أنظمة تقاعد الموظف العام من الخدمة المدنية في القوانين المقارنة

أ.م.د. كوثر حازم سلطان
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
دائرة الاعمار والمشاريع

م.م. احمد محمد حسين
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الدائرة القانونية
Hamadahamada١٩٦@yahoo.com

تاريخ الاستلام: ٢ /١ /٢٠٢١ م
تاريخ قبول النشر: ١٤ /٢ / ٢٠٢١ م

المستخلص

يتمحور البحث حول بيان الآثار القانونية لإحالة الموظف العام على **التقاعد** وتسليط الضوء على القصور في التشريعات النافذة في العراق ومدى رقابة القضاء لذلك , ومقارنتها بالتشريعات الأخرى الاجنبية وكذلك العربية (فرنسا- بريطانيا- امريكا- مصر- السعودية- الأردن) وبيان الأنظمة التي تأخذ بها تلك البلدان والرؤية القضائية لها ، كما أن لهذا الموضوع أهمية في حياة الموظف كونه ذي تأثير اجتماعي ونفسي يبني , إذ ان التقاعد يعد بمثابة تعويض نهاية الخدمة للموظف الذي أمضى شطراً من حياته خدمة للدولة ، ولبيان ذلك سنبحث مفهوم التقاعد ففهياً وقانونياً ثم نعرّج على الأنظمة التي تأخذ بها الدول المقارنة للتقاعد ففضلاً عن دور السلطة القضائية في الرقابة على التشريعات والقرارات الإدارية في تسوية المنازعات التقاعدية.

الكلمات المفتاحية:
التقاعد، المنازعات التقاعدية، التشريعات والقرارات الإدارية

Abstract

The research revolves around a statement of the legal effects of referring a public employee to retirement, highlighting the deficiencies in the legislation in force in Iraq and the extent of judicial oversight of that and comparing it with other foreign and Arab legislations (France - Britain - America - Egypt - Saudi Arabia - Jordan), and a statement of the regulations that these countries adopt. And its judicial vision, Also, this issue is important in the employee's life because it has a social and

psychological impact on which it is built, as retirement is like an end-of-service compensation for an employee who has spent part of his life serving the state. For retirement, we also discuss the role of the judiciary in monitoring legislation and administrative decisions in settling pension disputes.

Key words:.
Retirement, pension disputes, legislation and administrative decisions
.

المقدمة

يقوم المفهوم الأوربي للوظيفة العامة وتحديدًا فرنسا وإنجلترا على اعتبار الوظيفة العامة مهنة ينخرط فيها الشخص عادة منذ صغره وينقطع لها حتى بلوغه سن الإحالة على التقاعد وهي على ذلك مهنة أو سلك , أي خدمة عامة تتميز بالثبات والاستقرار ينظمها سلّم الدرجات أو الوظائف بحيث ينفتح فيها المجال للترقّي دون أن يرتبط مصير الموظف بوظيفة محددة فيمكن للإدارة أن تستفيد من خدمات الموظف في عمل آخر عكس المفهوم الأمريكي الذي يتصف بعدم السماح للموظف العام بمركز قانوني خاص أو بحماية وضمانات تختلف عما هو مقرر لعمال المشروعات الخاصة [١].

وبالنسبة للمفهوم الأول فالتقاعد هو بمثابة تعويض نهاية الخدمة للموظف الذي أمضى شطراً من حياته خدمة للدولة وهو حق من حقوق الوظيفة العامة تناولته المنظمات الدولية بالبحث والتنظيم ووضع آليات ومعايير عامة منها : مشروع الآيسا للاكتواريين والاحصائيين والمختصين بالاستثمار لعام ٢٠١٨ بشأن الكفاية من تقييم درجة تحقيق برامج الضمان الاجتماعي لأهدافها من خلال تعريف كفاية الاستحقاقات تعريفاً متعدد المتغيرات وقياسها وتحليلها. استند التعريف المذكور آنفًا إلى مقياس واحد فقط ألا وهو "معدل التعويض" وبعد ذلك تم الاستناد في مقياس كفاية الاستحقاقات التقاعدية إلى عدة معايير من خلال بلورة نموذج كمي يعرف ويقيم المتغيرات إلى سبعة معايير تهدف إلى إظهار مختلف جوانب الكفاية وهذه المعايير هي:

١. مستويات الاستحقاقات.
٢. السن المناسب للخروج من سنوات العمل.
٣. القدرة الإدارية.
٤. التفاعل مع نظم التقاعد الأخرى.
٥. الانصاف بين الأجيال (استراحة كفاية الاستحقاقات).
٦. الكفاية الأمنية.
٧. نطاق التغطية.

إنَّ نموذج الآيسا لكفاية التقاعد متاح لمؤسسات الاعفاء وهو جاهز للتطبيق[٢]، وأثبت النموذج فعاليته بالنسبة لمؤسسات الإعفاء ليس فقط من حيث مراجعة أهداف نظم التقاعد ولكن أيضًا توفيره للمدخلات اللازمة وطريقة تقسيمها وطريقة قياس الأهداف.

أهمية الموضوع

إنَّ السبب الرئيسي الذي دفعنا لإختيار هذا الموضوع هو أن صدور قرار ((احالة الموظف إلى التقاعد)) قرار إداري و له آثار قانونية جمّة ستؤثر هي الأخرى على حياة الموظف من نواح اجتماعية ونفسية , وتتجلى الأهمية في بيان القصور في بعض التشريعات النافذة ومسايرتها للواقع وتحقيقها للاستقرار الاجتماعي من جهة , والرغبة في معرفة رقابة القضاء في هكذا قرارات من جهة أخرى.

منهج البحث

سنتّبع في دراستنا المنهج المقارن التحليلي للنصوص القانونية التي لها علاقة بالتقاعد مقارنة مع مواقف الأنظمة القانونية في بعض الدول الاجنبية وكذلك بعض الدول العربية فضلاً عن بيان دور القضاء فيها وصولاً إلى التوصيات التي نأمل أن تسهم في تذليل الصعوبات على الموظفين المحالين إلى التقاعد.

خطة البحث:

ينقسم البحث في ثنايا الخطة المتاحة له إلى ثلاثة مباحث :

المبحث الأول خصّص ((لمفهوم التقاعد فقهاً وقانوناً)) بمطلب أول ثم أنواع التقاعد بمطلب ثانٍ.

أما المبحث الثاني فسنستعرض ((أنظمة التقاعد)) من خلال مطلبين أيضاً نتناول الأنظمة في القوانين الأجنبية المقارنة ومن ثمّ القوانين العربية المقارنة.

وبعد ذلك لا بد من معرفة رقابة القضاء قرارات الإحالة أو كيفية تسوية النزاع التقاعدي في المبحث الثالث الذي قُسّم إلى مطلبين : القضاء الأجنبي أولاً، ثم القضاء العربي المقارن ثانياً.

وأخيراً نلخص بخاتمة للبحث متضمنة بعض الاستنتاجات والتوصيات وكالآتي:

المبحث الأول

المفهوم الفقهي والقانوني للتقاعد وأنواعه

لا يبقى الموظف العام في الخدمة إلى ما لا نهاية وإنما هنالك عوامل تتدخل لإنهاء رابطة التوظيف بينه وبين الإدارة ومن ضمنها إحالته الى التقاعد بناءً على طلبه أو بلوغه السن القانوني المحدد. فما هو مفهوم التقاعد ؟ وأنواعه ؟

المطلب الأول: المفهوم الفقهي والقانوني للتقاعد:

التقاعد لغةً من "قعدَ" والفعل معناه كان واقفاً فجلس , وفي الاصطلاح : تقاعد عن العمل وبالفرنسية "Retraite" يعني الانسحاب [٣].

فهو النقطة التي يتوقف الشخص فيها عن العمل تماماً لينتقل مصدر رزقه من المؤسسة التي كان يعمل لديها إلى مؤسسة أخرى تسمى الضمان الاجتماعي[٤].

وبمعنى آخر : هو حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة ويكون على شكل معاش مباشر يمنح للعامل على أساس نشاطه المهني ويضاف له المعاش المنقول والذي يتضمن معاش الزواج على قيد الحياة ومعاش اليتامى والأصول [٥].

وهناك من لم يكتفِ بإضفاء الحق المالي والشخصي لمفهوم

التقاعد بل هو النهاية الطبيعية والشرعية لعلاقة العمل [٦].

ومنهم من يرى في التقاعد: أنّه قرار لا يتوقف على إرادة الإدارة لأنّه حق مالي يستحقه الموظف من القانون مباشرة [٧]. بمجرد انتهاء خدمته الوظيفية بإحدى أسباب انتهاء الخدمة.

والبعض ربط فكرة التقاعد بفكرة "الإعالة" والتأمين لحياة اجتماعية مستقبلية وهي حقوق لا تسقط ولا ترد فكرتها مبنية على أسس "الاعالة الاجتماعية"[٨].

وفي اتجاه معاكس يرى "التقاعد" عبارة عن (نظام ادخار) يهدف إلى توفير دخل للأفراد أثناء التقاعد إلى جانب المعاش التقاعدي [٩].

والتقاعد بالانجليزية يسمى (Pension) وهو ليس فقط نظام إدخار وإنما هو أداة استثمارية توفر دخلًا للشخص عند بلوغه سن معين الهدف منه توفير ضمان مالي للفرد وعائلته في معظم الحالات حتى وفاته وإن كان متزوجًا يتم دفع نسبة منه إلى المنتفع بعد وفاة الشخص [١٠].

وفي امريكا هو ((المبلغ الذي يمكن أن تتوصل به شهرياً مباشرة بعد أن يتوقف عن العمل بحكم السن [١١]، أما أول دولة تدخل نظام التقاعد هي "المانيا" سنة ١٨٨٠ سنة الرئيس أوتو فون بسمارك))[١٢].

أما مفهوم التقاعد في القوانين الخاصة بأنظمة التقاعد فقد تباينت فيما بينها فذهبت تارة بتعريف الراتب التقاعدي واكتفت اخرى بتعريف المتقاعد.

حيث ذهب القانون الفلسطيني إلى تعريف الراتب التقاعدي فقط بأنه: ((المبلغ الشهري أو قيمة الدفعة الواحدة أو مزيج بينهما تدفع لموظفي القطاع العام أو أي فئة مشمولة في أحكام هذا القانون عند الاستحقاق))[١٣].

