عدم وجود ثلاث سنوات خدمة لأغراض احتساب متوسط الراتب تحسب المنافع على أساس متوسط الراتب لسنوات الخدمة الفعلية.

- في حالة الوفاة يحصل الورثة على نفس مبلغ التقاعد الذي كان يحصل عليه المتوفى إذا كان متقاعداً قبل الوفاة، وفي حالة وفاة المشترك خلال الخدمة الفعلية، يحتسب الراتب التقاعدي وفقاً للأسس المعتمدة لاحتساب راتب العجز الصحي الواردة في (أولاً) فقرة (ب) من هذه المادة ويوزع الراتب التقاعدي ومبلغ التأمين على الورثة المستحقين وفقاً للجدول رقم (1) في الملحق²⁵⁷.

مثال: موظف توفي عمره (45 سنة) ومدة خدمته (15 سنة) منتفع بأحكام قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005، ومتوسط راتبه الإجمالي الخاضع للتقاعد لأخر ثلاث سنوات (2000 شيكل) وراتبه الشهري الأخير الخاضع للتقاعد (2100)، والعلاوة الاجتماعية له (100 شيكل).

المعاش التقاعدي يصرف على النحو الآتي:

مدة الخدمة المحسوبة لأغراض التقاعد = (15 سنة الخدمة الفعلية) + (7.5 سنوات نصف السنوات

المتبقية حتى بلوغ سن التقاعد الإلزامي).

نسبة المعاش = $22.5 \times 2\% = 45\%$

مبلغ المعاش التقاعدي = $2000 \times 45\% = 900 + 300$ علاوة شخصية.

مبلغ المعاش = 1200 شيكل

بالإضافة إلى مبلغ التأمين

مبلغ التأمين يصرف على النحو الآتي:

²⁵⁷ نفس المرجع المادة 34.

2100×12×133% (نسبة التأمين حسب الجدول)=33516 شيكلا

- إضافة إلى المنافع الواردة في الفقرة (1) من هذه المادة للمشارك في حالة الوفاة أو عدم اللياقة الصحية بسبب عجز طبي دائم نتيجة لإصابة عمل أو حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، الحصول على مبلغ من التأمين تؤديه له الهيئة معادلاً لنسبة من الراتب السنوي تبعاً للسن وفي تحديد السن تعتبر كسور السنة سنة كاملة²⁵⁸ وذلك وفقاً للجدول في الملحق الآتي:
يتوقف صرف حصة الورثة من الراتب التقاعدي كالاتي:
أ. الأرملة أو الأرملة أو للبتن إذا تزوجن.

ب. إذا بلغ الابن أو البنت أو الأخوة المعالين سن (21 سنة) دون دخول الجامعات، أو سن (26 سنة) إذا كان/ كانت ملتحقاً بإحدى الجامعات أو المعاهد العليا.

- تعدل المنافع بقرار من مجلس الوزراء مرة على الأقل كل ثلاث سنوات معتمدة على الزيادة في متوسط الرقم القياسي لأسعار المستهلك في السلطة الوطنية خلال هذه المدة.²⁵⁹

ثانياً: نظام المساهمات المحددة

ويعتبر نظام المساهمات المحددة بأنه نظام تقاعد يختار فيه فئات الموظفين المشمولة بالمساهمة بقيم محددة من رواتبهم ويحصل المتقاعد عليها كاملة إضافة إلى مساهمة الحكومة في هذا النظام.²⁶⁰ وله الحق في اختيار إحدى البدائل التالية:

أ. كامل المبلغ دفعة واحدة عند التقاعد.

ب. مبلغ شهري على طول الحياة أو وفقاً لجدول متفق عليه.

ت. توليفه من البدائل المذكورة في (أ + ب) من هذا البند.

- في حالة العجز يستطيع المشترك سحب كامل المبلغ كدفعة واحدة.

- في حالة وفاة المشترك يحصل المنتفعون/ المستحقون على كامل المبلغ كدفعة واحدة ويوزع عليهم.²⁶¹

الفقرة الثالثة: أهلية الانتفاع بالتقاعد و تقاعد الورثة

أولاً: أهلية الانتفاع بالتقاعد

وتشمل الإحالة على التقاعد الإلزامي وحقوق الاستقالة وتقاعد العجز الصحي وفق الآتي:

1- التقاعد الإلزامي:

²⁵⁸ زاهي بن علي، مرجع سابق، ص: 85.

²⁵⁹ المادة 25 من قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005.

²⁶⁰ وليد مزهر، مرجع سابق، ص: 53.

²⁶¹ المادة 34 من قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005م.

تحدد أهلية الانتفاع بالتقاعد الإلزامي على النحو الآتي:

- السن الإلزامي على تقاعد شيخوخة هو (60 سنة) شريطة توفر 15 سنة خدمة مقبولة لأغراض التقاعد وسددت جميع المساهمات عنها.²⁶²

- المشتركون الذين أكملوا عشرين سنة خدمة مقبولة لأغراض التقاعد وبلوغ سن (55) سنة يحصلون على تقاعد شيخوخة.

- الحد الأدنى من سنوات المساهمة للحصول على تقاعد شيخوخة هو (25) سنة خدمة مقبولة لأغراض التقاعد وبلوغ سن (50).²⁶³

ويمكن للمشاركين الذين أكملوا خدمة (20) سنة مقبولة لأغراض التقاعد ووصلوا سن (50) أن يحصلوا على تقاعد شيخوخة إذا كانوا يعملون في الوظائف الآتية:

أ. منتسبو قوات الأمن.

ب. المختبرات ومراكز الأشعة.

ت. موظفو التنقيب عن النفط والغاز.

ث. موظفو المناجم.

