

تقرير مؤتمر د شبيب دياب للمتقاعدين في البلدان العربية

يشكل المتقاعدون في زماننا نسبة 20% من سكان الأرض، و30% من عدد الناخبين. وتراوح هذه النسب بحسب الموقع الاقتصادي للدول، ومستوى الخدمات الصحية، والسياسة الصحية، ومستوى القوانين الناظمة لأوضاع المتقاعدين؛ فالدول المتقدمة في مجال الخدمات الطبية والاستشفائية تفترض أن يطول عمر المتقاعد، ولكن هذا الأمر مرهونٌ بما تقدّمه الدولة للمتقاعدين من الخدمات الصحية على مستويي الطبابة والاستشفاء، فضلاً عن الخدمات الأخرى.

وفي المقابل تتأثر حياة المتقاعدين بالقوانين الناظمة للتقاعد؛ فهناك دول تلحظ دساتيرها تضمن قوانين تنظّم حياة المتقاعدين، ودول ليس فيها أي نظام للتقاعد وكأنّها لا تزال من مخلفات العصور الوسطى. وأما الدول التي تنظّم أوضاع المتقاعدين فتختلف هي الأخرى في مستوى التقديمات التي ترعى حياة المتقاعد؛ ففي الأنظمة الرأسمالية تختلف أنظمة التقاعد بحسب غنى الدولة وفقرها، وبحسب استقرار وضعها الاقتصادي أو اهتزازها، وبحسب تصنيفها بين دول الشمال ودول الجنوب. بيّد أنّ المشترك في القرن الحادي والعشرين هو الأزمة العامة المتنقلة في البلدان الرأسمالية المتقدمة والبلدان التابعة على السواء، وهي تترك بصماتها على المتقاعدين باعتبارهم الحلقة الأضعف في عملية الإنتاج بعد أن أفنّوا زهرة العمر في خدمة أوطانهم أو في البلدان التي يعملون فيها. وقد ارتفعت لهجة التآمر على حياة المتقاعدين وأصحاب المعاشات وكبار السنّ عامّة مع الأزمة العالمية التي أصابت الكوكب نتيجة وباء كورونا فارتفعت الأصوات للتخلص من هذه الفئة العمرية باعتبارها " تشكّل عبئاً على اقتصاديات الدول"، حتى إنّ بعض منظري النيوليبرالية باتوا يرددون في مجالسهم أنّ المتقاعدين يعيشون كثيراً، الأمر الذي يدفع هؤلاء المنظرين إلى البحث عن وسائل للتخلص منهم، فلا يتورعون عن إنتاج فيروسات وأوبئة تقضي على البشر بلا رحمة، ولعلّ منها كورونا وأخواتها. وتسعى بعض الدول إلى التخفيف من أعباء التقاعد من طريق رفع سنّ التقاعد بضع سنوات، وأسّطع مثال على ذلك ما تقوم به فرنسا من تشريع أطلقت عليه " إصلاح نظام التقاعد" يجبر الموظفين والعمال على العمل من سنّ 62 إلى سنّ 64.

ولا بدّ من الإشارة إلى التمييز الحاصل في أنظمة التقاعد بين المرأة والرجل، حيث تعامل المرأة معاملةً دونيةً من خلال الأجر ونسبة التقاعد على السواء، مع أنّ المرأة أثبتت في عصرنا أنّها قادرة على القيام بأيّ مهنة، فضلاً عن تفوّقها في عدد من المهن، وبخاصة في مجال التربية والتعليم. وأمّا البلدان ذات التوجّه الاشتراكيّ فإنّها تحاول حماية المتقاعدين من خلال استحداث أنظمة للتقاعد وتطويرها، ولكنها تتعرّض أحياناً بسبب أحوالها الاقتصادية.

وفي المقابل تحاول الدول الكبرى ذات الأنظمة الرأسمالية حلّ أزمتهما على حساب الدول الأخرى، كما فعلت الولايات المتّحدة الأميركيّة بعد 2008 إذ فرضت "أخوات" على بعض الدول العربية من مثل المملكة العربيّة السعوديّة والإمارات العربيّة المتّحدة في عهد "باراك أوباما"، ومن مثل ما فرضه الرئيس الأميركيّ "دونالد ترامب" على المملكة العربيّة السعوديّة مقابل حماية مزعومة من التهديد الإيرانيّ.