واكتفى القانون العراقي رقم ١٢ لسنة ١٩٣٠ في مادته ٤٧ بتعريف الوظيفة التقاعدية بأنها: ((أية وظيفة تصرف راتباً من الإيرادات العامة ولا تحسب الخدمة فيها للتقاعد بموجب أي قانون آخر من قوانين العراق)).

وبعكسه قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ في مادته الأولى عرف الراتب التقاعدي بالراتب الشهري الذي يستحقه المتقاعد ، في حين عرف القانون المذكور الحقوق التقاعدية في المادة ذاتها بأنها (الراتب التقاعدي او المكافأة التقاعدية او المبلغ المقطوع) ، إذ بيّن القانون أن المبلغ المقطوع هو المبلغ الشهري الذي يتقاضاه المتقاعد أثناء حياته والذي لديه خدمة تقاعدية لا تقلّ عن عشر سنوات وأقل من خمس عشرة سنة .

وساير القانون المصري للضمان والمعاشات رقم ١٣٥ لسنة ٢٠١٠ في مادته الثالثة القانون العراقي السابق الذكر فعرّف المعاش التقاعدي بأنه: ((المعاش الذي يتحدد على أساس مجموع أرصدة الحسابات الشخصية الخاصة للمواطن وتتولى الهيئة القومية استثمار حصيلته)).

مما تقدم أنفاً نستطيع أن نحدد مفهوم الحقوق التقاعدية: ((ما يستحقه الموظف المتقاعد من مكافأة أو راتب تقاعدي او المبلغ المقطوع

بحكم القانون من تاريخ انفكاكه من الوظيفة وإحالته إلى التقاعد)).

المطلب الثاني

أنواع التقاعد في القوانين المقارنة:

المساهمات التقاعدية غالباً ما تخصص من الحكومة أو كضريبة عن الموظفين وصاحب العمل وتدخر بحسابات نيابة عن الأفراد، وعلى مر العصور وللتغيير الذي شمل الحياة الوظيفية ظهرت نماذج تقليدية للتقاعد هي (المساهمات المحددة والمنافع المحددة) وأخرى من أنواع (الممولة وغير الممولة) وتبعاً لميزانيته والظروف التي تمر بها الدولة نبحث ذلك بمطلبين الأول خصص لأنواع التقاعد في القوانين العالمية ثم العربية.

أولاً: أنواع التقاعد في القوانين الأجنبية المقارنة:

١. أنواع التقاعد في بريطانيا:

أ. التقاعد التقليدي: معظم التقاعدات يتم دفعها بشكل ثابت عندما يبلغ الموظف سن (٦٥) حتى وفاته.

ب. تقاعد الملحق بعض الشركات توفر ملحقًا اضافيًا إلى التقاعد التقليدي ((خاصة في الدول المتقدمة)) والملحق هو عبارة عن مبلغ إضافي ولكنّه مؤقت عادة يتم دفعه حتى يشجع الموظفين المتقدمين في العمر إلى التقاعد مبكراً ويتم دفع الملحق حسب سن التقاعد التقليدي وبعدها يتوقف.

ج. تقاعد المعاقين: إذا تضرر أحد الموظفين وأصبح غير قادر على العمل يحصل على تقاعد فور إعاقته ولا يخفض بسبب ابتدائه قبل سن التقاعد التقليدي.

د. تقاعد المنتفع: المنتفع عادةً يكون الزوج أو الزوجة وقد يكون أحد الأبناء بعد وفاة الشخص يتم دفع نسبة من التقاعد (عادة ٥٠٪) إلى المنتفع.

ه. تقاعد معدل مع التضخم: قيمة التقاعد تقل وقدرة الشراء تضعف مع مرَّ السنين لهذا السبب هناك فئات توفر تقاعدات تعدل سنوياً وأحياناً يربط التقاعد مع مؤشر أسعار المستهلك ((أو بالانكليزية مؤشر أسعار المستهلك)).

و. تقاعد مبكر: في أحيان كثيرة يسمح للأفراد التقاعد قبل سن التقاعد التقليدي لكي تستطيع الشركات أو الفئات تمويل الكلفة الزائدة ويخفّض التقاعد بنسبة تسمى فاعل التقاعد المبكر [١٤].

٢. أنواع التقاعد في روسيا الاتحادية:

أ- تقاعد السن القانوني:

إنَّ سن التقاعد في روسيا رفع من ٥٥- ٦٣ عاماً للنساء ومن ٦٠- ٦٥ للرجال.

ب- تقاعد الموظفة الأم:

الموظفة التي لديها ٣ أطفال تتمكن من الخروج للتقاعد قبل ثلاث سنوات واللواتي لديهن أربعة أطفال لا تتجاوز أعمارهم أربع سنوات على أن تخرج النساء اللواتي لديهن خمسة اطفال أو أكثر في سن الخمسين عاماً.

ج- التقاعد المبكر:

هناك نوع من التقاعد المبكر للموظف ويكون بناءً على طلبه ليصبح (٣٧) سبعة وثلاثين عاماً للنساء و (٤٢) أثنين وأربعين للرجال [١٥].

٣. أنواع التقاعد في تركيا:

يعتبر كلّ فرد فوق سن ١٨ سنة مؤهلاً للتقاعد وذلك بعد بلوغه

سن ٥٦ طالما بقي في هذا النظام لمدة ١٠ سنوات.

أ. التقاعد الفردي (SGK):

وهو الذي يوفر راتبًا تقاعديًا بعد سن التقاعد ولكن لا يكون كافيًا لحياة كريمة عند التقاعد لذلك أوجد هذا النوع من التأمين ليوفر راتبًا إضافيًا عند التقاعد , أو من الممكن الحصول عليه دفعة واحدة للبدء بمشروع تجاري مع العلم أن الدولة تدعم عن كل ١٠٠ ليرة تدفع من قبل المشترك.

ويتم التعامل بنظام المرابحة ليتم إضافة أرباح سنوية على المبلغ المستثمر(١٦).

ب. تقاعد الباغكور (Bagkur)

هذا النظام فريد من نوعه ولا مثيل له في العالم وهو عبارة عن تأمين يشمل الأشخاص الذين لا يجدون فرصة عمل في القطاعين العام والخاص والذين لا يدفعون لصندوق التقاعد أو الضمان الاجتماعي بإمكانهم دفع مبلغ شهري للباغكور والاستفادة من نظام التقاعد بعد سداد (١٥ أو ٢٥) سنة.

تختلف قيمة المبلغ المدفوع شهرياً إلى الباغكور حسب المهنة وتتغير كل عام حسب الحد الاصغر للأجور (١٧).

وبصدور القانونين رقم (٥٥١٠) ورقم (٥٧٥٤) اللذين دخلا حيز التنفيذ بتاريخ اكتوبر ٢٠٠٨ سعى لتكوين بنية مؤسساتية جديدة وإضافة نظام تقاعدي واحد (١٨).

ثانياً: أنواع التقاعد في القوانين العربية

تبنت قوانين التقاعد والمعاشات العربية أنظمة مختلفة فمنها من اعتمد على برنامج يقدم تعويض نهاية الخدمة حيث يدفع هذا التعويض مرة واحدة وهو ما يعادل راتب شهر واحد من كل سنة عمل على أساس آخر راتب للعامل وقوانين أخرى قدمت نوعًا اجباريًا للتقاعد يحدد بمبلغ معين وبحسب وفق عناصر ثابتة أو متغيرة.

١. أنواع التقاعد القانوني الأردني:

الإحالة إلى التقاعد في الأردن تضمنته المادة (١٢) من القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ والذي عُدّل سنة ٢٠١٨ وبُيّنت أنواعه وهي:

أ. التقاعد التقليدي (الوجوبي):

عند اكمال الموظف الستين من عمره أو حين إكماله أربعين سنة خدمة مقبولة للتقاعد يجب إحالته إلى التقاعد وإذا لم يصدر قرار الإحالة إلى التقاعد أو أنهاء الخدمة حسبما ذكر في الفقرات السابقة خلال شهرين من تاريخ نفاذ هذا القانون ولم يصدر في جميع هذه الحالات قرار مجلس الوزراء بإبقاء الموظف فيعتبر محالاً على التقاعد إذا كان مستحقاً للتقاعد وتعتبر خدمته منتهية وعلى الوزير أن يأمر بإيقاف راتبه من تاريخ انتهاء الشهرين المذكورين حسبما تكون الحالة.

وصدر قانون الخدمة المدنية الأردني رقم ٥٥ لسنة ٢٠٠٢ الذي منح مجلس الوزارة سلطة الإبقاء على الموظف بعد سن الستين مدة أقصاها خمس سنوات.

ب. تقاعد المنتفع:

استناداً الى المادة ٣٥ من قانون التقاعد السابق الذكر وفي حال وفاة الموظف المتقاعد فيخصص لورثته المستحقين ٧٥٪ من راتبه التقاعدي وتوزع المكافآت والتعويضات التي يقرر دفعها بموجب أحكام هذا القانون على الورثة المستحقين بالتساوي.

أما إذا بلغت خدمة الموظف المتوفى عشر سنوات فقط فيُخصص

لعائلته راتب تقاعدي يعادل ٧٥٪ من الراتب فيما لو بقي على قيد الحياة على أن لا يقل عن ثلث راتبه الشهري الأخير.

٢. أنواع التقاعد في القانون الكويتي:

قانون التقاعد لسنة ٢٠٠٩ في مادته ١٧ نص على نوع من التقاعد وهو:

أ. التقاعد التكميلي:

يستحق المعاش التكميلي في الحالات التي يستحق فيها المعاش الأساسي ويعتبر المعاش التكميلي جزءًا من المعاش التقاعدي ويسري عليه كافة أحكامه ويحسب على أساس الرصيد الذي يحسب للمؤمّن عليه في التأمين التكميلي.

ب. التقاعد الأساسي:

يستحق المتقاعد ٦٥٪ من أجر مرتب شهري عن مدة الاشتراك المحسوبة التي لا تقل عن ١٥ سنة ثم تزداد بواقع ٢٪ عن كل سنة تزيد عن ذلك بحد أقصى (٩٥٪) من هذا المرتب.

أما المادة (٤) من قانون التقاعد رقم (١١٠) لسنة ٢٠١٤ فقد تضمنت أن تكون الاشتراكات بنسبة ٨,٥٪ من المرتب الشهري.

٣. أنواع التقاعد في القانون السعودي:

أ. التقاعد الكامل:

ويعني إنَّ الموظف يتقاعد بقوة النظام بعمر ٦٢ سنة , وخدمة ٤٠ سنة ويكون حسابه وفق المعادلة الشهيرة (ضرب أساس آخر راتب تقاضاه عند التقاعد من حاصل قسمة مدة خدمته بالأشهر على ٤٨).