يتم احتساب راتب تقاعدي لموظفي القطاع العام الذين انتهت أو تنتهي خدماتهم بسبب بلوغهم سن (60) سنة) ولم يكملوا خدمة وظيفية محسوبة لأغراض التقاعد (15 سنة) تتحمل خزينة السلطة الوطنية الفلسطينية تقاعداً أساسياً لهم، وفقاً للائحة تصدر عن مجلس الوزراء إذا لم يكن لهم دخل آخر، وفي حالة توفر مثل هذا الدخل أو الإعالة يدفع الفرق بين مبلغ التقاعد الأساسي والدخل الشهري فقط.

2- الاستقالة (الانتفاع بحقوق الاستقالة):

في حالة الاستقالة يتم دفع المستحقات التقاعدية في أنظمة التقاعد كما يأتي:

أ- نظام المنافع المحددة:

- في حالة استقالة الموظف قبل استحقاقه للتقاعد يمكن وبموافقة الموظف نقل جميع سنوات الخدمة المقيدة لحسابه والمسدد عنها المساهمات المالية، وفقاً لنظام المنافع المحددة الذي يعمل فيه إلى نظام المنافع الجديد البديل الذي يصبح الموظف عضواً فيه، أو أي نظام مشابه يعمل به في القطاع الخاص.

- إذا لم تكن إمكانية التمويل متوفرة لدى الموظف السابق، تعيد الهيئة كامل مساهمة الموظف مضافاً إليها الفوائد في الموعد الأقرب من موت الموظف، أو عجزه أو وصوله إلى تقاعد الشيخوخة.

- إذا التحق موظف سابق بالخدمة، تقيد سنوات الخدمة السابقة غير المحولة إلى نظام التقاعد البديل وكأنه لم تحصل هناك فترة انقطاع.

²⁶² زاهي بن علي، مرجع سابق، ص: 86.

²⁶³ المواد 26.27 من قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005.

- وبدون المس بالفقرة (أ) أعلاه يستطيع المشترك الذي يستقيل من الخدمة وله ثلاث سنوات خدمة أو أقل طلب صرف كامل مساهمته في نظام المنافع المحددة، شريطة أن يسد المشترك المساهمات دفعة واحدة أو وفقاً لدفعات شهرية يتم الاتفاق عليها، إذا أعيد للخدمة خلال خمس سنوات من استلامه للعائد أو المساهمة، وعندما يسحب المشترك المساهمات الخاصة به، تعتبر مساهمة الحكومة إيرادات غير عادية للهيئة.²⁶⁴

ب- نظام المساهمات المحددة:

- إذا انسحب موظف من الخدمة قبل استحقاقه للتقاعد، يمكن وبناء على طلب الموظف تحويل رصيد حسابه في نظام (المساهمات المحددة) لأي نظام لاحق مشابه بديل يلتحق به الموظف.
- قبل حدوث مثل هذا التحويل، يحق للموظف السابق الاحتفاظ بجميع الحقوق الخاصة بالقيمة المجمعة في الحساب والحق في استمرار مراقبة الاستثمار في الحساب.
- إذا لم يحول الموظف رصيد الحساب إلى نظام لاحق مشابه تقوم الهيئة بصرف المبلغ وفقاً لحالة الموظف، أي أما في حالة الموت، أو العجز أو وصول سن التقاعد الإلزامي، وتشمل قيمة المنافع المحولة رصيد الحساب في تاريخ انسحاب الموظف إضافة إلى جميع الالتزامات والعوائد المترتبة على الحساب.
- للهيئة الحق في إغلاق حساب الموظف المستقيل وتوزيع الرصيد إذا توفي كما هو منصوص عليه في الأنظمة والتعليمات.

- تنطبق قواعد هذه المادة على الأشخاص المنسحبين من العمل بشكل اختياري أو إجباري.²⁶⁵

3- الانتفاع بتقاعد العجز الصحي:

- أهلية الانتفاع بتقاعد العجز.

يتم تحديد أهلية الحصول على تقاعد في حالة العجز الصحي الجزئي الدائم أو الكلي الدائم من قبل لجنة طبية متخصصة يتم اختيارها من قبل الهيئة شريطة أن يكون الموظف:
- دون سن (60) سنة.

- غير مؤهل للحصول على تقاعد شيخوخة أو تقاعد مبكر.

- أكد عجز الصحي من قبل لجنة طبية متخصصة تعين من قبل الهيئة، على أن تتم إعادة النظر في وضعه وفقاً لما تقره اللجنة الطبية.

- وتقوم اللجنة الطبية من ذاتها أو بطلب من الهيئة بإعادة فحص وتقييم الوضع الصحي للمتقاعدين بسبب العجز كل سنتين على الأقل، للتأكد من أن المنتفعين ما زالوا ينتفعون حسب شروط الحصول على تقاعد العجز.

- إذا شفي الموظف من عجزه، يعاد إلى وظيفته وتحسب فترة الانقطاع عن العمل سنوات خدمة

²⁶⁴ نفس المرجع المادة 28، البند رقم 1.

²⁶⁵ نفس المرجع المادة 28 البند رقم 2.

لأغراض التقاعد على أن يسدد كل من الموظف والحكومة مساهمتهما عن فترة الانقطاع وتحدد اللائحة شروط ذلك وفترة الانقطاع المسموح للموظف العودة بعدها لوظيفته.²⁶⁶

ثانياً: تقاعد الورثة

1- الانتفاع بتقاعد الورثة:

وتشمل أهلية الانتفاع بتقاعد الورثة والشروط الإضافية لتقاعدهم وفق الآتي:

- يستحق الورثة الحصول على تقاعد الورثة، إذا كان المتوفى يتلقى راتباً تقاعدياً في وقت وفاته، أو كان مؤهلاً للحصول على راتب تقاعدي وفقاً لنظام المنافع المحددة وفقاً لأحكام هذا القانون.²⁶⁷

وإذا تغير عدد الورثة يعاد احتساب وتوزيع الراتب التقاعدي على الورثة للحفاظ على حصص متساوية للورثة المستحقين وفقاً للجدول في الملحق.