ويلاحظ المراقبون أنّ السياسات المتّبعة في أكثر البلدان الرأسمالية التي تعاني من مصاعب اقتصاديّة تحاول حلّ أزماتها على حساب المتقاعدين، نتيجة الضغط الذي تتلقاه من البنك الدوليّ وصندوق النقد الدوليّ. وينطبق هذا الأمر على اليونان وإسبانيا وإيطاليا وغيرها بلدان الاتحاد الأوروبيّ، ولا سيّما البلدان التي خرجت من المعسكر الاشتراكيّ في العشر السنوات الأخيرة من القرن العشرين. ويجترح المتقاعدون في العالم أشكالاً من النضال، لعلّ آخر مظاهرها ما يجري في فرنسا منذ أشهر من تظاهرات يقوم بها المتقاعدون ومن هم في الوظيفة العامة ويتعرّضون للضرر جرّاء التعديلات المقترحة فيما أُطلق عليه "إصلاح نظام التقاعد". كذلك استطاع المتقاعدون في إسبانيا الحصول على زيادة بلغت 8,5% في حين حصل من هم في الخدمة على زيادة 3,5%.

ويعني ذلك أنّ المتقاعدين قادرين على تحقيق إنجازات ومكاسب متى عرفوا كيف يختارون شعاراتهم، ويصوغونها، وينظّمون أنفسهم، ويختارون الوقت المناسب لطرحها، والشكل الملائم للنضال من أجلها.

ولا تختلف نسب المتقاعدين في البلدان العربيّة بالنسبة إلى عدد السكان، وإنّ كانت تختلف بين بلد وآخر، ولكنّ نسبتهم إلى عدد الناخبين قد تقلّ عن النسبة العالميّة بسبب اختلاف الأنظمة السياسيّة، وما تلحظه قوانينها من مشاركة لكبار السنّ في الانتخابات، أو لغياب الانتخابات أصلاً عن بعض الدول العربية، أو للتمييز في الحقوق السياسيّة بين الجنسين، ذلك أنّ بعض الدول تمنع المرأة من المشاركة في العمليّة الانتخابيّة، الأمر الذي يحجب ما يقارب من 30% من النساء من الانتخابات أي ما يفوق 15% من عدد الناخبين.. وعلى العموم فإنّ المتقاعدين في البلدان العربيّة يتفاوتون في الحقوق بين بلد وآخر، تبعاً لنظامه السياسيّ أو تبعاً لمستواه الاقتصاديّ وللتقاليد النضالية فيه.

ويبدو أنّ أكثر البلدان العربية لا تلحظ أيّ قانون لمعاشات التقاعد في القطاع الخاص، الأمر الذي يحرم فئة اجتماعيّة كبيرة من الحماية القانونيّة، ويعرّض هؤلاء إلى الابتزاز السياسيّ لقاء بعض الخدمات الطبيّة التي يحتاج إليها المتقاعدون، من مثل أدوية الأمراض المزمنة والأمراض المستعصية وخدمات الاستشفاء. والمشارك في أنظمة التقاعد العربيّة أنّها تلحظ

نظامين أو أكثر للتقاعد، على أن يكون هناك نظام خاص بتقاعد العسكريين، يختلف في تفاصيله بين دولة وأخرى. وهناك ظاهرة أخرى هي نظام تعويض للنواب والوزراء في أكثر من بلد عربي، ففي لبنان شرع النواب لأنفسهم بمعاش تقاعدي يتوارثه الأبناء والبنات، بحسب الدورات النيابية التي يشغلها النائب، حيث يحصل على 75% إذا شغل ثلاث دورات في مجلس النواب أي 12 سنة في حين لا يحصل الموظف عن هذه المدة أكثر من المحسومات التقاعدية، ولا يستحق معاشاً تقاعدياً قبل انقضاء 25 سنة عمل فعلية أي خالية من أي إجازة من دون راتب.

وأما البلدان التي تلاحظ أنظمة للتقاعد فتشارك في أنها تقوم بحسم نسبة من الراتب تطلق عليه تسمية "محسومات تقاعدية، تتراوح بين 6% و12% من الراتب، بالإضافة إلى الشهر الأول بكامله من كل ترقية وظيفية أو تصحيح أجور، على أن تساهم الدولة باعتبارها ربّ عمل بنسبة مشابهة أو أكثر، تختلف من دولة إلى أخرى. وقد كانت أكثر الدول العربية التي تلاحظ نظاماً للتقاعد تشارك في أنها تدفع معاشاً تقاعدياً هو عبارة عن الراتب الأخير إن خدم الموظف 40 سنة، غير أنّ أكثر هذه الدول لم تنشئ صناديق للتقاعد، ووضعت أموال التقاعد في الخزينة، وجعلتها عرضة للتأثر بالأزمات الاقتصادية التي تعرّض لها هذه البلدان، فتدّمت السلطة يدها إلى صناديق التقاعد لحلّ أزماتها، أو لتسرقها، كما هو الحال في فلسطين، أو لتخفيض نسبة الإفادة من معاش التقاعد، أو لتخفيض الخدمات الموازية التي تؤدّيها الصناديق الضامنة، من مثل تعاونيات الموظفين وصناديق التعاضد.