ب. التقاعد المبكر:

يتقاضى الموظف المتقاعد ٥٠٪ من آخر راتب له حين يتقاعد مبكراً بخدمة ٢٠ سنة أو ٢٥ سنة على الترتيب [١٩].

٤. أنواع التقاعد في قانون الامارات:

قانون الاتحادي رقم (٧) لسنة ١٩٩٩ م لقانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية وتعديلاته كفل حق التساوي بين الجنسين , أما أنواع التقاعد فهي:

أ. التقاعد الاختياري:

عند بلوغ الموظف ٢٠ سنة كحد أدنى وفي هذه الحالة يمنح نسبة ٧٠٪ من الراتب وبعد صدور قانون المعاشات ٢٠٠٧ رفعت النسبة إلى ٨٠٪ بعد زيادة المدة إلى ٢٠ سنة.

ب. تقاعد الموظف المتوفى:

عند وفاة الزوج تمنح الأرملة حصتها كاملة من معاش زوجها حتى لو كانت تعمل وتنقطع الحصة بزواجها ويستمر صرفها للابن بعد بلوغه سن ٢١ سنة , إذا كان عاجزاً عن الكسب أو كان طالباً وحتى تاريخ التحاقه بالعمل أو بلوغه سن ٢٨ أي التاريخين أقرب.

٥. أنواع التقاعد في القانون المصري:

إنَّ المادة (٢٧) من قانون التأمينات والمعاشات المصري رقم (١٣٥) لسنة ٢٠١٠ تضمنت مستحقات الموظف للتقاعد الذي يبلغ من العمر ٥٥ سنة ومدة اشتراكه (٣٠) سنة وهذا التقاعد يكون على نوعين هما:

أ. الحساب الشخصي:

نصت على هذا النوع المادة ٢٣ من القانون أعلاه وينقسم إلى:

١. الحساب الاعتيادي يتكون من نسبة لا تقل عن ٦٥٪ ولا تزيد عن ٨٠٪ من حصيلة

الاشتراكات المخصصة للحساب الشخصي.

٢. الحساب المالي: ويتكون من نسبة ٢٠٪ ولا تزيد على ٣٥٪ من حصيلة الاشتراكات المخصصة وعوائد استثمار هذه الأموال.

ب. الحساب التكافلي:

تودع بالحساب التكافلي نسبة مساهماتهم في هذا الحساب وتمول فيه الحدود الدنيا المضمونة لكافة الحقوق التأمينية المستحقة وفقاً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة كما يمول الحساب التكافلي وفي جميع الأحوال يكون الحد الأقصى للحدود الدنيا التي يكفلها هذا الحساب منسوباً إلى أجر اشتراك لا يتجاوز ٦٥ من متوسط صافي الأجور على المستوى القومي وتقوم البيئة باستثمار أموال هذا الحساب وفقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

أما القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ قانون الخدمة المدنية للعرب في مادته ٧٠ تضمن ميزة جديدة انفرد بها القانون المصري حيث يمكن للموظف الذي لم يكن قد جاوز سن (٥٥) وجاوزت مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي عشرين عاماً فيعتبر مرقى إلى الوظيفة التالية لوظيفته من اليوم السابق على تاريخ إحالته إلى التقاعد , وتسوي حقوقه بعد ترقيته على أساس مدة اشتراكه مضافاً إليها خمس سنوات.

٦. أنواع التقاعد في القانون العراقي:

القانون العراقي رقم (٤٣) لسنة ١٩٤٠ الذي حل محل القانون الشجيري:

أ. كان التقاعد على شكل دفعات بين ٥٠٠٠ و ٨٠٠٠ دينار عراقي كل شهر أي حوالي (١٥- ٢٤) الف دينار كل ربع سنة بناءً على عدد سنوات الخدمة وعدد الذين يعيلهم المشترك(٢٠).

ب. القسائم الغذائية: بعد ذلك أدت سنوات العقوبات إلى ارتفاع التضخم وجعلت رواتب المتقاعد غير كافية لتلبية الحاجات الأساسية وهكذا تم التداول بنظام (القسائم الغذائية) بمساعدة الأمم المتحدة.

ج. المبلغ الموحد: مباشرة بعد حرب ٢٠٠٣ استبدلت سلطة التحالف المؤقتة النظام القديم بمبلغ موحد وحصل كل متقاعد على مبلغ ٤٠ دولارًا أي ٦٠٠٠٠ دينار عراقي ثم زادت سلطة الائتلاف المؤقتة هذا المبلغ إلى ٦٠ دولارًا.

د. المبالغ المتعاقبة: ظهر هذا النوع بعد أن تم ادراج اقليم كردستان في نظام التقاعد بعد حرب ٢٠٠٣.

ه. التقاعد الكامل: سنة ٢٠٠٤ تم منح تقاعد للموظفين بنسبة يتناسب مع خدمتهم الوظيفية فمن لديه خدمة أكثر من ٢٥ سنة يمنح ١٢٥٠٠٠ وتقاعد كامل ممن لديه خدمة أكثر ١٥ سنة يبلغ حوالي ١١٠٠٠٠ دينار عراقي.

المبحث الثاني

أنظمة التقاعد في القوانين المقارنة

على الصعيد العالمي فإن أنظمة التقاعد تدار على ثلاثة أنظمة (٢١)، مختلفة تتباين فيما بينها من حيث الأهداف والوسائل المتبعة وكما يلي:

١. النظام التوزيعي:

يقوم هذا النظام حول فكرة تضامن الأجيال ؛ إذ تحمل الفئات الشبابية نفقات الفئات المسنة وتعتبر بمثابة إعادة توزيع المداخل الفردية على مدار الحياة بين الفئات النشيطة والفئات المتقاعدة، ويتطلب هذا النوع التوازن والزيادة في التوظيف السنوي.

٢. النظام الاستثماري:

ويقوم على أساس فتح حساب لكل مشترك وتودع فيه واجبات الانخراط والاشتراكات وتضاف لها الفوائد المترتبة على الاستثمارات مجموع الودائع وتوزع الفوائد على المشتركين كل حسب ما يجمع في حسابه من ودائع وبذلك تحول جميع اشتراكات المشترك وترتبط أهميتها بمدة الأداء ونسبة الفوائد وعدد المنخرطين.

٣. النظام المختلط

فكرة النظام تقوم على الجمع بين التوزيع والاستثمار ويقوم على أساس الجمع بين الامتيازات التي يضمنها كل نظام. أما كيفية تطبيق هذه الأنظمة فله وجوه متعددة وأشكال متغيرة من دولة إلى أخرى نبحث ذلك بمطلبين:

المطلب الأول

أنظمة التقاعد في القوانين الأجنبية المقارنة

أغلبية قوانين العالم تتضمن أنظمة للتقاعد مختلفة , منها ما يعتمد على سنين المشاركة فكل مشترك يدفع نسبة ثابتة من راتبه ويتم استثمار هذه المساحات إذ تكون لديها برامج ممولة بالكامل. ونبين ذلك أدناه:

١. النظام البريطاني للتقاعد:

في يد بريطانيا ثلاثة أنواع من الأنظمة الخاصة بتقاعد الموظفين وهي [٢٢]:

أ. تقاعد محدد:

الراتب التقاعدي وفق هذا النظام يحسب عبر معادلة محددة ولا يتأثر بتمويل الشركة أو مادتها الاقتصادية , والمعادلة هي حسب ((عدد سنين العمل أي ضرب نسبة من معدل المرتب في آخر ٣ أو ٥ سنين وأحياناً أخرى تحتسب حسب عدد سنين العمل × نسبة معينة يتفق عليها)).

ب. مساهمة محدودة:

يستثمر نسبة محددة على حساب الموظف في هذا النظام فالشركة أو المؤسسة تعرف مقدماً تكلفة توفير التقاعدات أما في نظام التقاعد المحدد فالشركة تتكهن إيرادات استثماراتها في المستقبل. في هذا النظام يضع الموظف في خطر اضمحلال تقاعده في المستقبل إذا خسرت الاستثمارات وخاصة أن الشركة هي التي توظف الاستثمارات.

ج. معادلة المساهمة:

شركات كثيرة تشجع الموظفين بأن يوفروا ويستثمروا شخصياً للتقاعد بعدها يمكن للمؤسسة أو الشركة أن توفر نسبة أخرى إلى حد آخر راتب لا يستطيع الموظف سحب استثماره حتى تقاعده [٢٣].

٢. النظام الأمريكي للتقاعد:

بينا سابقاً أن سن التقاعد في امريكا في أي عمر يصل إليه الموظف لكن الراتب التقاعدي لا يدفع للعامل إلا إذا كان لديه عشر سنوات خدمة فالضمان الاجتماعي لا يُدفع إلا إذا وصل الموظف إلى سن التقاعد أو عندما يصبح عاجزاً عن العمل بسبب الاعاقة أو المرض

فضلًا عن شرط مدة العمل المطلوبة. وتتمحور أنظمة التقاعد في[٢٤]:

أ. نظام الاستقطاعات أو الضرائب:

وهي مجموعة مبالغ تستقطعها مؤسسات الولاية التي يعيش فيها الموظف أو العامل وهي استقطاعات بنسبة ثابتة ليست كالضرائب الفيدرالية المتغيرة , فكل من يعمل في الولايات المتحدة الأمريكية يخضعون لنسبة ثابتة هي ٦٢٪ لغاية عام ٢٠١٨ وهي نفس النسبة منذ سنوات وقد تبقى هذه النسبة لسنوات قادمة فإذا كان الراتب مثلاً ١٠٠٠ دولا ر فإن الاستقطاع يبلغ ٦٢ دولارًا.

ب. استمارات كي ٤٠١:

وهي استمارات اختيارية ومعظم الامريكيين يستخدموها فهي عبارة عن السماح للدولة بالاستقطاع من راتب الموظف أية مبالغ يشاء الموظف وهو حر في ايقافها أو خفض أو رفع الاستقطاع أي ((ما يجمعه الموظف أثناء سنوات العمل سيستلمه عند التقاعد كاش مضروباً في خمسة)).

ج. رقم الضمان الاجتماعي:

هو حساب خاص "SSn" ينشأ مباشرة بعد ولادة الشخص في امريكا وبموجب هذا الرقم يتبع مداخلك المالية ومصادر الفوائد التي يحصل أو سيحصل عليها العامل وفي حالة عجز هذا الموظف تدفع له الأموال التي أدخرت طيلة الحياة العملية [٢٥].

