|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **جامعـة المــلك سـعـود****كليـــة الآداب****قسم الدراسات الاجتماعية** |  |  |

نظام التقاعد السعودي وتعامله مع المرأة

**دراسة وصفية تحليلية مقارنة بأنظمة بعض الدول الأخرى**

**دكتورة / لطيفة عبد العزيز العبد اللطيف**

أستاذ علم الاجتماع المساعد

جامعة الملك سعود

1431هـ - 2010 م

**قائمة المحتويات**

|  |  |
| --- | --- |
| الموضوع | رقم الصفحة |
| **الفصل الأول****الإجراءات المنهجية والنظرية** |  |
| المقدمة...................................................... | 1-12 |
| مشكلة البحث .............................................. | 14-15 |
| أهمية البحث ............................................... | 15-16 |
| أهداف البحث .............................................. | 17 |
| تساؤلات البحث ............................................ | 17-18 |
| مفاهيم البحث .............................................. | 18-21 |
| نوع الدراسة ............................................... | 21 |
| منهج البحث ................................................ | 21-22 |
| الدراسات السابقة............................................ | 22-35 |
| **الفصل الثاني****قراءة نظرية لنظام التقاعد السعودي** |  |
| أولاً: التقاعد من منظور مقارن.............................. | 37-58 |
| ثانياً: واقع المرأة السعودية ومدى ملاءمة نظام التقاعد لها.... | 58-99 |

|  |  |
| --- | --- |
| **الفصل الثالث****الخاتمة وأهم النتائج والتوصيات** |  |
| الخاتمة...................................................... | 101 |
| النتائج ..................................................... | 102-108 |
| المقترحات ................................................. | 108-117 |
| المراجع .................................................... | 118-123 |
| ملحق رقم (1) ............................................. | 125-135 |
| ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية ........................... | 136 |

**قائمة الجداول**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **م** | **عنوان الجدول** | **الصفحة** |
| 1 | الموظفون المُحالون للتقاعد خلال الفترة 1420-1429هـ. | 16 |
| 2 | مقارنة بين أنظمة دول مجلس التعاون الخليجي فيما يخص سن التقاعد الذي يتمثل في إسهامات الأفراد والدول في صناديق التقاعد وعدد سنوات الخدمة للحصول على كامل الراتب، وعدد سنوات الخدمة لاستحقاق التقاعد المبكر. | 39 |
| 3 | فئات الاستحقاق ونظام احتساب المستحقات لمعاشات التقاعد، والحد الأدنى للمعاش في دول مجلس التعاون الخليجي. | 42 |
| 4 | توزيع البدلات وعلاوات المعيشة التي تصرف أو لا تصرف مع المعاش لدى دول مجلس التعاون الخليجي حسب أنظمة التقاعد المرعية. | 44 |
| 5 | حركة إجمالي إيرادات ومصروفات صندوق التقاعد السنوي خلال الفترة ما بين 1411-1420هـ في المملكة العربية السعودية. | 48 |
| 6 | مقادير الإسهامات والاشتراكات وتنوعها لدى بعض دول مجلس التعاون. | 49 |
| 7 | أنظمة التقاعد في بعض الجامعات العربية والأجنبية. | 52 |
| 8 | تطور أعداد النساء السعوديات العاملات ومدى مساهمتهن في مجموع القوى العاملة السعودية. | 75 |
| 9 | قطاعات العمل التي تعمل بها المرأة السعودية عام 1419/1420 | 83 |