وتختلف نسبة المعاش التقاعديّ مقابل الراتب الأخير بين بلد عربيّ وآخر، حتى إنّ بعض البلدان تعمل بنظامين مختلفين للتقاعد، بحسب المقاطعة؛ ففي العراق مثلاً لاحظ المؤتمر نظامين مختلفين، حيث لا يزال إقليم كردستان يعمل بنظام رقم 27 / 2006 الذي يحرم الزوجة والأولاد من أيّ معاش تقاعديّ، في حين تعمل المقاطعات الأخرى بنظام رقم 9 / 2014 الأكثر عدالة من الأول. وتضع البلدان حدّاً أقصى للمعاش التقاعديّ يتراوح بين 60 و85% من الراتب الأخير مقابل خدمة معينة، هي على الأرجح 40 سنة؛ فإذا خدم الموظف عدداً أقل وجب قسمة النسبة القسوى من الراتب على 40 وضررها بعدد سنوات الخدمة. فإذا كانت النسبة القسوى في لبنان مثلاً 85% وخدم الموظف 25 سنة صارت نسبة المعاش 53,125% فإذا راتبه 3.000.000 صار معاشه التقاعدي: 53,125 X 3.000.000 = 1.553,750 ليرة لبنانية. وتختلف أنظمة التقاعد العربية في التشريع؛ فهناك أنظمة تقدّم معاشاً للزوجة والأولاد حتى سنّ معينة مقابل بلدان أخرى تحرم الزوجة والأولاد من أي مساعدة. وفي العراق لاحظ المؤتمر فروقاً في معاشات التقاعد، فهي 80% إذا بلغ الموظف السنّ القانونية أي 62 سنة، وإذا خدم مدة أقل حصل على 60% فضلاً عن أنّ أكثر من مئة ألف متقاعد في كردستان لا يشملهم أي نظام تقاعديّ وأشار المؤتمر إلى أن الجزائر تعمل في ثلاثة أنظمة معاشات. يدفع القطاع العام للموظف 80% من متوسط الراتب الشهري لأفضل خمس سنوات لمن أمضى خدمة اثنتين وثلاثين سنة على الأقل، وتخفض هذه النسبة مع تناقص سنوات الخدمة بمعدل 2.5% في السنة من الخدمة بالنسبة لمستحقي المعاش، في حين أنّ نظام التقاعد الخاص بصندوق المعاشات الخاص يمنح صاحب المعاش كامل الراتب الأخير حيث يشمل كبار مسؤولي

الدولة، ويحتفظ الوزراء مثل الحكومة بمزايا تقاعدهم، والنظام الثالث هو الجيش نظام. وتوهم بعض الحكومات العربية أنها تقوم بإصلاح النظام التقاعدي، غير أن ما يُطلق عليه إصلاحاً ليس سوى تخريب لحياة المتقاعد، واعتداء على حقوقه المكتسبة؛ ففي المغرب - على سبيل المثال - كان المتقاعد يحصل على 100% من الراتب الأخير بعد أربعين سنة في الوظيفة الفعلية، ومثل ذلك في لبنان، وصار في المغرب 80% بعد الإصلاح، و85% في لبنان. وكان الموظف يساهم بـ 10% في المغرب، وصار بعد الإصلاح 17%. كذلك ارتفع سنّ التقاعد إلى 68 سنة.

وقد زادت الأزمات الاقتصادية في هموم المتقاعدين، فلاحقتهم لغنة تخفيض معاشاتهم، أو فرض ضرائب عليها. و"زاد في الطين ملة" الوباء الأخير الذي شغل العالم لما يقارب ثلاث سنوات، وهو وباء كورونا الذي قضى على ما يقارب 20 مليون إنسان أكثرهم من كبار السن. وتسعى البلدان الواقعة تحت ضغط البنك الدوليّ وصندوق النقد الدوليّ إلى تخفيض المعاشات التقاعدية أو استحداث أنظمة وقوانين تمنع عائلة المتقاعد المتوقّى من الإفادة من معاشه التقاعديّ أو تخفض النسبة إلى حدود دنيا. وهذا الأمر ليس بعيداً عن أنظمة التقاعد العربية.