د. المساهمة المشتركة:

هي ما تشبه (الصندوق الكبير) يجمع فيه كل الأشخاص الذين يعملون في أمريكا قسطاً من راتبهم نهاية كل اسبوع أو اسبوعين أو شهر ويستمر طيلة مشواره العملي وفي الوقت نفسه سيضع صاحب العمل القيمة نفسها ثم توزع المستحقات على المتقاعدين لمدة تزيد عن ١٢ سنة براتب ١٠٠٠ الف دولار.

٣. النظام الفرنسي للتقاعد:

حسب تقرير فيرسر للاستشارات في مجال الموارد البشرية والتقاعد والاستشراق خلص التقرير إلى أن فرنسا تمتلك نظام التقاعد الأكثر سخاء ولكن ليس لوقت طويل. ويقوم النظام بزيادة نسبة الاقتطاع من راتب موظف القطاع العام لصندوق التقاعد بحلول عام ٢٠٢٠ إلى ١٠,٥٥ من ٧,٨٥٪ لتتساوى مع نسبة الاقتطاع في القطاع الخاص [٢٦].

وفي عام ٢٠١٠ أسس الصندوق الفرنسي الخاص بالتأمين على التقاعد والصحة والمعروف (Garsat) وهو صندوق للتأمين على الشيخوخة يشمل حتى (موظف القطاع الخاص أو بأجر)[٢٧].

وأهم أنظمة التقاعد المعروفة في فرنسا هي:

أ. نظام السن القانوني:

يبلغ متوسط المدة الزمنية التي يتقاضى فيها المتقاعد راتباً تقاعدياً ستة وعشرين عاماً أي سنة زيادة على متوسط المدة الزمنية للمتقاعدين في باقي البلدان الأوربية وهذا ما يسهم في عجز صندوق التقاعد ولهذا السبب عمدت الحكومة الفرنسية الحالية إلى الغاء سن الستين (٦٠) الذي كانت حكومة الرئيس فرانسوا ميتران الاشتراكية قد اقرته لسن التقاعدي قانونياً في العام ١٩٨٣ ورفعته إلى سن ٦٢ والسبب أن المدة التي يدفع خلالها العامل ضريبة التقاعد لا تسهم في حل المشكلة خلال السنوات العشر

المقبلة على نحو ما فعلت الحكومات الالمانية والايطالية والبريطانية والاسبانية والهولندية والسويدية والنرويجية.

ب. نظام عدد سنوات العمل:

معيار آخر إضافة إلى السن القانوني هو عدد سنوات العمل التي أسهم خلالها العامل المرشح للتقاعد في دفع مساهمات التقاعد التي تخوله للحصول على راتب تقاعدي كامل. ففي هذا النظام يجب دفع مساهمات التقاعد خلال أربعين سنة عمل بينما في ايطاليا وبريطانيا خلال (٣٥) خمس وثلاثين سنة.

عيوب هذا النظام تكمن في:

١. الحفاظ في عالم العمل على المتقدمين في السن ففي فرنسا وايطاليا تبلغ نسبة العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين ٥٥ سنة و٦٤ بين ٣٨٪ و ٣٤٪.
٢. نقطة ضعف هذا النظام الأخرى هي النساء ففي حين تتقاضى المرأة في فرنسا راتبًا تقاعديًا متوسطه (٨٢٥) ثمان مئة وخمسة وعشرون يورو بينما يتقاضى الرجل ضعفي هذا الراتب [٢٨].

نفهم مما سبق أن مشروع قانون التقاعد الفرنسي الجديد يتكون من فرعين أولهما يتعلق بتأخير سن التقاعد إلى ما بعد ٦٠ عاماً والثاني برفع مدة عمل الفرنسيين في مسعى لتوفير ١٨,٦ مليار يورو أي ما يعادل ٢٦ مليار دولار بحلول عام ٢٠١٨ [٢٩].

٤. النظام الروسي للتقاعد:

شهدت روسيا تظاهرات واحتجاجات مؤخراً رفضاً لخطة الحكومة برفع السن القانوني للتقاعد وحيث كانت النسبة رفع سن التقاعد من ٥٥- ٦٣ عاماً للنساء ومن ٦٠- ٦٥ للرجال.

أما نظام التقاعد المعمول فيه هو عبارة عن رسوم يسددها صاحب العمل بالنيابة عن الموظف وذلك بواقع ٢٢٪ من دخله السنوي.

المطلب الثاني

أنظمة التقاعد في القوانين العربية

أغلبية الأنظمة التقاعدية في الدول العربية لا تمتلك رأس مال كبيرًا نظراً للظروف التي تمر بها تلك الحكومات التي ستشرع هذه الأنظمة.

لذلك فإنها تعتمد على مساهمات المشتركين الحاليين للجيل الحالي لدفع تقاعد المتعاقدين من الأجيال السابقة وسنبين ذلك في هذا المطلب:

١. النظام الأردني:

قانون التقاعد الأردني رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ والمعدل سنة ٢٠١٨ نصّت مادته الثامنة على أن تقتطع عائدات التقاعد من راتب الموظف التابع للتقاعد أو الوزير أو عضو مجلس بموجب أحكام هذا القانون بنسبة ٧٪، وخصصت المادة (١٩) منه على كيفية حساب الراتب التقاعدي بضرب عدد أشهر خدمته × راتبه الشهري الأخير ويقسم الحاصل على ٣٦٠ ولا يجوز أن يتجاوز راتب المتقاعد الشهري في أية حال راتب الموظف الشهري الأخير. وإذا توفي الموظف المتقاعد فإن (٣٥) من القانون أعلاه خصصت لورثته المستحقين ٧٥٪ من راتبه التقاعدي.

٢. النظام الكويتي:

قانون التقاعد لسنة ٢٠٠٩ والذي عدل بالقانون رقم ١١٠ لسنة ٢٠١٤ في مادته (١٧) ركزت على النظام الساري للتقاعد وهي استحقاق

المتقاعد المعاش بواقع ٦٥٪ من آخر مرتب شهري عن مدة الاشتراك المحسوبة في التأمين التي تبلغ ١٥ سنة ثم يزداد بواقع ٢٪ عن كل سنة تزيد عن ذلك بحد أقصى (٩٥٪) من هذا المرتب.

بمعنى أنه منهج نظام (استقطاع نسب معينة بالإضافة إلى نظام الزيادة السنوية البالغة ٢٪) تحسباً للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية المستقبلية.

٣. النظام السعودي:

العاملون لدى الجهات والمؤسسات الحكومية ولديهم مدة خدمة فعلية يخضعون إلى أنواع من الأنظمة المدنية ومنذ صدور نظام ١٣٦٤ وحتى الآن ومنها:

أ. نظام تبادل المنافع: ينظم الحقوق التقاعدية للموظفين الذين انتقلوا من القطاع العام إلى القطاع الخاص أو العكس وصدر هذا النظام بالمرسوم رقم ٥٣ لسنة ١٤٢٤.

ب. النظام الموحد لمد الحماية التأمينية: ينظم تطبيق أنظمة التقاعد والتأمينات الاجتماعية المطبقة في كل دولة من دول مجلس التعاون الخليجي في حال عمل الموظفين لدى دولة أخرى من دول المجلس أو العكس.

أما حساب الراتب فيحسب على أساس جزء من أربعين جزءًا من [٣٠]، الراتب الأساسي الأخير عند نهاية الخدمة.

الراتب الأخير × مدة الخدمة بالأشهر

أما الشخص الذي لديه مدة عمل ٤٠ سنة فله راتب تقاعد كامل .

٤. نظام دولة الامارات:

خصت المادة الثالثة من قانون المعاشات في أبو ظبي رقم (٢) لسنة ٢٠٠٠ على أن تنشأ مؤسسة عامة ذات ميزانية مستقلة تسمى صندوق معاشات ومكافأة التقاعد لإمارة أبو ظبي.

وبينت المادة (١٥) موارد الصندوق من:

أ. الاشتراكات الاجبارية الشهرية: التي تستقطع من مرتب الموظف بنسبة ٥٪ شهرياً لحساب الصندوق.

ب. الاشتراكات الشهرية التي يؤديها صاحب العمل بنسبة ١٥٪ شهرياً من مرتب أو أجر العامل.

ج. المساهمة السنوية: نظمتها المادة (٢٧) والتي تخصص في الميزانية العامة للامارة لأغراض الصندوق بنسبة ٦٪ من مرتب المؤمن عليهم.

أما احتساب الراتب فتضمنت المادة (٣٠) أن يكون الراتب التقاعدي بواقع ٤٨٪ من المرتب الأخير عن مدد الاشتراك في الصندوق ويزداد بواقع ثلاثة أو اثنين من عشرة بالمائة (٣,٢٪) من كل سنة تزيد عن ذلك بحد أقصى ٨٠٪ من المرتب.

امتاز نظام دولة الامارات العربية بميزة شراء مدة اعتيادية مكملة لاستحقاق المعاش التقاعدي على أن لا تتجاوز المدة الاعتيادية المطلوبة لشرائها (٥ سنوات)[٣١].

٥. النظام المصري:

في القانون المصري نوعان من الأنظمة:

أ. نظام الاستقطاعات: المادة (١٤) من قانون رقم ١٣٥ لسنة ٢٠١٠ نظام التأمينات والمعاشات نصت على أن تستقطع نسبة ١٪ من

حصيلة الاشتراكات السنوية التي تقوم الهيئة بتحصيلها وكذلك نسبة لا تتجاوز ٢٪ من عائد استثمار أموال الصناديق وذلك لتمويل المصروفات الرأسمالية والجارية اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون أما تأمين الشيخوخة فتحدد حصة صاحب العمل وعلى النحو الآتي:

- ١٣٪ من اجمالي أجر المؤمن عليه.
- حصة المؤمن عليه بواقع ٩٪ من اجمالي الأجور.

ب. مساهمة الدولة: إذا زادت المصروفات والتكاليف عن حصيلة النسب المستقطعة للمتقاعد تتحمل الخزانة العامة هذه الزيادة من خلال حساب الخزانة الموحد لكل مؤمن عليه في الحساب الشخصي.

وتلتزم الهيئة بزيادة المعاشات المستحقة وفقاً لتامين الشيخوخة والعجز في بداية كل سنة مالية بنسبة معدل التضخم وبما لا يتجاوز ٨٪ من اجمالي قيمة المعاش.