**الشكر والعرفان**

أشكر الله على توفيقه لإنجاز هذا العمل، كما أتقدم بالشكر العميق لعمادة البحث العلمي في جامعة الملك سعود ممثلة في سعادة الأستاذ الدكتور/ علي سعيد الغامدي وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي ورئيس المجلس العلمي للموافقة على إجراء هذا البحث وتشجيعه للبحث العلمي الجاد. كما أخص بالشكر سعادة الدكتور/ حميد الشايجي رئيس قسم الدراسات الاجتماعية، كما أن للجهود التي بذلها عدة أشخاص فضل لا ينكر في إنجاز هذا البحث وإخراجه بصورته الحالية. فالشكر موصول للأستاذ/ مهنا عبد الكريم المهنا المدير العام لمصلحة الإحصاءات العامة، على الإحصائيات القيِّمة التي أمدني بها. كما تتقدم الباحثة بالشكر الجزيل النابع من الأعماق للأستاذ محمد عبد الله الحسيني السكرتير الخاص لمدير المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية على المعلومات القيِّمة التي قدمها لي. أما على الصعيد الشخصي أتقدم بعميق شكري وامتناني اللامحدود لزوجي العزيز الأستاذ/ سعد الطخيس على جهوده الكبيرة وتفانيه بكل جهد وإخلاص وقبوله كافة الصعوبات بكل رحابة صدر. وتضحيته براحته ووقته طوال مراحل البحث واقتراحاته البناءة التي بدونها ما كان لهذا البحث أن يرى النور ويظهر في صورته النهائية. مما يجعلني أجزم بأنه لولا مساعدته ووقوفه فإني لا أستطيع إنجاز هذا العمل. كما أتقدم بالشكر النابع من أعماق قلبي إلى أخي الدكتور/ صالح العبد اللطيف على جهوده وتعاونه وقراءة النص العربي وتشجيعه لي على البحث والمعرفة ووقوفه بجانبي منذُ بداية هذا العمل حتى نهايته بدون تحفظ وبلا حدود. ومقترحاته القيِّمة التي كان لها أثر كبير في إنجاز هذا البحث.

وفي الختام أتقدم بالشكر العميق والامتنان لأبنائي وبناتي على صبرهم وتحملهم مما شجعني على إنجاز هذا العمل العلمي، وأخص بالشكر ابنتي ريم على جهودها في اختيار صورة الغلاف للنسخ الخاصة لهذا الكتاب.

سائلة الله أن يجعل جهدنا وعلمنا لبنة خالصة في صرح بناء وطننا الشامخ وقبساً وضاءاً في دروب تنميته الثقافية والاقتصادية والاجتماعية.

**الباحثة**

**ملخص البحث**

يعتبر نظام التقاعد أحد الأنظمة الذي يفترض أن يحقق للفرد حياة كريمة بعد انتهاء خدمته من العمل المجتمعي. وينطلق نظام التقاعد السعودي من مبدأ التأمين وليس التوفير. أي أن الهدف من هذا النظام هو ضمان دخل للفرد بعد أن يُحال إلى التقاعد لسد احتياجاته وأسرته أثناء حياته وبعد وفاته.

وقد بينت الدراسات السابقة أن المتقاعدات السعوديات تُعاني كثير منهن من قلة الموارد المالية. والتي ربما يكون من مسبباتها عدم ملاءمة كثيراً من أنظمة التقاعد والإجراءات التنظيمية والتنفيذية المرتبطة بتقاعد المرأة. لأن نظام التقاعد المدني أحد الأنظمة الذي لا يزال قاصراً بالنظرة الموضوعية لوضع المرأة السعودية العاملة لذلك تمثلت مشكلة البحث في دراسة نظام التقاعد السعودي وتعامله مع المرأة. لأن انخفاض الدخل بعد التقاعد لمن لا دخل لها إلا معاش التقاعد يؤدي إلى كثير من المشاكل المالية ويمثل مؤشراً سلبياً لا يُرضيها لأن النواحي المالية لها أهمية كبيرة في حياة المتقاعدة. وقد اعتمد البحث على الدراسة الوصفية التحليلية المقارنة. للمقارنة بين نظام التقاعد المدني السعودي ونظم التقاعد في بعض الدول الأخرى مما يُضفي بُعداً معرفياً عملياً لمشكلة البحث. مستخدماً المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة البحث ونوعيته، بالإضافة إلى المنهج المقارن، لأنه كثير ما يقترن الوصف بالمقارنة. وقد توصل البحث إلى عدة نتائج مستمدة من الدراسة النظرية، وما توفر من معلومات ، وتم من مقارنات بين نظام التقاعد المدني في المملكة وأنظمة التقاعد في بعض الدول الأخرى. وتتلخص أهم النتائج فيما يأتي:

* إن نظام التقاعد السعودي هو الأعلى في الحسميات من الراتب الأساسي (9**%**) بين الدول العربية والخليجية ، كما أنه الأقل في مساهمة الدولة (9**%**) بينما تبلغ نسبة ما تحسم سلطنة عُمان من الموظف (6**%**) وتدفع (15**%**)، وفي البحرين تحسم (5**%**) وتدفع الدولة (10**%**)، وهو الأطول في سنوات الخدمة المطلوبة (40 سنة) للحصول على الراتب كاملاً عند التقاعد. كما أنه في الغالب الأقل في المميزات الأخرى.
* إن نظام التقاعد السعودي ينفرد عن نظام الدول العربية والخليجية وذلك بمنع المرأة من الجمع بين راتبها إذا كانت تعمل والمعاش المستحق لها عن زوجها. ويقتصر على صرف معاش واحد فقط. كما أنه يحرمها من الجمع بين معاشها التقاعدي والمعاش التقاعدي المستحق لها من زوجها وفي ذلك ظلم لها وهضم لحقوقها المالية مقارنة بالدول الأخرى.
* إن نظام التقاعد السعودي يحرم المرأة من صرف تقاعدها بعد وفاتها، إذا كانت لا تُعيل أحداً من أفراد أسرتها فهو يحرمها وورثتها من الحصول على حقها المالي الذي يُخصم من راتبها (9**%**) شهرياً ، والذي يجب أن يُصرف لها كما كان يُستقطع من راتبها طوال مدة عملها. فهو حق من حقوقها المالية، بغض النظر عما إذا كانت تُعيل أحداً أم لا. بل يجب أن يصرف نظام التقاعد لمن تعولهم معاش خاص لهم كما هو الحال في معظم الدول الأخرى. هذه النتيجة تجيب على تساؤل البحث الثاني " ما هي الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة المرتبطة بنظام التقاعد المعمول به في المجتمع السعودي في الوقت الحاضر"؟.
* إن إيرادات صندوق معاشات المؤسسة العامة للتقاعد تفوق بكثير مصروفاته فهو في تنام وتوازن مستمر في وضعه المالي وبمقدوره أن يتحمل زيادة مصروفات لتحسين أوضاع المتقاعدين خاصة الشريحة المتدنية في مستوى معاشاتها الشهرية وتعيش تحت خط الفقر ولا توفر لهم معاشاتهم التقاعدية حد الكفاية المعيشية التي أمر بها الإسلام وجعلها حق لهم يجب على الدولة توفيره لهم. وذلك للحد من حدة المشاكل المجتمعية الكثيرة كالحد من نسبة الفقر. بالإضافة إلى وجوب صرف تقاعد المرأة بعد وفاتها وعدم حرمانها وورثتها من حق لها مستقطع من راتبها أثناء عملها.
* إن سن الإحالة إلى التقاعد المعمول به في المملكة يُعتبر الأقل بين الدول الأخرى (60 سنة هجرية) والسنة الهجرية تقل عن السنة الميلادية بحوالي 11 يوماً، أي أن التقاعد يتم في سن (58 سنة) ميلادية وهذا لا يتفق مع تطور خدمات الرعاية الصحية وتوفر سبل المعيشة والرفاهية، مما يُساعد على زيادة السنوات التي يعيشها الفرد في المجتمع السعودي. كما أوضحت ذلك كثيراً من الدراسات العلمية مثل دراسة (العبيدي ، 1410) و(ابن تنباك، 1421) و(السلطان وبن طالب ، 1424) والتي أكدت نتائجها على ضرورة تمديد سن التقاعد إلى (65-70) خاصة