الورثة المستحقون هم التالي ذكرهم:

- أرملة أو أرامل المشترك.

- الأولاد والإخوة أقل من (21) سنة والذين كانوا يعالون من المشترك قبل وفاته.

- الأولاد والإخوة ما فوق (21) سنة ودون (26) سنة الذين كانوا يعالون من المشترك قبل وفاته والذين ما زالوا يكملون تعليمهم الجامعي.

- الأولاد والإخوة الذين كانوا يعالون من قبل المشترك قبل وفاته والعاجزين عن تحصيل دخل لأسباب صحية، وتقوم اللجنة الطبية المشكلة من قبل الهيئة بتحديد ما إذا كان الوضع الصحي لأحدهم يمنعه من العمل أم لا.

- البنات والأخوات غير المتزوجات، مطلقات أو أرامل.

- والدي المشترك.

- زوج المشتركة، إذا كان عند وفاتها غير قادر على كسب الدخل من الناحية الصحية أو غير قادر على إعالة نفسه، وفقاً لتقرير اللجنة الطبية المشكلة من قبل الهيئة.

2- الشروط الإضافية للانتفاع بتقاعد الورثة:

- يتوقف صرف الراتب التقاعدي للأرملة عند زواجها، ويعود إليها حقها في الراتب التقاعدي إذا طلقت أو ترملت لأول مرة خلال عشر سنوات من تاريخ زواجها، وإذا كان نصيب الأرملة قد رد إلى أولاد صاحب المعاش أو الوالدين فلا يعود إليها من معاشها إلا الجزء الباقي دون رد.

- لا يجوز للأرملة الجمع بين معاشها من زوجها الأول ومعاشها من زوجها الأخير، وفي هذه الحالة يصرف لها المعاش الأكبر.

²⁶⁶ زاهي بن علي، مرجع سابق، ص: 85.

²⁶⁷ المادة 31 من قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005م.

- يشترط عند وفاة المشترك أن لا يكون هناك دخل للشريك (الإخوة والبنات والأخوات) أو يكون دخلهم أقل من قيمة استحقاقهم، ولهذا الغرض لا تعتبر النفقة المدفوعة للبنات والأخوات دخلاً، وعلى الشخص المنتفع إثبات عدم حصوله على دخل أو أن دخله أقل من مستحقاته بوساطة شهادة من الجهة المعنية تؤيد إقراره. وفي حالة وجود دخل خاص تخصم قيمة الدخل من المستحقات التقاعدية، وتتم إعادة تحديد المستحقات التقاعدية سنوياً على ضوء المتغيرات الحاصلة في الدخل سواء في الزيادة أو النقصان.²⁶⁸

- للحصول على تقاعد الوراثة يشترط لاستحقاق الوالدة أن لا تكون متزوجة من غير والدة المتوفى.
- يقطع معاش البنات والأخوات عند زواجهن، وتمنح البنات أو الأخوات ما كان يستحق لها من معاش إذا طلقت أو تاملت خلال عشر سنوات على الأكثر من تاريخ الزواج أو من تاريخ وفاة المنتفع أو صاحب المعاش وذلك دون إخلال بحقوق باقي المستحقين.

- يستحق الزوج حال وفاة زوجته النصيب المحدد في الجدول الملحق رقم 2 إذا كان وقت وفاتها مصاباً بعجز صحي يمنعه من الكسب، ويثبت حالة العجز بقرار من اللجنة الطبية الخاصة بالهيئة، ويشترط إلا يكون له وقت الوفاة دخل خاص يعادل قيمة استحقاقه في المعاش أو يزيد عليه، فإذا نقص الدخل عما يستحقه صرف له معاش بمقدار الفرق، وفي هذه الحالة يوزع باقي المعاش المستحق للزوجة على المستفيدين في حدود الأنصبة المبينة بالجدول المذكور دون وجود الزوج.²⁶⁹

توزيع الراتب التقاعدي وفقاً للجدول في الملحق، أما في حالة الزواج أو الوفاة تطبيق الأحكام الآتية:

1- في حالة زواج أو وفاة أرملة بعد استحقاقها معاشاً، يؤول نصيبها إلى أولاد صاحب المعاش الذين يتقاضون معاشات وقت زواجها أو وفاتها، ويوزع بينهم بالتساوي بشرط إلا يتجاوز مجموع المستحق لهم النسب الموضحة بالحالة رقم (6) أو الحالة رقم (7) وفق الجدول في الملحق رقم 2، حسب الحال ويسري هذا الحكم على الزوج المستحق في حالة وفاته.

2- إذا قل ما يمنح للوالدين في الحالة رقم (4) عن السدس نتيجة وجود دخل يرد الباقي إلى الأرملة.

3- عند وفاة أحد الوالدين في حالة رقم (4) يؤول نصيبه إلى الأرملة فإذا كانت قد توفيت أو تزوجت يؤول هذا النصيب إلى الأولاد على إلا يتجاوز مجموع المستحق لهم النسب الموضحة كالحالة رقم (6) أو الحالة رقم (7) وفق الجدول في الملحق رقم 2 حسب الحال.

4- يشترط لاستحقاق الأخوة والأخوات معاشاً أن تثبت إعالة المورث لهم أثناء حياته.²⁷⁰

ثالثاً: التقاعد المبكر

و يقسم إلى أهلية التقاعد المبكر وإجراءات الحصول عليه:

1- أهلية الانتفاع بالتقاعد المبكر:

²⁶⁸ نفس المرجع المواد 32+33.