أما المادة (١٨) من القانون أعلاه فنصت على أن تتحدد قيمة المعاش الأساسي بواقع ١٨٪ من متوسط صافي الأجور وزداد المعاش المستحق بقيمة تعادل الفرق بين قيمة المعاش الأساسي و ٣٣٪ من قيمة المعاشات الأخرى.

٦. النظام العراقي:

أ. بموجب قانون التوقيفات الصادر في ١٥ حزيران ١٩٢٢ كان النظام السائد هو نظام الاستقطاع حيث قررت الحكومة استقطاع حصة تقاعدية مقدارها (٦,٢٥٪) من رواتب الموظفين حتى يتسنى لهم الحصول على الرواتب التقاعدية. استمر هذا القانون حتى سنة ١٩٣٠ إذا تم استبداله بقانون التقاعد المدني رقم ١٢ لسنة ١٩٣٠ الذي فرق بين ما هو تقاعد عسكري أو مدني والذي عرف الوظيفة التقاعدية بأنها (الوظيفة التي يصرف راتبها من الإيرادات العامة ولا تحسب الخدمة بها للتقاعد بموجب أي قانون آخر من قوانين العراق)[٣٢]، هذا القانون أعطى للموظف الذي أكمل عشر سنوات راتباً تقاعدياً وإذا لم يكن لديه أو يكمل عشر سنوات خدمة تقاعدية فيمنح مكافأة فقط.

ب. في ظل القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٤٠ كان الاستقطاع حوالي خمسة أو أربعة دنانير كل شهر أي حوالي (١٥- ٢٤) الف دينار عراقي لكل ربع سنة بناءً على عدد سنوات الخدمة وعدد الذين يعيلهم المشترك.

ج. ولم يكتف قانون التقاعد الحالي رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل بتحديد الكيفية التي يتم استقطاع التوقيفات التقاعدية وحدد نسبتها بل عالج مسألة تراكم التوقيفات التقاعدية بالمواد (١٧- ١٩).

حيث نصت المادة ١٧ من القانون على أن:

أولاً: تستقطع شهرياً توقيفات تقاعدية تبلغ ٢٥٪ من الراتب الوظيفي على النحو أدناه:

أ. ١٠٪ عشرة من المائة يتحملها الموظف.

ب. ١٥٪ خمسة عشر من المائة تتحملها الخزينة العامة.

ثانياً: تتولى دائرة المحاسبة في وزارة المالية استقطاع حصة من التوقيفات التقاعدية شهرياً عند تمويل رواتب الموظفين واضافة

مساهمة الحكومة إليها وإيداعها لحساب الصندوق.

والقانون في هذه المادة فرض على الدوائر والشركات ذات التمويل الذاتي استقطاع مبلغ التوقيفات التقاعدية وايداعه في حساب الصندوق وفي حالة عدم التسديد تفرض غرامة مقدارها ٣٪ على المبلغ المترتب عليه شهرياً.

تناولت المادة (١٩) من قانون التقاعد الموحد موضوع تراكم التوقيفات التقاعدية المترتبة بذمة الموظف عن المدة المحتسبة لمن كان يعمل في القطاع الخاص أو مدة الموظف الذي ترك الخدمة أو الوظيفة أو أعيرت خدماته إلى جهة غير عراقية فيجوز بناء على طلب المتقاعد تقسيط مبلغ التوقيفات التقاعدية عن مدة الخدمة المحتسبة على شكل أقساط شهرية متساوية بما يعادل الربع لراتبه الشهري بعد إضافة ٣٪ من أصل المبلغ وعلى أن يتم تسديدها خلال ٥ سنوات من تاريخ صدور قرار الهيئة باحتساب الخدمة.

المبحث الثالث

الرقابة القضائية على قرارات حقوق الموظف العام التقاعدية

تعد الرقابة القضائية أحسن طريقة لفرض الرقابة على أعمال الإدارة وتطبيقاً لمبدأ المشروعية لا بد من توافر ضمانات منها التحديد الواضح لصلاحيات المؤسسات الحكومية ثم وجود رقيب قضائي عليها بذلك سعت المحاكم الإدارية منذ ولادتها لرسم حدود دائرة اختصاصها بالنسبة إلى اختصاص المحاكم القضائية.

وأكثر التشريعات التقاعدية رسمت طريق الطعن وحددت جهات أو لجاناً متخصصة بالنظر في النزاع القائم بين الموظف والإدارة نستعرض ذلك تبعاً:

المطلب الأول

الرقابة القضائية على قرارات حقوق الموظف التقاعدية في القوانين الأجنبية المقارنة

لقد ظهرت أوجه الإبطال على فترات متعاقبة أمام مجلس الدولة الفرنسي نتيجة تطورات تاريخية متباينة فهي أذنت بانشاء القضاء الإداري الفرنسي وكان أول ما ظهر من أوجه الابطال هو عيب عدم الاختصاص ثم ظهر عيب الشكل الذي قرره حكم (Du Puy Bariace) في ١٨٠٧/٣/٢٨ وحكم (Hows) في ١٨٠٨/١/٢٢ ثم ظهر عيب انحراف السلطة وبالتالي يجب مخالفة القانون وسنة ١٩٠٦ ظهر عيب السبب الذي يقوم عليه القرار الإداري سواء من ناحية الوقائع المادية أو من ناحية الوصف الثانوي.

١. القضاء الفرنسي:

بسط القضاء الفرنسي سيطرته على قرارات الموظفين فيما يخص إحالتهم إلى التقاعد ومنحهم الحقوق التقاعدية منذ عام ١٩٤٧ في قضية (Veron) حيث تدخل مجلس الدولة الفرنسي والغى قرار الإحالة إلى التقاعد لأن قرار وزارة العدل (دائرة المومأ إليه) كان معيباً بمخالفة القانون وتم إعادة السيد فيرون إلى عمله. وبعد قرار كادو (Gadot) الشهير نجح القضاء الإداري في فرنسا في الاستحواذ على المنازعة الإدارية وسرعان ما بدأ الفقه وحتى القضاء بالاجتهاد في ايجاد إسس من خلالها يتحدد الاختصاص النوعي بين جهات

القضاء الإداري وجهات القضاء العادي [٣٣].

لذلك نهج المشرع الفرنسي في قانون أغسطس أن يكون اختصاص النظر في المنازعات الإدارية جميعها للقضاء الإداري، بدعوى تسمى (دعوى الإلغاء) التي عرضها اندري ديلوبادار بأنها:

((الطعن القضائي يرمي إلى إبطال قرار اداري غير مشروع من طرف القاضي الإداري))[٣٤].

((وعلى أثر ذلك ألغيت محكمة النقض الفرنسية الحكم الصادر ضد مسن مغربي مقيم بتولوز والذي كان يقضي باستخلاص صندوق معاشات فرنسي بقيمة مالية تقارب آلاف يورو من مستحقات تقاعده وذلك بناء على اتهامه بـ(التحايل) على القانون الذي يفرض على كل متقاعد أجنبي الأصل الإقامة لمدة ٦ ستة أشهر))[٣٥].

٢. القضاء التركي:

في حالة إحالة العامل إلى التقاعد بغير مبرر قانوني من قبل صاحب العمل فقانون العمل ألزم رئيس الشركة أو صاحب العمل بضرورة تقديم اخطار مسبب للعامل يبرر أثناء خدماته ويجوز للعامل اتخاذ الاجراءات القانونية اللازمة لرفع دعوى قضائية أمام (محكمة العمل) خلال شهر واحد من تاريخ الاخطار.

ويقع على عاتق صاحب العمل مسؤولية إثبات إحالة العامل إلى التقاعد يستند إلى سبب جائز قانونياً وإذا دعى العامل أن إحالته يرجع إلى سبب آخر فيلتزم العامل بإثبات صحة دعواه وإذا قررت المحكمة بأن قرار صاحب العمل جاء نتيجة قرار تعسفي واقتضت عودة العامل إلى عمله ولكن قصر العامل في تنفيذ قرار العودة إلى العمل في غضون عشرة أيام عمل بداية من تاريخ توجيه الاخطار بقرار المحكمة إليه فسيعتبر إحالته الذي اتخذه صاحب العمل سارياً من الناحية القانونية ويتحمل العامل مسؤولية التبليغات القانونية لذلك.

وعلاوة على ذلك بدأ العمل بمبدأ (الوساطة الاجبارية) في النزاعات التي تنشأ بين العامل وشركته بداية عام ٢٠١٨ فيجب على اطراف النزاع اللجوء إلى الوسيط قبل رفع الدعوى القضائية وإذا تم رفع الدعوى القضائية دون اللجوء أولاً لوسيط لفض النزاع فسيؤدي ذلك مباشرة إلى رفض الدعوى وإذا انتهت الوساطة.

وفي حالة عدم حضور أي من الطرفين أو جلسة استماع بالمحكمة دون عذر جائز قانونياً فيتحمل الطرف المتغيب المسؤولية القانونية حتى في إصدار حكم لصالح هذا الطرف كلياً أو جزئياً [٣٦].

المطلب الثاني

الرقابة القضائية على قرار حق الموظف في التقاعد في القوانين العربية

غالباً ما تختص المحاكم الإدارية في قضاء الدول العربية التي تتميز بصفة القضاء المزدوج بالنظر في الدعاوى المتعلقة بالحقوق المقررة في نظم الخدمة المدنية والتقاعد لموظفي الدولة والأجهزة ذوات الشخصية المعنوية، إلا أنّ البعض الآخر من هذه القوانين رسم طريق معين كل النزاعات المتعلقة بالشؤون التقاعدية كأن تكون التظلم أمام هيئة أو جهة معينة، وخلال مدة محدودة قانوناً.

١. القضاء الأردني:

إنَّ قرارات إحالة الموظف إلى التقاعد تعد فصلاً من الوظيفة بغير الطريق التأديبي ويكون الطعن به أمام محكمة العدل العليا استناداً إلى نص المادة ٩/أ/٣ من قانونها الحالي. ومن أمثلة أحكامها والتي راقبت الهدف من اصدار هذه القرارات ففي حكم لها قضيت بأن: ((الهدف الذي ابتغاه المشرع في اعطاء الصلاحية لمجلس الوزراء لإحالة أي موظف على التقاعد عند اكمال المدة القانونية المحددة في النظام تحقيق الصالح العام باقصاء من لم يعد وجوده في الوظيفة محققاً لهذا الهدف على الوجه الأكمل)).