بالنسبة للمجالات الصحية وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات. حيث يفترض أن لا يرتبط بالعمر فقط بل بالتمتع بالقدرات الذهنية المعطية والصحية ، لذلك فإن إحالتهم إلى التقاعد عند سن (60 سنة) وهم في قمة النضج الفكري والعلمي والقدرة على العطاء يؤدي إلى حرمان المستشفيات والمرضى والجامعات والطلبة والطالبات من خبراتهم وكفاءتهم التي في أمس الحاجة إليها. كما يُشكل هدراً اقتصادياً على الدولة التي أنفقت عليهم أموال طائلة لتعليمهم وتدريبهم سواء داخل البلاد أو خارجها. لأن تكلفتهم تفوق العائد الاستثماري منهم ، مما يؤدي إلى هدر الاستثمار البشري لهذه الفئات. هذه النتيجة تُجيب على تساؤل البحث الخامس "هل تحديد الستين من العمر للإحالة إلى التقاعد للمدنيين أمر مناسب في ظل التطور الصحي وارتفاع معدل الأعمار وانخفاض معدل الوفاة المتوقع للسعوديين " ؟.
* إن نظام التقاعد السعودي هو الأقل من حيث الحد الأدنى لمعاش التقاعد (1725 ريال) في المؤسسة العامة للتقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. وهذا لا يكفي الاحتياجات الأساسية للأسرة، لذلك يجب أن لا يقل عن (3000 ريال) لتوفير الحد الأدنى لمتطلبات الحياة المعيشية. هذه النتيجة تتفق مع دراسات كل من (العبيدي ، 1414) و(ابن صنيتان ، 1412) و( السلطان وبن طالب ، 1424) التي أكدت جميعها على أهمية زيادة الحد الأدنى للمعاش التقاعدي. كما تجيب على تساؤل البحث الأول "هل يكفي معاش التقاعد في الوقت الحاضر لتوفير حياة كريمة للمتقاعدة ومن تعول في حياتها وبعد وفاتها " ؟ .
* تواجه بعض النساء المتقاعدات كثير من المشاكل المعيشية نتيجة لانخفاض معاشهن التقاعدي وثباته بينما مستوى المعيشة في ارتفاع مستمر. وتتفق هذه النتيجة مع دراسات ( الغريب ، 1416) و(السلطان وبن طالب ، 1424) و(المهيد ، 1429) التي أكدت نتائجها على أن (76**%**) من المبحوثات يُعانين من المشاكل المالية. كذلك دراسة مجلس الشورى السعودي التي كشفت عن أن أكثر من (50**%**) من المتقاعدين يُعانون من المشاكل المالية بسبب الفرق الشاسع في الراتب قبل التقاعد وبعده. وإن (63**%**) منهم لا يملكون مساكن بسبب معدلات التضخم والمتغيرات الاقتصادية والمعيشية التي يعيشها المتقاعد. كما تجيب هذه النتيجة على تساؤل البحث الثالث " هل تُعاني المتقاعدة السعودية من المشاكل المالية بعد تقاعدها " ؟.
* إن أكثر النساء العاملات ليس لديهن معلومات كافية عن أنظمة ولوائح التقاعد ، لعل ذلك يرجع إلى قصور المؤسسات اللاتي يعملن بها حيث لا تزودهن بالمعلومات عن ذلك ، أيضاً القصور في وسائل الإعلام المقروءة والمسموعة والمشاهدة في توعيتهن بذلك والدفاع عن حقوقهن التقاعدية. فجمعية المتقاعدات التي أنشئت مؤخراً لم تعرف عنها كثير من المتقاعدات. هذه النتيجة تتفق مع دراسة (المهيد، 1429) التي أكدت على أن (56**%**) من المتقاعدات لم يكن لديهن معلومات عن أنظمة ولوائح التقاعد.