²⁶⁹ نفس المرجع المادة 33.

²⁷⁰ عبد الفتاح أمين ربيعي، شرح قوانين التقاعد الحكومي، مرجع سابق، ص: 325.

- يمكن لموظف الخدمة المدنية المشمول في القانون الحصول على تقاعد مبكر بعد موافقة الهيئة واستكمال (15) سنة من الخدمة المحسوبة لأغراض التقاعد وبلوغ سن (55) وفي هذه الحالة فإن الراتب التقاعدي وفقاً لنظام المنافع المحددة سوف ينخفض بمقدار (4%) عن كل سنة أو جزء من السنة حتى وصول سن التقاعد الإلزامي المحدد بستين سنة.

- يمكن لقوى الأمن المشمولة في القانون الحصول على تقاعد مبكر غير منقوص بعد موافقة الهيئة وإكمال (15) سنة من الخدمة المحسوبة لأغراض التقاعد وبلوغ سن خمسين سنة.²⁷¹

- إذا رغب أحد موظفي قوى الأمن الانتقال للعمل في قطاع آخر خاضع لنظام تقاعد (المنافع المحددة) تنقل جميع سنوات الخدمة العسكرية إلى القطاع الجديد وتحسب لأغراض التقاعد.

- إذا لم يصبح الموظف العسكري عضواً في نظام تقاعد جديد، على الهيئة إعادة جميع المبالغ التي قد تراكمت له بالإضافة إلى عوائد الاستثمارات وفقاً لحالة الموظف العسكري وأحكام القانون.

- إذا انسحب أحد من قوى الأمن من الوظيفة يحول رصيده حساباً في نظام (المساهمة المحددة) إلى نظام (المساهمات المحددة الجديد) والذي يصبح عضواً فيه.

- إذا لم يصبح عنصر قوى الأمن السابق عضواً في نظام تقاعد آخر من أنظمة المساهمات المحددة، تدفع له الهيئة رصيد الحساب وفقاً لحالته وأحكام القانون.²⁷²

يجوز لمجلس الوزراء أن يحيل أي موظف لاعتبارات المصلحة العامة إلى التقاعد المبكر إذا أكمل خمس عشرة سنة خدمة مقبولة للتقاعد دون أن يخصم من مستحقاته الإلزامية، ولا يوجد ضمن هذه المادة ما يمنع من حصول الموظف على أية تعويضات حسب الاتفاق مع الجهة المشغلة وضمن أحكام القانون.²⁷³

2- إجراءات الحصول على التقاعد:

تحدد إجراءات الحصول على التقاعد بما يأتي:

أ. على الهيئة إنشاء نظام مطالبة للمنافع التقاعدية يشتمل على نماذج وإجراءات وتوجيهات، والمواعيد الضرورية كما ينص عليها في التعليمات.

ب. يقدم المشترك إلى الهيئة طلب الإحالة إلى التقاعد عند استحقاقه لهذه المنافع.

ت. على الهيئة عند استلام الطلب أن تتأكد من صحة المعلومات الواردة فيه وتعلم طالب التقاعد فوراً بالمنافع المستحقة.

ث. تعطي الهيئة تعليماتها إلى الحافظ بتحويل المنافع التقاعدية إلى الحساب البنكي الخاص بالمتقاعد وفقاً للتواريخ المحددة في التعليمات، وفي حالة التأخير فإن للمتقاعد الحق في الحصول على تعويضات مالية وفقاً لما يتم إقراره.

²⁷¹ المادة 36 من قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005م.

²⁷² نفس المرجع المادة 36.

²⁷³ عبد الفتاح أمين ربيعي، مرجع سابق، ص: 332.

ج. تقوم الهيئة بمطابقة دفعات المنافع التقاعدية المدفوعة للمتقاعدين في حسابات الحافظ وغيره من المؤسسات المالية التي لها علاقة بدفعات المنافع.²⁷⁴
ويحق للمشارك الاعتراض لدى اللجنة المختصة المشكلة من الهيئة وذلك في حالة وقوع خلاف بينه وبين الهيئة، وعند تعذر اللجنة في الوصول إلى حل فللمشارك أن يلجأ إلى القضاء.²⁷⁵

الفقرة الرابعة: القروض وترتيبات منظمة التحرير

أولاً: صرف القروض بضمان المكافأة أو الراتب التقاعدي

يجوز للهيئة أن تقرض المنتفعين بأحكام هذا القانون الذين لا تقل مدة خدمتهم عن ثلاث سنوات وذلك أثناء مدة الخدمة، وفي حدود الاعتمادات التي يخصصها مجلس الإدارة لهذا الغرض، وبالفائدة التي يحددها ويكون صرف هذه القروض في الحدود الآتية:

- راتب ثلاثة أشهر لمن تبلغ مدة خدمته ثلاث إلى خمس سنوات تسدد على سنة واحدة.
- راتب خمسة أشهر لمن تكون مدة خدمته أكثر من خمس سنوات.
- راتب سبعة أشهر لمن تكون مدة خدمته أكثر من عشر سنوات حتى خمس عشرة سنة تسدد في مدة أقصاها ثلاث سنوات.

- راتب تسعة أشهر لمن تزيد مدة خدمته عن خمس عشرة سنة تسدد في مدة أقصاها ثلاث سنوات وذلك شريطة ألا يتجاوز سن المنتفع 57 عاماً، فإذا زادت عن هذا القدر فلا يجوز أن يزيد القرض الممنوح له وفوائده عن المبلغ الذي يستحق في حالة الوفاة في تاريخ نهاية مدة السداد، ولا يجوز أن تزيد مدة السداد بأية حال عن المدة الباقية لبلوغ سن التقاعد كما لا يجوز إجراء قرض آخر إلا بعد سداد رصيد القرض السابق.