واتجه المشرع الأردني إلى تضمين قانون محكمة العدل العليا برقم (١٢) لسنة ١٩٩٢ على اختصاصها بنظر قرارات الإحالة إلى التقاعد حيث تضمنت المادة (٩) على أن ((تختص المحكمة دون غيرها بالنظر في الطعون المقدمة من ذوي المصلحة والمتعلقة بطلبات الموظفين العموميين بالغاء القرارات الإدارية النهائية الصادرة بإحالتهم على التقاعد.

أما قانون التقاعد المدني رقم ٤٣ لسنة ١٩٥٩ فقد ألزم وزارة المالية بتشكيل لجنة أطلق عليها (كتبة التقاعد المدني) وتتألف من ثلاثة موظفين من وزارة المالية وتتولى الوزارة تعيينهم.

وهنا يقترب القانون الأردني من القانون العراقي في مادته العشرين. بينما في القانون اللبناني المادة ٦٩ من نظام الموظفين رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٦ أعطى مجلس الوزراء حق البت بالخلاف بين مقدم الطلب ومجلس الخدمة المدنية.

٢. القضاء في دولة الامارات:

تضمن قانون التقاعد والمعاشات رقم ٢ لسنة ٢٠٠٠ في مادته (٧٩) شروطاً خاصة لرفع الدعاوى الخاصة بالحقوق التقاعدية أمام المحاكم المختصة ومن هذه الشروط:

أ. لا يجوز رفع دعوى بطلب أي من الحقوق المقررة بمقتضى أحكام هذا القانون إلا بعد مطالبة الصندوق بها كتابةً خلال خمس سنوات من التاريخ الذي تعتبر فيه هذه الحقوق واجبة الأداء.

ب. إنَّ المطالبة بأي من هذه الحقوق مطالبة بما فيها وينقطع سريان الميعاد المنصوص عليه في الفقرة السابعة بالنسبة للمستحقين جميعاً إذا تقدم أحدهم بهذا الطلب ويوقف بالنسبة إلى عديمي الاهلية وناقصيها إذا لم يوجد من ينوب عنهم قانوناً.

ج. لا يجوز قبول الدعوى المشار إليها في الفقرة الأولى قبل (التظلم) عن القرار الصادر من الصندوق خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الاخطار به أمام لجنة يصدر بتشكيلها وقواعد الفصل في التظلم المنصوص عليها في هذه المادة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم التظلم.

أما الطعن في القرارات الصادرة في اللجنة المشار إليها في هذه المادة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ اخطار صاحب الشأن بقرار أو انقضاء الميعاد المحدد للبت في التظلم أيهما أسبق.

وقد أشارت المادة (٨٠) من القانون أعلاه إلى تعديل الحقوق التقاعدية فلا يجوز رفع هذه الدعاوي إلا بعد انقضاء سنتين من تاريخ الاخطار يربط المعاش بصفة نهائية أو من تاريخ الصرف بالنسبة إلى باقي الحقوق.

وبالنسبة لتقادم حقوق المعاشات والتقاعد فإنها تسقط حسب المادة

(٨٢) من القانون بانقضاء السنوات الخمس من تاريخ الاستحقاق.

وحرصاً من المشرع الاماراتي وتقديراً لجهود الموظفين المحالين إلى التقاعد فقد أعفاهم من الرسوم القضائية في جميع درجات التقاضي الدعاوى التي يرفعها الصندوق أو المؤمن عليهم أو أصحاب المعاشات أو المستحقين عنهم فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون ويكون نظرها على وجه الاستعمال تطبيقاً للمادة ٨٣ من القانون السابق الذكر.

وهنا ندعو المشرع العراقي إلى نهج المشرع الاماراتي فيما يخص (الرسوم الخاصة بدعاوى الحقوق التقاعدية).

٣. القضاء المصري:

القضاء الإداري في مصر بسط رقابته على القرارات الخاصة يتقاعد الموظف منها قضايا تتعلق بترك الخدمة أو الاستقالة أو بلوغ السن المقررة ومنذ صدور قانون مجلس الوزراء رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ حيث المادة العاشرة شملت المنازعة الخاصة بقرارات الإحالة إلى المعاش فنصت على أن تختص محاكم مجلس الدولة دون غيرها بالطلبات التي يقدمها الموظفون العموميون بالغاء القرارات الإدارية الصادرة بإحالتهم إلى المعاش أو الاستيداع أو فصلهم بغير الطريق التأديبي المنازعة الخاصة بالمرتبات والمعاشات المستحقة لهم ولورثتهم.

وبصدور قانون العاملين المدنيين في الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في المادة (١٠٠) منه حدد حالتين لإحالة الموظف إلى المعاش وهي:

١. تاريخ صدور الحكم على العامل تأديبياً أو الفصل.
٢. بناء على طلب العامل قبل بلوغه السن القانوني.

ويتحدد نطاق الاختصاص للمحاكم الإدارية ومحكمة القضاء الإداري على أساس معيار متوسط الربط السنوي للوظيفة التي يشغلها العامل إذ تختص المحاكم الإدارية بالدعوى إذا كان العامل يدخل مربوط وظيفته في حدود مربوط المستوى الأول من مستويات الوظيفة أما إذا زاد مربوط وظيفته على ذلك فتدخل دعواه في اختصاص محكمة القضاء الإداري (٣٧).

والطريق الثاني للطعن في مصر هو (لجان فض المنازعات) حيث تم انشاء (هيئة خاصة) لفض المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون وتتضمن اللائحة التنفيذية لهذا القانون الأحكام المنظمة لتشكيل تلك اللجان وإجراءات عملها ومكافآت اعضائها وحسب المادة ١١٧ من قانون ١٣٥ لسنة ٢٠١٠ قانون الضمان والمعاش المصري وهذا القانون اشترط على أصحاب الأعمال والمؤمن عليهم وأصحاب المعاشات والمستحقين وغيرهم من المستفيدين قبل اللجوء إلى القضاء تقديم طلب إلى الهيئة لعرض النزاع على اللجان المشار إليها لتسويته بالطرق الودية.

ومع عدم الاخلال بأحكام المادة (٨٨) من هذا القانون لا يجوز رفع الدعوى قبل مضي ستين يوماً من تاريخ تقديم الطلب المشار إليها.

٤. القضاء العراقي:

عندما يقدم الموظف طلب الإحالة إلى التقاعد فعلى الوزير المختص أو رئيس الدائرة للجهة غير المرتبطة بوزارة البت في طلبه خلال (٤٥) يوماً من تاريخ تسجيل الطلب.

وبعد إصدار قرار الإحالة قد ينشأ نزاع بين الموظف ودائرته أو مع دائرة التقاعد العامة، تخضع هكذا نزاعات إلى رقابة القضاء العراقي وفق شروط واجراءات خاصة.

فقانون التقاعد رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ كان ينص على أن ((يؤلف مجلس التدقيق من عضوين من كبار موظفي وزارة العدل وعضو تعينه الوزارة التي ينتسب إليها الموظف ويكون أحد الاعضاء المنسوبين إلى وزارة المالية رئيساً للمجلس وكان المجلس يسمى (مجلس تدقيق قضايا المتقاعدين).

وللمعترض عليه أن يميز قرار مجلس التدقيق لدى محكمة التمييز خلال ثلاثين يوماً ويكون قرار المحكمة قطعياً.

وعندما صدور القانون رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ نص في البند أولاً من المادة (٢٠) على تشكيل لجنة تسمى ((لجنة تدقيق قضايا المتقاعدين ويرجع تاريخ تشكيل هذه اللجنة إلى قانون التقاعد المدني رقم ٢١ لسنة ١٩٣٠ الملغي.

وهذه اللجنة المشكلة بموجب قانون التقاعد الموحد السابق الذكر رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ المعدل هي لجنة خاصة شكلت بموجب القانون وأن القرارات التي تصدرها هي قرارات ذات طبيعة فنية خاصة تغلب عليها الصفة الإدارية بالرغم من أن اللجنة يترأسها قاضٍ في الصنف الثاني ينتدبه مجلس القضاء.

وإنّ البند ثالثاً من المادة (٢٠) من القانون أعلاه عيّن مرجعًا للطعن في القرارات التي تصدرها اللجنة أمام محكمة التمييز الاتحادية خلال ستين يوماً من تاريخ التبليغ ويكون قرار محكمة التمييز قطعياً.

إذاً الاعتراض على قرار لجنة تدقيق قضايا المتقاعدين هو من اختصاص محكمة التمييز بدلاً من الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة في حين أن قرار اللجنة هو قرار اداري فمن الطبيعي أن يكون الطعن فيه لدى محكمة القضاء الإداري.

أما المادة (١٣) من قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ فقد رسمت طريق الطعن بأن يكون لذوي العلاقة أن يعترضوا أمام اللجنة على قرار رئيس الدائرة الأعلى ويتم الاعتراض خلال (٩٠) تسعين يوماً من تاريخ تبليغه أو العلم بقرار رئيس الدائرة أو الوزير المختص.

ويكون للهيئة العامة لمجلس شورى الدولة النظر في الطعون المقدمة في قرارات الإحالة على التقاعد باعتبارها المختصة بنظر كافة طعون المتقاعدين ومن ضمنها قرارات لجنة تدقيق قضايا المتقاعدين والاعتراض على قرار الهيئة الوطنية للتقاعد.

لذلك اعتبرت الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة القرار الصادر من مجلس تدقيق قضايا المتقاعدين معدوماً لا ينتج أثراً لأنه صدر خلافاً لقواعد الاختصاص إذ إن المجلس المذكور قد ألغي ولم يعد له وجود قانوني وحلت محله لجنة تدقيق قضايا المتقاعدين المنصوص عليها في المادة ٢٠ من قانون التقاعد الموحد لسنة ٢٠٠٦ [٣٨].

وفي قرار آخر ذهبت المحكمة الاتحادية إلى (إنّ تشكيل لجنة تدقيق قضايا المتقاعدين بموجب قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ المعدل لا تتعارض مع مبدأ الفصل بين السلطات المنصوص عليها

دستورياً وأن المشرع قصد بها استقرار المعاملات) [٣٩].

وفي ظل القانون التقاعد النافذ رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل في المادة (٢٩- ٣٠) أيضاً أتجه المشرع العراقي إلى استخدام اسلوب انفرد به عن اقرانه من المشرعين بإنشائه ((مجلس تدقيق قضايا المتقاعدين)) يتولى النظر في الاعتراضات المقدمة بشأن القرارات التي تصدرها الهيئة يتألف من قاضٍ لا يقلّ صنفه عن الصنف الثاني وموظف عن وزارة (الدفاع- الداخلية- والمالية).