ولاحظ المؤتمر غياب التنظيمات النقابية للموظفين، والمستغرب أن بعض الدول تسمح بانتساب الموظف إلى الأحزاب السياسية، وتمنعه من الانتساب إلى النقابات؛ ففي لبنان - على سبيل المثال - يحق للموظف أن ينتسب إلى الأحزاب، بحسب قانون الطائف، شرط ألا يتولّى مسؤوليات قيادية، لكنّ القانون شيء والتطبيق شيء آخر؛ فهناك موظفون حزيون يشغلون وظائف في الفئة الأولى ومسؤوليات قيادية رفيعة، والأسماء كثيرة. ويبدو أنّ الخوف من العمل النقابيّ للموظف ظاهرة عربية، حيث تعمل بعض الدول على "تدجين" النقابات وتطويعها، أو تعيق عملها. وما دام التنظيم النقابيّ ممنوعاً على الموظف العامل والمتقاعد على السواء فإنّ الموظفين يجتروحون أشكالاً وأسماء من الهيئات النازمة لنضالاتهم، ويناضلون من خلالها لتحقيق مطالبهم، كأنّ يطلقون عليها تسمية روابط أو تنسيقيات أو غير ذلك من الأسماء.

وإذا كان المتقاعدون يُعدّون فئة مهمّشة غير قادرة على تنظيم نفسها لتحقيق مطالب المتقاعدين، وتحسين مستوى معيشتهم فإنّ السنوات الأخيرة أثبتت أنّ هذه الفئة تستطيع - إذا نظّمت نفسها في هيئات نقابية - أن تبتكر أشكالاً من النضال تتلاءم مع وضعها وقدرات المتقاعدين، وأن تحمي مكتسباتها وحقوقها، وأن تحقّق مكاسب جديدة. وأثبتت التجربة في لبنان مثلاً أنّ ولادة المجلس التنسيقيّ لمتقاعدي القطاع العام من شأنها تنظّم إيقاع التحركات المطالبة للمتقاعدين، على الرغم من بعض التعرّ والصعوبات التي تحول دون شمول النضال أكبر عدد من المتقاعدين بفعل تكلفة النقل الناجمة عن انهيار القدرة الشرائية للمعاشات والرواتب على السواء. ومع هذا يمكن النظر إلى نزول المتقاعدين اللبنانيين إلى الشارع ظاهرة إيجابية جديرة بأن تكون مثلاً وقدوة يحتذى بها. ولعلّ هذا الأمر لا يقتصر على لبنان، بل يمكن أن نجد ما يشبهه في البلدان العربية.

ويفرض هذا الوقع جملة من المهمّات على المتقاعدين العرب تتمثّل في:

1- العمل على تشريع هيئات نقابية للمتقاعدين، سواء بالترخيص القانوني لها أم بإثبات شرعيتها من خلال تكريس دورها النضالي لتكون قوة فاعلة في الساحة النقابية. وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ السلطات لا تسمح بسهولة باستحداث نقابات للمتقاعدين، لكنّ النضال وحده هو ما يكرّس شرعية أي هيئة نقابية في الشارع قبل أن تستحصل على نص قانوني.

2- توحيد جهود الهيئات النقابية للمتقاعدين لتوحيد نفسها في البلد الواحد، على طريق توحيد جهود الهيئات النقابية في البلدان العربية.

3- التنسيق والتعاون مع الهيئات النقابية للعاملين، باعتبارهم متقاعدين بالقوة، وسيصبحون ذات يوم متقاعدين بالفعل.

4- ضرورة التنسيق مع النقابات المنضوية إلى (FSM) للعمل المشترك من أجل إنشاء هيئات نقابية للمتقاعدين في البلدان التي ليس فيها عمل نقابي للمتقاعدين.

5- تبادل الخبرات والمثاقفة النقابية بين اتحادات النقابات والجمعيات للمتقاعدين في البلدان العربية، عبر تنسيقية اتحادات النقابات والجمعيات للمتقاعدين في البلدان العربية.

6- اليقظة التامة حيال كل ما يحاك من مشاريع تصيب معاشات المتقاعدين بالضرر، لأنّ أيّ خسارة يتعرّض لها المتقاعدون في أي بلد عربيّ قد تترك أثراً سلبياً على المتقاعدين في البلدان الأخرى.

ويمكن القول إنّ المتقاعدين في البلدان العربية يشكّون قوة فاعلة متى كُنّا قادرين على الاستفادة من قدراتنا الذاتية، على مستوى الدراسات والتخطيط والتنظيم وتنفيذ أشكال النضال واختيار الوقت والأسلوب المناسب لأيّ تحرّك نقابيّ.

عاشت وحدة المتقاعدين في البلدان العربية من أجل حياة كريمة.

1- منسق تنسيقية اتحادات النقابات والجمعيات للمتقاعدين في البلدان العربية التابع للاتحاد الدوليّ للنقابات المتقاعدين وأصحاب المعاشات (UIS ل Per) التابع للفدرالية النقابية العالمية (FSM)

الأمين العام للاتحاد الدوليّ لنقابات المتقاعدين وأصحاب المعاشات (UIS ل Per) التابع للفدرالية النقابية العالمية (FSM)

حاكم بشير

كيم بوكس





أمين العلاقات العامة والنقابية في
رابطة قدامى أساتذة الجامعة اللبنانية
د حسن اسماعيل