- إذا انتهت خدمة المنتفع لأي سبب قبل الانتهاء من سداد القرض، خصم الرصيد المتبقي مما يستحق من مكافأة أو راتب تقاعدي الذي يستحق في حالة وفاته أو فصله من الخدمة بسبب العجز عن العمل، ولا يجوز خصم الرصيد المتبقي من الراتب التقاعدي المستحق للورثة إلا في حدود الربع فإذا لم تكن هناك استحقاقات يخصم منها الرصيد تتحمل به الهيئة خصماً من ربح استثمار أمواله.

- يجوز لمجلس الإدارة تخفيض قيمة ما يجوز صرفه من قروض وكذا تخفيض مدة السداد.²⁷⁶

ثانياً: الترتيبات الخاصة بالعاملين في منظمة التحرير الفلسطينية

1- حساب سنوات التفرغ:

²⁷⁴ المادة 37 من قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005م.

²⁷⁵ نفس المرجع المادة رقم 38.

²⁷⁶ نفس المرجع المادة رقم 9.

تحسب سنوات التفرغ لموظفي القطاع العام وقوى الأمن الفلسطيني الذين خدموا في مؤسسات منظمة التحرير الفلسطينية وفصائلها المعتمدة وكذلك سنوات الأسر للأسرى المحررين من سجون الاحتلال وفقاً للمعطيات الآتية:

- إذا كان عمر الموظف دون سن (45) تحسب سنوات التفرغ أو الأسر السابقة لصالح قانون التقاعد الجديد على أن تحول السلطة الوطنية المستحقات التي ترتبت عليها بما فيها حصة الموظف والحكومة عن هذه السنوات إلى الهيئة وتفيد في الحساب الخاص بالموظف لدى الهيئة.

- إذا كان عمر الموظف (45) سنة أو ما يزيد وهو عضو في نظام التقاعد السابق وفقاً للقانون رقم (34) لسنة 1959، تحسب سنوات التفرغ أو الأسر السابقة لصالح القانون وتحول السلطة الوطنية المستحقات المترتبة عليها بما فيها حصة الموظف والحكومة دفعة واحدة لصالح هذا النظام.

- إذا كان عمر الموظف (45) سنة أو ما يزيد وهو عضو في نظام التقاعد السابق وفقاً لقانون رقم (8) لسنة 1964، تحسب سنوات التفرغ أو الأسر السابقة لصالح هذا النظام وتحول السلطة الوطنية المستحقات المترتبة عليها بما فيها حصة الموظف والحكومة دفعة واحدة لصالح هذا النظام ويشمل ذلك المدنيين وعناصر قوى الأمن الفلسطينية.

- إذا كان عمر الموظف (45) سنة أو ما يزيد وهو عضو في نظام التقاعد السابق وفقاً لقانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني لسنة 2004، تحسب سنوات التفرغ أو الأسر السابقة لصالح هذا النظام وتحول السلطة الوطنية المستحقات المترتبة عليها بما فيها حصة الموظف والحكومة دفعة واحدة لصالح هذا النظام يشمل ذلك المدنيين وعناصر قوى الأمن الفلسطينية.

- يقوم الصندوق القومي الفلسطيني و/أو هيئة التنظيم والإدارة و/أو الإدارة المالية العسكرية وبناء على سجلاتها الرسمية باعتماد عدد سنوات الخدمة المتفرغة في صفوف منظمة التحرير الفلسطينية وفصائلها المعتمدة، وتدفع الحكومة كامل التعويض النقدي عن كافة سنوات هذه الخدمة المعتمدة، ويمكن استخدام مصادر أخرى رسمية للوصول إلى عدد سنوات العمل المتفرغ بموجب نظام يصدر عن مجلس الوزراء.²⁷⁷

- في حالة حصول الموظف على تقاعد من مصدر آخر أو حالة عدم كفاية المعلومات الواردة في السجلات بشأن مدة الخدمة أو التعويض المدفوع عنها، تعدل مساهمات الحكومة عن سنوات هذه الخدمة في المنظمة وفصائلها المعتمدة بشكل يتفق مع الإجراءات والأحكام المطورة وفقاً للأنظمة الصادرة عن مجلس الوزراء.

وللمتقاعدين الذين عملوا بشكل متفرغ في منظمة التحرير الفلسطينية وفصائلها المعتمدة الحق في اختيار طريقة تسوية مستحقاتهم التقاعدية وفقاً لإحدى البدائل الآتية:

²⁷⁷ نفس المرجع المادة 110.

أ- الحصول على راتب تقاعدي وفقاً لنظام التقاعد الذين كانوا منتسبين إليه عند إحالتهم على التقاعد.
ب- الحصول على مكافأة مالية وفقاً للنظام المعمول به في الصندوق القومي الفلسطيني تدفع مرة واحدة عند إحالة الموظف على التقاعد وفي هذه الحالة لا يجوز للموظف أو المنتفعين المطالبة برواتب تقاعدية.
ت- تخصم السلفة أو السلف المالية التي حصلوا عليها على حساب المكافآت وصرفت من الصندوق القومي أو من وزارة المالية من هذه المستحقات ومن الرواتب التقاعدية وفقاً للائحة تصدر بهذا الشأن.²⁷⁸
2- استحقاق الراتب التقاعدي:

1. يكون للموظف المحسوب له سنوات خدمة أقل من السنوات المطلوبة لاستحقاق راتب تقاعدي وفقاً لقوانين التقاعد السابقة المذكورة أعلاه والقانون الحالي الحق في شراء سنوات خدمة لأغراض التقاعد وفقاً للائحة تصدر عن مجلس الوزراء.
2. يجب أن لا تزيد عدد السنوات المسموح بشراؤها وفقاً لأحكام الفقرة (1) من هذه المادة عن نصف عدد السنوات المسجلة لصالح الموظف في نظام التقاعد وفقاً لأحكام القوانين السابقة المذكورة أعلاه والقانون الحالي أو عشر سنوات أيهما أقل، وشريطة أن لا يزيد إجمالي عدد السنوات المحسوبة للتقاعد عن (40) سنة.²⁷⁹