ويكون الاعتراض لدى المجلس خلال (٩٠) يوماً من تاريخ التبليغ بقرار الهيأة حقيقة أو حكماً وللمعترض والمعترض عليه أو من يمثلهما قانونا الطعن بقرار المجلس لدى محكمة التمييز الاتحادية خلال ٦٠ يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار ويكون قرار المجلس غير المطعون فيه والقرار التمييزي الصادر بنتيجة الطعن باتاً.

الخاتمة

إنَّ تقييم أي نظام تقاعدي بأنه أفضل نظام في مجال الموارد البشرية لا بد من توافر ثلاثة مؤشرات وهي:

١. الأداء: أي المستوى المعاشي الذي يحققه النظام.
٢. الاستمرارية الاقتصادية للنظام التقاعدي.
٣. شفافية النظام وعدالته للمستفيدين منه.

وبناءً على هذه المؤشرات في تقييم الأفضل لأنظمة التقاعد في العالم احتلت الدنمارك المرتبة الأولى بمؤشر عام قدر (٧٨,٩) من أصل مائة تلتها هولندا واستراليا والنرويج وفنلندا ثم السويد وسنغافورة وسويسرا ونيوزيلندا والتشيلي ضمن الدول العشر الأوائل [٤٠].

أما بالنسبة للدول العربية فإن مجموع السكان لفئة التقاعد سيزيد أكثر من ٢٨ مليون نسمة إلى مليار شخص بحلول عام ٢٠٥٠ ويسهمون بالتزايد وتحديداً في بلدان مثل الجزائر والكويت والبحرين وقطر (حسب تقارير الأمم المتحدة الصادرة عام ٢٠١٨).

مما أدى إلى معاناة الدول العربية ووقوعها في مشاكل عدة يهدد مستقبل أنظمة التقاعد لديها بحلول عام ٢٠١٩ حيث اعتبرت الحكومة أن التغييرات الديمغرافية الكبيرة التي تعيشها البلاد فعلى سبيل المثال اعترفت المغرب قبل أعوام بأن الافلاس يهدد مستقبل المتقاعد تؤثر سلباً على أنظمتها التقاعدية فارتفاع متوسط العمر من ٦٠ عاماً سنة ١٩٨٠ إلى أكثر من ٧٥ عاماً بحلول ٢٠٥٠ يعمل على تدهور البيئة الديمغرافية ويساهم في ارتفاع المساهمين بالدفع لهذه الأنظمة بنسبة ٦٠٪.

لذلك لا بد من دراسة وتطوير أنظمة التقاعد باستمرار ووضع حلول تتناسب مع الزيادة المفرطة لعدد الموظفين وايجاد مصادر أخرى لتغذية صندوق التقاعد.

الاستنتاجات

مما تقدم توصلنا إلى بعض الاستنتاجات والتوصيات وكالآتي:

١. لاحظنا أن أكثر القوانين الخاصة بالأنظمة التقاعدية تفرق بين الرجل والمرأة باستثناء القانون العراقي.
٢. القانون رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٩ التعديل الأول للتقاعد الموحد

العراقي الحالي رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ لم يعالج حالة الموظف ممن لديه خدمة وظيفية فعلية أقل من (٢٥) سنة ولو بأيام أو أشهر قليلة فيحرمه من مكافأة نهاية الخدمة وهذا مجافاة للعدالة فيجب أن تكون هذه المكافأة نسبية حسب خدمة الموظف.

٣. انفرد المشرع الفلسطيني في قانون الخدمة المدنية لسنة ١٩٩٨ بمادته (٩٧) بعدم وجود أي استثناء لتمديد الخدمة بعد سن الستين بينما نجد أغلب القوانين منها القانون الأردني والعراقي حيث منح الأول بالقانون رقم ٥٥ لسنة ٢٠٠٢ المادة ١٦٣ مجلس الوزارة الأردني الابقاء لمدة خمس سنوات بعد بلوغه السن القانوني إذا ثبتت حاجة المرفق لخدمات الموظف ، اما المشرع العراقي فقد أشار في قانون رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٩ التعديل الأول لقانون التقاعد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ إلى تحديد سن الإحالة إلى التقاعد بـ (٦٠) ستين سنة وأورد عدة استثناءات في المادة (٢) من القانون المذكور (للأساتذة الجامعيين و الأطباء العدليين والمستشارون والمستشارين المساعدين و الطيارين المدنيين) لغاية سن (٦٣) ثلاث وستين سنة ، و تحديد سن (٦٥) للمشمولين بقوانين الفصل السياسي و مؤسسة الشهداء ومؤسسة السجناء السياسيين .

٤. المشرع الاماراتي بالقانون رقم ٢ لسنة ٢٠٠٠ المادة (٣٠) كان أكثر عدالة وانصاف للموظف حيث يمنح مكافأة عن المدة الزائدة بواقع مرتب أو أجر ثلاثة أشهر عن كل سنة بفئة أخر راتب أو أجر تقاضاه بشرط دفع الاشتراك.

٥. المشرعان العراقي و الأردني أوردا نصّاً أن يدفع للموظف بعد انفكاكه بدلاً يعادل مجموع متراكم الرواتب عن مدة الاجازات الاعتيادية التي كان يستحقها عند انتهاء خدمته على أن لا تزيد عن (١٨٠) بالقانون العراقي و (٦٠) يوماً بالقانون الأردني لكن المشرع الجزائري سار باتجاه معاكس في المادة ٢٠٥ من الأمر ٥٣/٥٦ فلا يمكن بأي حال تعويض الإجازة براتب.

٦. عدم نص بعض القوانين على تشكيل هيئة خاصة لفض النزاعات الحاصلة من تطبيق قوانين التقاعد على سبيل المثال المشرع الأردني فترك هذه النزاعات لسلطة القضاء وكذلك المشرع اللبناني بقانون التقاعد رقم ٢٧ لسنة ١٩٨٣ الذي يعطي مجلس الوزراء صلاحية البت في الخلاف بين المتقاعد ومجلس الخدمة المدنية.

٧. خلو القوانين العراقية المتعاقبة من تشكيل جمعية خاصة لشؤون المتقاعدين.

٨. خلو القانون التقاعد الحالي رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل من النص على مراعاة زيادة الرواتب التقاعدية كلما زادت نسبة التضخم كما اتجه القانون السابق رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ في المادة (٣٠) منه تحقيقاً لضمان توزيع الدخل بين الأفراد.

التوصيات

وفي نهاية البحث المتواضع توصلنا إلى جملة توصيات لعلها تُسهم في تطوير بعض النصوص:

١. اعتبار أنظمة التقاعد إحدى وسائل الحد من البطالة وذلك بتقليل السن القانوني الوجوبي من ٦٠ إلى ٥٥ للرجل و ٥٠ سنة للنساء ، مع تعديل الاستثناءات الواردة في المادة (٢) من قانون التعديل الأول رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٩ لثلاث سنوات اضافية للسن القانوني المحدد .
٢. عدم استثناء الموظف المتقاعد من أيّة تطورات فكرية أو تكنولوجيا وضرورة اندماجه مع المجتمع وعدم عزله عمّا يدور حوله فليس كل متقاعد عاجز أو مريض وضرورة اشراكه في الأنشطة اليدوية والتطوعية والتدريبية للاستفادة من ميزاتهم.
٣. رفع كفاءة موظفي الهيئة العامة للتقاعد من خلال اعدادهم وتدريبهم المستمر وادخال أحدث تكنولوجيا المعلومات.
٤. فرض عقوبات على الشركات والدوائر التي تجبر الموظفين للإحالة إلى التقاعد لأسباب غير مهنية وتطبيق المادة (١٢/ثالثاً) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل تطبيقاً سليماً بعيداً عن الاتجاهات السياسية غير المهنية .
٥. دعوة المشرع العراقي إلى ضرورة معالجة القصور بالمادة ٢١ تاسعاً من القانون رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدلة بموجب المادة (٥) من قانون التعديل الاول رقم ٦ لسنة ٢٠١٩ الخاصة بموضوع (مكافأة نهاية الخدمة) وأن يكون منحها يتناسب مع خدمة الموظف كل حسب استحقاقه.
٦. ضرورة وجود قطاع مصرفي يعمل بكلّ سلاسة وسهولة لمواجهة الزيادة في اعداد المتقاعدين ويساهم في انجاح النظام التقاعدي.
٧. ندعو القوانين العربية بالسير على نهج القانون الفلسطيني بسريان قانون التقاعد على جميع الهيئات المحلية ومؤسسات العمل الأهلي والمجتمع المدني بقانونه رقم ٧ لسنة ٢٠٠٥.
٨. تأسيس جمعية عراقية للمسنين على غرار الجمعيات التقاعدية في مصر ورابطة الأجيال في تونس وجمعية المتقاعدين في المغرب والسعودية وجمعية المتطوعين الأمريكيين التي أسست عام ١٩٦٩.
٩. تشكيل هيئة الخبراء المتقاعدين للاستفادة من مواهب ونتاج الأفكار الإدارية المتراكمة لديهم أو اعتبارهم كمستشارين لمؤسسات الحكومة والمجتمع مع تغيير بمواعيد دوامهم يتناسب والمرحلة العمرية أو حتى تأسيس جامعة خاصة بهم باعتبار حياة التقاعد حياة جديدة كما فعل المشرع الياباني ومنذ عام ١٩٦٩ بإنشاء جامعة تقبل الأشخاص الذين يتجاوز عمرهم (٦٠) فقط.
١٠. تضمين أنظمة التقاعد العراقية نص يشير إلى أنه في حالة وجود فائض يسمح بإضافة مزايا جديدة للمنتفضين من هذه الأنظمة فيجوز تقرير ذلك بعد موافقة مجلس الوزراء أو الجهات المختصة كما فعل المشرع السعودي بالمادة (٤١) من نظام التقاعد المدني رقم (٥٣) لسنة ١٤٢٤ والمادة (١٣) من نظام التقاعد المدني رقم (٤١) لسنة ١٣٩٣.

الهوامش:-

(١) د. أنـور أحمـد ارسـلان، القـانون الإداري، دار النهضـة العربيـة، القـاهرة، ١٩٩٣، ص٦٤. د. سـهير عبـد المـنعم اسماعيـل، الحمايـة الجنائيـة لنزاهـة الوظيفـة العامـة، رسـالة دكتـوراه، جامعـة القـاهرة، ، ١٩٨٥، ص٦٧. Francois Gazier, La Fonuction Publique Dansiemon de, ١٩٧٢, p. ١٥.