المطلب الثاني: قوانين التقاعد الخاصة بالسلطين التنفيذية والتشريعية

لقد تم تشريع هذه القوانين استناداً إلى أحكام القانون الأساسي المعدل عام 2003 وعام 2005 وقد تم إصدار هذه القوانين موزعة على كل من رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية في قانون خاص يسمى قانون مخصصات وتعويضات رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية 18 لسنة 2005 حيث صدر في مدينة غزة بتاريخ 2006/03/18 ونشر في الجريدة الرسمية بتاريخ 2006/03/18.

وقانون آخر خاص يخص أعضاء المجلس التشريعي وأعضاء الحكومة والمحافظين يسمى بقانون مكافآت ورواتب أعضاء المجلس التشريعي وأعضاء الحكومة والمحافظين رقم 11 لسنة 2004 وصدر في رام الله بتاريخ 2004/10/2 ونشر في الجريدة الرسمية بتاريخ 2005/1/18 حيث تتولى هيئة التقاعد إدارة احتساب الحقوق وتقوم وزارة المالية بصرف الحقوق على موازنتها ولتوضيح الحقوق التقاعدية لهذه الفئات قمت بتوزيع القوانين أعلاه إلى فئتين: الأولى قانون مخصصات وتعويضات رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية والفقرة الثانية قانون مكافآت ورواتب أعضاء المجلس التشريعي وأعضاء الحكومة والمحافظين. وستتناول كل قانون في فقرة كل على حدا وفق الآتي:

²⁷⁸ وليد مزهر، مرجع سابق، ص: 63.

²⁷⁹ المواد 111-113 من قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005م.

الفقرة الأولى: قانون مخصصات وتعويضات رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية

نص المشرع بموجب أحكام هذا القانون على مخصصات رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية وحظر عليه الجمع بين هذا المخصص وأي راتب تقاعدي آخر وحددت المكافأة الشهرية بعد ترك المنصب وتميز بسريان هذا القانون بأثر رجعي وهذا ما سوف نتناوله وفق الآتي:

أولاً: المخصص الشهري لرئيس السلطة الوطنية

يتقاضى رئيس السلطة مخصصاً شهرياً مقطوعاً قدره عشرة آلاف دولار أمريكي (10,000) أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً، وتدفع له عن الفترة ما بين اليوم التالي لحلف اليمين الدستورية وحتى انتهاء رئاسته أو شغوره مركزه أيهما أقرب.²⁸⁰

لا يجوز لرئيس السلطة الجمع بين المخصص الشهري وأي راتب أو مكافأة أو مخصص تقاعدي آخر.²⁸¹
ثانياً: المكافآت الشهرية بعد ترك المنصب

يستحق رئيس السلطة بعد تركه منصبه مكافأة شهرية تساوي (80%) من المبلغ الإجمالي المحدد للمخصص الشهري مربوطاً بجدول غلاء المعيشة، وفي حال وفاته يصرف كمعاش لأسرته وفقاً لأحكام قانون التقاعد.²⁸²

وبموجب هذا النص تترك التسوية بموجب أحكام قانون التقاعد دون أن يحدد أي من القوانين السارية حيث يورث بعضها كامل الراتب وبعضها الآخر يورث جزء من الراتب وينطبق عليه ما ينطبق على القوانين التقاعدية السارية إذ تتولى هيئة التقاعد احتساب المستحقات التقاعدية لرئيس السلطة الوطنية بموجب أحكام الفقرة ج من المادة 12 من القرار بالقانون بشأن تطبيق قانون التقاعد العام الصادر عن رئيس السلطة الوطنية بتاريخ 2007/8/23.

ثالثاً: تطبيق أحكام القانون بأثر رجعي

لقد تميز هذا القانون بتطبيق أحكامه على كل رئيس للسلطة الوطنية منذ نشأتها تطبيقاً أحكام هذا القانون على كل رئيس للسلطة الوطنية منذ نشأتها.²⁸³

²⁸⁰ المادة 2 قانون مخصصات وتعويضات رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية رقم 18 لسنة 2005 والذي صدر بتاريخ 2005/12/08، بمدينة غزة والذي سرى مفعوله اعتباراً من 2006/03/18.

²⁸¹ نفس المرجع المادة 5.

²⁸² أحمد كلش، إدارة التقاعد في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية، الدراسات العليا لإدارة الأعمال، جامعة بيرزيت، سنة 2010، ص: 27.

²⁸³ المادة 4 من قانون مخصصات وتعويضات رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية.

الفقرة الثانية: قانون مكافآت ورواتب أعضاء المجلس التشريعي وأعضاء الحكومة والمحافظين رقم 11 لسنة 2004

وقد تناول القانون مستحقات رئيس وأعضاء المجلس التشريعي ورواتبهم والية تسويتها بالإضافة إلى مستحقات كل من رئيس الوزراء وأعضاء الحكومة ومحافظين ورواتبهم التقاعدية. وسوف أتناول كل منهما على حدة وفق الآتي:

أولاً: المستحقات المالية لرئيس وأعضاء المجلس التشريعي

يتقاضى رئيس المجلس مكافأة شهرية قدرها (4000) أربعة آلاف دولار أمريكي أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً وتدفع له عن الفترة الممتدة من تاريخ توليه منصبه وحتى انتهاء فترة ولايته أو شغور مركزه أيهما أقرب.

فيما عدا رئيس الوزراء والوزراء يتقاضى عضو المجلس مكافأة شهرية قدرها (3000) ثلاثة آلاف أمريكي أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً وتستحق المكافأة من تاريخ حلف العضو اليمين، وحتى انتهاء فترة ولايته أو شغور مركزه أيهما أقرب²⁸⁴.

يستحق رئيس المجلس وأعضاؤه أو ورثتهم من بعدهم مبلغاً يساوي (12.5%) من الراتب الشهري عن كل سنة قضاها في المجلس بحد أقصى لا يتجاوز (80%) من المبلغ الإجمالي المحدد للمكافأة الشهرية مربوطاً بجدول غلاء المعيشة، يصرف شهرياً فور شغور مركزه ولهذه الغاية تحسب كسور السنة سنة كاملة.

يجب أن لا يقل الراتب التقاعدي لكل من رئيس المجلس أو عضو المجلس عن (50%) من الراتب الشهري أي كانت المدة التي قضاها أي منهم في ذلك المنصب. المرجع المادة 11 من نفس القانون.²⁸⁵

يجوز لرئيس المجلس أو عضو المجلس أو رئيس الوزراء أو الوزير أو المحافظ الجمع بين المستحقات التقاعدية المنصوص عليها في هذا القانون مع أية مستحقات تقاعدية أخرى بما لا يتجاوز الحد الأعلى في هذا القانون وتتولى الجهة المختصة قانوناً بالتقاعد تنظيم وتنفيذ كل ما يتعلق بالحقوق التقاعدية.

وبالرجوع إلى تعديلها في الفقرة ج من المادة 12 من القرار بقانون²⁸⁶ وبقراءة ما سلف حول مستحقات ورواتب تقاعد كل من رئيس أعضاء المجلس التشريعي يلاحظ أن القانون قد منح الجمع بين المستحقات والرواتب وأعطى كل منهم 50% كحد أدنى مهما بلغت مدة الخدمة ولم يفرق بين رئيس المجلس أو العضو في نسبة الراتب وسكت عن إعطاء الراتب التقاعدي لرئيس المجلس إذا لم تنتهي خدمته كعضو غير إن كان رئيساً والأصل من ذلك أن دافع التطبيق غير من أعضاء المجلس التشريعي من تقاعد أو توفي وكانت خدمته السابقة تمنحه راتباً أعلى من الراتب الذي يستحقه كعضو مجلس تشريعي وسأوى بين رئيس أو عضو

²⁸⁴ المواد 3+2 من قانون مكافآت ورواتب أعضاء المجلس التشريعي وأعضاء الحكومة والمحافظين رقم 11 لسنة 2004. والذي

صدر بتاريخ 2004/10/02 بمدينة رام الله وهو ساري المفعول منذ 2005/01/18

²⁸⁵ نفس المرجع المادة 4.

²⁸⁶ القرار بقانون بشأن تعديل قانون التقاعد العام الصادر بتاريخ 2007/08/23.

مجلس أو وراثته في استمرار حقوق الراتب التقاعدي من بعده²⁸⁷.

ثانياً: المستحقات المالية لرئيس الوزراء وأعضاء الحكومة

أ- المستحقات المالية الشهرية لرئيس الوزراء:

يتقاضى رئيس مجلس الوزراء راتباً شهرياً مقطوعاً قدره (أربعة آلاف) دولار أمريكي أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً وتدفع له عن الفترة ما بين اليوم التالي لنيل الحكومة ثقة المجلس وأدائها اليمين القانونية أمام الرئيس وحتى يوم تنصيب الحكومة التي خلفها.

ب- الراتب التقاعدي لرئيس الوزراء²⁸⁸:

يستحق رئيس مجلس الوزراء أو وراثته من بعده مبلغاً يساوي (30%) من الراتب الشهري عن كل سنة قضاها في الحكومة بحد أقصى لا يزيد على (80%) من المبلغ الإجمالي المحدد للراتب الشهري مربوطاً بجدول غلاء المعيشة، يصرف شهرياً فور شغور مركزه ولهذه الغاية تحسب كسور السنة سنة كاملة²⁸⁹.
تتبع مما سبق:

1. أن القانون أجاز لرئيس الوزراء الجمع بين المستحقات التقاعدية مع أية مستحقات تقاعدية أخرى، إلا أنه تم تعديلها بموجب القرار بقانون وأصبح لا يجوز له الجمع عن تلك المستحقات وأي معاش أو راتب تقاعدي.

2. يجب أن لا يقل الراتب التقاعدي لكل من رئيس الوزراء أو عضو الحكومة عن (50%) من الراتب الشهري أي كانت المدة التي قضاها أي منهم في ذلك المنصب.

3. إن القانون قد ساوى بين راتب رئيس الوزراء وورثته بنسبة 80% واعتبر كسور السنة سنة.
ج- المستحقات المالية للوزراء:

يتقاضى الوزير راتباً شهرياً مقطوعاً قدره (3000) دولار أمريكي أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً، ويدفع له عن الفترة الممتدة ما بين اليوم التالي لنيل الحكومة ثقة المجلس وحتى يوم شغور مركزه.
ب- المستحقات التقاعدية للوزير:

يستحق الوزير أو وراثته من بعده مبلغاً يساوي (20%) من الراتب الشهري عن كل سنة قضاها في الحكومة بحد أقصى لا يزيد على (80%) من المبلغ الإجمالي المحدد للراتب الشهري مربوطاً بجدول غلاء المعيشة، يصرف شهرياً فور شغور مركزه، ولهذه الغاية تحسب كسور السنة سنة كاملة²⁹⁰.

ثالثاً: المحافظون

1- المستحقات المالية للمحافظين:

²⁸⁷ المادة 13 من قانون مكافآت ورواتب أعضاء المجلس التشريعي وأعضاء الحكومة والمحافظين، مرجع سابق.