(٢) المؤتمر الدولي الرئيسي، ١٤/نوفمبر/٢٠١٨، في مجال الضمان الاجتماعي.

(٣) المنجد الأبجدي، الطبعة الأولى، دار المشرق، بيروت– لبنان، ١٩٦٨، ص٢٨.

(٤) نظام التقاعد في امريكا ومصادر الفوائد التي تحصل عليها: https://٧ mja. Com.

(٥) محمـد/ لـيقط، نهايـة الحيـاة الوظيفيـة في مجـال الوظيفـة العموميـة، رسـالة ماجسـتير، جامعـة محمد هيضر، بسكرة، ٢٠١٥، ص٥٢.

(٦) سـليمان أحميـة، التنظـيم القـانوني لعلاقـات العمـل في التشـريع الجزائـري، الجـزء الثـاني، ديـوان المطبوعات الجامعية/ الجزائر، ١٩٩٨، ص٣٤٠.

(٧) د. ملكيـة الصـروخ، القـانون الإداري، دراسـة مقارنـة، الشـركة المغربيـة لتوزيـع الكتـب، ٢٠٠٦، ص٤٠٩.

(٨) المعاشات التقاعدية في دول الخليج والعالم العربي. Suputniknews, ٢٠١٩/٩/٢٣.

(٩) تأمين المعاش التقاعدي. https:// Kuvey Hurk. com

(١٠) https:// ar. M. Wikipedia. Org/ wiki.

(١١) نظام التقاعد في أمريكا. https://٧ mja. Com.

(١٢) https:// ar. M. Wikipedia. Org/ wiki.

(١٣) يُنظُر: القانون الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٥ المعدل.

(١٤) http:// www. Uaw. Org/ Contracts/ ٠١/ Gord. Nrig/ Ford/ nriz. PNP.

(١٥) https:// arabic. russie. Com/ business ٢٩/٨/٢٠١٨ مال واعمال .

(١٦) وكالة الثقة للتأمين/ شباط/ ٢٠١٨ Oitiven Sngorte

(١٧) أنواع التأمين الصحي والضمان الاجتماعي في تركيا https:// rbtna. Com.

(١٨) محمد حسن قدو، الرعاية الاجتماعية في تركيا ١٣ يناير ٢٠١٥ www. Truk. Press.

(١٩) محمد القنبليط، المعاش التقاعدي ليس ارثاً أو ضماناً اجتماعياً، جريدة الحياة، ٢٣ مارس، ٢٠١٩.

(٢٠) www. Niqash. org

(٢١) محمد حسنين، نظام التغطية الاجتماعية في قطاع الوظيفة العمومية، بحث منشور بمجلة الحدوث الإدارية، العدد ، ص٩.

(٢٢) https: // ar. M. Wikipedia. Org/ wiki.

(٢٣) G M Pension Plan: A $ ١٠٠ Billion Problem Swept under the rng- cbs news, ٢٠٠٩.

(٢٤) لماذا المتقاعدون أغنياء في أمريكا. ٢ www, ankawa. Com/ Forum/ Index php topic

(٢٥) نظام التقاعد في امريكا. https: // imja. com

(٢٦) ما هي أفضل بلدان العالم للتقاعد .٢٥/٥/٢٠١٧ Arabic. Euro news. Com

(٢٧) http: // M. actn. Enriron Ment. Com.

(٢٨) نظام التقاعد في البلدان الأوربية بين السن ومدة العمل أوربا اليوم ٢٠١٠/١٠/٧.

(٢٩) www. Aljazeera. Net. News. Business.

(٣٠) المؤسسة العامة للتقاعد. www. Pension. Gor. Sa. De Fault. As px Public Pension A Eency.

(٣١) Abu Dhabi Retirement Pension- Benfits Fund.

(٣٢) د. عدنان عريد الشجيري، كيف عرف نظام التقاعد في الدولة العراقية، جريدة المدى، ٢٠١٣/٩/٨.

(٣٣) غني أمنية، توزيع الاختصاص بين جهات القضاء الإداري وجهات القضاء العادي. عبد القادر عود، المنازعة الإدارية، دار هومة، الجزائر، دون سنة طبع، ص٥٧.

(٣٤) عمار أبو ضياف، الوسيط في قضاء الالغاء، ط١، دار الثقافة والنشر، عمان، ٢٠١١، ص٦٠.

(٣٥) حسبريس، طارق، الأحد ١٣ يوليو ٢٠١٥.

(٣٦) Invest in Turkey / www. Invest. Gor. Tr.

(٣٧) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٦١، ٧ لسنة ٤٢ قضائية عليا، جلسة ٢٩ يناير، كانون الثاني، ٢٠٠٠، المجموعة الخامسة والأربعون، ص٤٠٩.

(٣٨) قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة رقم ١١ تقاعد تمييز ٢٠٠٦، منشور في قرارات وفتاوي مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٦، وزارة العدل، ص٥٧١.

(٣٩) قرار رقم (٣) في ٢٠١٣/٥/٦، اتحادية، اعلام ٢٠١٣.

(٤٠) يُنظُر: تقرير مؤسسة فيرسر للاستشارات في مجال الموار البشرية والتقاعد Arabic- euro news. Com. ٢٠١٧/١٠/٢٥.

المصادر

أولاً: الكتب

١. د. أنور أحمد ارسلان، القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٣ .

٢. د. سهير عبد المنعم اسماعيل، الحماية الجنائية لنزاهة الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٨٥ .

٣. المنجد الأبجدي، الطبعة الأولى، دار المشرق، بيروت– لبنان، ١٩٦٨.

٤. سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية/ الجزائر، ١٩٩٨.

٥. د. ملكية الصروخ، القانون الإداري، دراسة مقارنة، الشركة المغربية لتوزيع الكتب، ٢٠٠٦.

٦. محمد القنبليط، المعاش التقاعدي ليس ارثاً أو ضماناً اجتماعياً، جريدة الحياة، ٢٣ مارس، ٢٠١٩.

٧. نور علوان، أبرز مشاكل أنظمة التقاعد في العالم العربي، نون بوست، ٦/ يوليو/ ٢٠١٨.

٨. محمد حسن قدو، الرعاية الاجتماعية في تركيا، ١٣ يناير ٢٠١٥.

٩. غني أمنية، توزيع الاختصاص بين جهات القضاء الإداري وجهات القضاء العادي. عبد القادر عود، المنازعة الإدارية، دار هومة، الجزائر، دون سنة طبع .

١٠.عمار أبو ضياف، الوسيط في قضاء الالغاء، ط١، دار الثقافة والنشر، عمان، ٢٠١١

ثانياً: التشريعات

١. القانون الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٥ المعدل.

٢. قانون الخدمة الاردني رقم ٥٥ لسنة ٢٠٠٢.

٣. قانون التقاعد العراقي الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤

٤. نظام التقاعد في امريكا : https://٧ mja. Com. .

ثالثاً : الملفات الاجنبية

١٠ G M Pension Plan: A $ ١٠٠ Billion Problem Swept under the rng- cbs news, ٢٠٠٩.

٢٠ Chile Presidential Advisory Canncil (The Marcel Commision), ٢٠٠٦.

رابعاً : البحوث والمواقع الالكترونية

١. محمد/ ليقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة محمد هيضر، بسكرة، ٢٠١٥،

٢. محمد حسنين، نظام التغطية الاجتماعية في قطاع الوظيفة العمومية، بحث منشور بمجلة الحدوث الإدارية .

٣. د. عدنان عريد الشجيري، كيف عرف نظام التقاعد في الدولة العراقية، جريدة المدى، ٢٠١٣/٩/٨.

٤. تأمين المعاش التقاعدي. https:// Kuvey Hurk. Com

٥. المؤتمر الدولي الرئيسي، ١٤/نوفمبر/٢٠١٨، في مجال الضمان الاجتماعي

٦. التقرير السادس، الضمان الاجتماعي من أجل العدالة الاجتماعية، ٢٠١١.

٧. نظام التقاعد في البلدان الأوربية بين السن ومدة العمل أوربا اليوم ٢٠١٠/١٠/٧ .

٨. القرار رقم ٢٠ المؤرخ في ٢٠٠٨/١/٣، الموقع الالكتروني لوزارة العدل المغربية.

٩. تقرير مؤسسة فيرسر للاستشارات في مجال الموار البشرية والتقاعد ٢٠١٧/١٠/٢٥. Arabic- euro news. Com.
١٠. محمد حسن قدو، الرعاية الاجتماعية في تركيا ١٣ يناير ٢٠١٥ www. Truk. Press.
١١. Francois Gazier, La Fonuction Publique Dansiemon de, ١٩٧٢, p. ١٥.
١٢. المعاشات التقاعدية في دول الخليج والعالم العربي. Suputniknews, ٢٠١٩/٩/٢٣.
١٣. https:// ar. M. Wikipedia. Org/ wiki.
١٤. http:// www. Uaw. Org/ Contracts/ ٠١/ Gord. Nrig/ Ford/ nriz. PNP.
١٥. www. Ankawu. Com/ Forun/ Index. Pnp topic.
١٦. https:// arabic. russie. Com/ business ٢٩/٨/٢٠١٨
١٧. https:// www. Superguide. Com. Au/ accessing- Superan- nution/ age- pension vates. (Australin Age pension rates ٢٠ march ٢٠١٩ to September ٢٠١٩).
١٨. وكالة الثقة للتأمين/ شباط/ ٢٠١٨ Oitiven Sngorte
١٩. أنواع التأمين الصحي والضمان الاجتماعي في تركيا https:// rbtna. Com.

خامساً: الاحكام والقرارات

١. قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة رقم ١١ تقاعد تمييز ٢٠٠٦، منشور في قرارات وفتاوي مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٦، وزارة العدل.
٢. قرار بتاريخ ٢٠ اكتوبر لسنة ٢٠١٦، أشار إليه محمد ابو حجر جريدة الوطن، ٢١ اكتوبر ٢٠١٦. www. Al. watan. Com. Print news.
٣. حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٦١، ٧ لسنة ٤٢ قضائية عليا، جلسة ٢٩ يناير، كانون الثاني، ٢٠٠٠، المجموعة الخامسة والأربعون.
٤. قرار رقم (٣) في ٢٠١٣/٥/٦، اتحادية، اعلام ٢٠١٣.