²⁸⁸ نفس المرجع المادة 5.

²⁸⁹ أحمد كلش، مرجع سابق، : 27.

²⁹⁰ المواد 7، 5، 8 من قانون مكافآت ورواتب أعضاء المجلس التشريعي وأعضاء الحكومة والمحافظين، مرجع سابق.

يتقاضى المحافظ راتبا شهريا وفقا لدرجته التي يحددها الرئيس في قرار تعيينه ويدفع له عن الفترة الممتدة من تاريخ مباشرته العمل وحتى انتهاء خدمته.

وهذا يبين بان المحافظ عند تعيينه لا بد من تحديد درجته حتى يتسنى تسوية حقوقه التقاعدية بموجبها الآن واقع الحال بكامل المحافظون براتب مقطوع قدره \$3000.

2-المستحقات التقاعدية:

يستحق المحافظ وورثته من بعده مبلغا يساوي (10%) من الراتب الشهري عن كل سنة قضاها كمحافظ ويحد أقصى لا يتجاوز (70%) من المبلغ الإجمالي المحدد للراتب الشهري مربوطا بجدول غلاء المعيشة، يصرف شهريا فور شعور مركزه ولهذه الغاية تحسب كسور السنة سنة كاملة.²⁹¹ ويتبين مما سبق:

1. يجب أن لا يقل الراتب التقاعدي للمحافظ عن (50%) من الراتب الشهري أي كانت المدة التي قضاها أي منهم في ذلك المنصب. المرجع المادة 11 من نفس القانون.
2. لا يجوز الجمع.
3. إن القانون قد ساوى بين راتب المحافظ وورثته.

²⁹¹ نفس المرجع المواد 9+10.

خاتمة الفصل الأول

تبين من خلال تناول قانون التأمين والمعاشات وقانون التقاعد المدني أن جملة فوارق بينهما من عدة جوانب يحظى من يخضع لأحكام أيهما بامتيازات مختلفة تماما عن الآخر، وخاصة في المعاشات التقاعدية والمساهمات وما يترتب عنهما من حقوق مالية حال التقاعد الحتمي ببلوغ السن أو في حالي العجز الصحي والوفاة وكان ظاهرا من خلال تباينهما التباين الكبير بين القوانين ولكن هذا التباين كان في جوانب خاصة من كل قانون على حدة أيضا، والاختلاف في نسبة المساهمات له أثر في ذلك ولكن الضعف يكمل في تباين بعض النصوص في التقاعد المدني وقانون التأمين والمعاشات وخاصة أن قانون التقاعد المدني يقتطع مساهمات بنسبة 2% ويحول كامل المبلغ إلى الخزينة العامة بضرب عدد سنواته بنسبة 2,7% ليحقق بذلك أعلى نسبة معاش في كافة أنظمة التعاقد السارية في فلسطين والبالغة 75%، إلا أنه يضع شروطا معقدة في حالي العجز والوفاة إذ إن الموظف الذي يصاب بعجز صحي أو يتوفاه الله سواء كان ذلك بسبب الخدمة أو بسبب طبيعي لا يمنح معاشاً إلا بعد مضي عشر سنوات خدمة فعلية معتمدة لغايات التقاعد، ولا يوجد في هذا النظام ما يسمى بمبلغ التأمين أو الحد الأدنى للمعاش إضافة إلى عدم صرفه أي مكافآت عن المدة الزائدة عن ثمانية وعشرين عاما، وحال استقالة الموظف مهما بلغت خدمته يعاد له ما دفع من مساهمات فقط.

أما قانون التأمين والمعاشات الذي يعتمد نسبة اقتطاع 10% وتساهم الحكومة بنسبة 12,5% يظهر تباينا جليا في سخاءه وخاصة في حالي العجز والوفاة اللتان يعتبران مرتكزات أساسية كونهما خطر يدهم أي شخص في أي وقت، إذ يمنح هذا القانون لمن يصاب بأي من هاتين الحالتين بحد أدنى معاش تقاعدي بنسبة 40% مهما بلغت مدة الخدمة، وإذا ما كان سبب أي منهما ناتجا عن العمل فإن هذا النظام يمنحه الحد الأعلى من المعاش التقاعدي والذي نسبته 70% وفي كلا الحالتين يمنح النظام مبلغ تأمين مرتبط بجدول ويزداد المبلغ كلما صغر سن الموظف حال إصابته.

وفي حالة استقالة الموظف بعد مضي ثلاث سنوات من الخدمة يمنح مكافأة تبلغ 15% من اشتراكات السنوية ويستحق نفس المكافأة عن المدة الزائدة عن ثمانية وعشرين عاما من الخدمة وتتوفر فيه امتيازات التسهيلات للموظفين الخاضعين لأحكامه في موضوعي القروض والاستبدال. ومن المؤكد أن كل من هذه الأنظمة لا يحظى بتوازن مالي أو ديمومة كون الأول يدهمه خطر عدم تناسب الاشتراكات مع المعاشات، وتودع في الخزينة العامة وكون الثاني يمنح سخاءً في حالات محددة لا يستطيع الاستمرار بصرفها وهذا ما أكدته الدراسة الاكتوارية لصندوق التأمين والمعاشات التي أنذرت بعدم استمرارية التأمين والمعاشات بالقيام بالتزاماتها اتجاه الخاضعين لأحكام قانون التأمين والمعاشات رغم ارتفاع نسبة اشتراكاته وهذا يؤكد الخطر الأكبر الذي يهدد قانون التقاعد المدني ذا الاشتراكات البسيطة والمورددة للخزينة وعليه لابد من البحث عن سبل إصلاح لمعالجة التوازن المالي والحفاظ على حقوق المنتفعين بأحكامهما.