* إن أنظمة التقاعد السعودي الحالية غير ملاءمة للمرأة السعودية العاملة وظروفها العائلية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (النمر،1409) التي أكدت على عدم الارتياح من نظام الدوام والتقاعد المطبق حالياً قياساً على ظروف المرأة العاملة الأسرية والاجتماعية والصحية والاقتصادية. و(حلواني ، 1410) التي أكدت على أن مشكلة روتين وأنظمة العمل والتقاعد لا تلائم طبيعة المرأة، بالإضافة إلى عدم توافق نظام العمل مع أعبائها الأساسية. و(اللعبون، 1418) التي أكدت على أن نظام التقاعد لم يُراع فيه وضع المرأة السعودية وأصبح غير ملائم لمتطلبات الحياة المختلفة وأكدت على أهمية إجراء تعديلات ضرورية على هذا النظام بما يتفق مع التغيرات المختلفة التي يمر بها المجتمع السعودي. كذلك أكدت معظم الدراسات المتعلقة بالمجتمع السعودي على عدم ملاءمة أنظمة التقاعد للمرأة السعودية وطالبت بتعديلها وإيجاد نوع من المرونة في آلية تلك النظم للتخفيف من حدة الصراع الذي تعيشه المرأة السعودية العاملة بما يتفق مع ظروفها المختلفة والتغيرات التي يمر بها المجتمع السعودي. هذه النتيجة تجيب على التساؤل الرابع للبحث "هل هناك تغير في نظام التقاعد بما يتلاءم مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والصحية والثقافية والأسرية التي يمر بها المجتمع السعودي" ؟ .
* إن أنظمة ولوائح تقاعد المرأة يجب أن تتغير فقد كانت مناسبة في الماضي عندما كان عمل المرأة غير مرغوب فيه ، ونسبة النساء العاملات قليلة جداً من مجموع القوى العاملة ، ولكن معدل مشاركة المرأة العاملة أخذ ينمو عام بعد عام كما يوضح ذلك جدول (8) فقد كانت النسبة عام 1404/1405 (7.7**%**) ، 1409/1410 (8.8**%**) ، 1414/1415 (9**%**)،1419/1420(9.4**%**) وفي عام 1423/1424 بلغت النسبة (10.3**%**)وفي عام 1428/1429بلغت النسبة (11.6**%**) وارتفعت النسبة إلى (14.4**%**) عام 1430 مما يؤكد على ضرورة العمل على تعديل نظام تقاعد المرأة وإيجاد فرض وظيفية جديدة مناسبة للمرأة حتى تأخذ مكانها الطبيعي في خطط التنمية وسوق العمل.
* أثبتت دراستا المهيد واللعبون أنه كلما كانت الأسرة محتاجة لراتب المرأة فإنها لا تطالب بالتقاعد المبكر. أيضاً تقل رغبتها في ذلك إذا قل دخل زوجها حيث تُساهم في الصرف على الأسرة ومواجهة الاحتياجات الأسرية التي لم يعد راتب الزوج وحده كافياً لتغطيتها نتيجة للتغيرات المختلفة التي يمر بها المجتمع وغلاء المعيشة وارتفاع الأسعار وأجور المنازل.
* اتضح من الدراسة أن للتقاعد المبكر إيجابيات وأخرى سلبيات وتتمثل الإيجابيات فيما يأتي:

أ ـ أنه يوفر عدد من الفرص الوظيفية للخريجات الجديدات ويساعد على التخفيف من البطالة.

ب ـ يساعد على التخلص من البطالة المقنعة في بعض الأجهزة الحكومية.

ج ـ يتيح فرص الترقي للموظفات اللاتي ينتظرن فرص الترقي الوظيفي.

د ـ يساعد على تجديد الخدمة العامة وتحديثها.

هـ ـ يساعد على إدخال دماء جديدة للعمل الحكومي.

و ـ يساهم في زيادة نسبة السعودة في القطاع الخاص.

ز ـ يساعد على تنمية اقتصاد الدولة وذلك من خلال عمل المتقاعدات مبكراً في المهن المختلفة في القطاع الخاص.

ح ـ يؤدي إلى توجه بعض المتقاعدات إلى الأعمال التطوعية والخيرية.

ط ـ يساهم في خفض نسبة العمالة الوافدة في سوق العمل السعودي.

ي ـ يؤدي إلى تحسين الوضع المعيشي للموظفة بسبب عملها لحسابها الشخصي.

ك ـ يخلص القطاع الحكومي من الموظفات غير المنتجات.

أما سلبيات التقاعد المبكر فهي كالآتي:

أ ـ يؤدي إلى تسرب بعض الكفاءات البشرية وأصحاب الخبرات المتخصصة والعالية.

ب ـ يؤدي إلى صرف معاشات التقاعد إلى فترات أطول وزيادة مصروفات معاشات التقاعد.

ج ـ يؤدي إلى تحمل الأجهزة الحكومية مبالغ مالية لتأهيل وتدريب الموظفات الجديدات.

د ـ يؤدي إلى تعطيل بعض الطاقات العاملة في المجتمع نظراً إلى لجوء صاحباتها إلى التقاعد المبكر.

هـ ـ يحرم قطاعات العمل من الخبرات الوظيفية التي صرفت عليهن مبالغ مالية لإعدادهن للعمل بشكل أفضل.

و ـ توقف الخصم من راتب الموظفة (9**%**) التي تحول إلى صندوق معاشات التقاعد مع نسبة مماثلة من الدولة مما يؤثر سلباً على إيرادات صندوق معاشات التقاعد.

ز ـ انخفاض الدخل المالي للأسرة مما يزيد من مشاكلها المالية.

* هناك صعوبة كبيرة في إجراء صرف المعاش التقاعدي . مثال ذلك يُطلب من المحال للمعاش أن يثبت حياته سنوياً وهو يأتي ماشياً على قدميه. كذلك إرهاق الورثة بإثبات المعلومات سنوياً ، مما يتطلب وقتاً طويلاً وجهداً كبيراً وعناء ومشقة المراجعات. حتى يتم صرف المعاش الذي هم في أمس الحاجة إليه خاصة إذا كانوا أطفالاً صغاراً وليس لهم دخل غيره. مما يضطر الأم إلى الاستدانة من الآخرين للإنفاق عليهم حتى يتم صرف معاشهم التقاعدي. فلابد من إتباع إجراءات مرنة وسلسة وذلك بربط تلك الجهات بشبكة معلومات تنسق بينها.

**تمهيد:**

لم يكن نظام التقاعد المعمول به في العصر الحاضر بمواده ومصادر تمويله وطرق صرفه معروفاً في المجتمع الإسلامي والعربي حتى منتصف القرن العاشر الهجري حيث ظهرت أول إشارة إلى هذا النوع من الرعاية والاهتمام من سلطة ذلك الوقت حيال من يقومون بأداء العمل العام عند كِبرهم "إذ جاء في شذرات الذهب لابن العماد في عام (952هـ) أن المولى أحمد ابن حمزة الحنفي الذي اشتغل بالعلم وصار قاضياً في مصر أُعطيَ تقاعداً يقدَّر بمائة عثماني" (ابن تنباك، 1416: 84-85). لذلك يُعتبر نظام التقاعد حديث النشأة والتكوين والفلسفة حيث ظهر في منتصف القرن التاسع عشر الميلادي، نتيجة للتطورات الاقتصادية والصناعية وزيادة النسبة المتوقعة لمن هم فوق سن (60سنة) ولم يكن معروفاً في المجتمعات القديمة. وكان الفرد يعمل حتى يتوقف من تلقاء نفسه، لأن الأعمال كانت بسيطة كالزراعة والرعي وغير ذلك من الأعمال غير الرسمية، وعند النظر في مفهوم وفلسفة التقاعد الحديث ونشأته مع بداية النهضة الصناعية الغربية وذلك من خلال ما عرضه باركر على أساس "أن التقاعد ارتبط بنشأة البيروقراطية والمنظمات الحكومية والشركات والمؤسسات التي لها أسبابها لتحيل موظفيها إلى التقاعد. ومع تطور حركة التصنيع ظهرت الحاجة إلى ظهور نظام للتقاعد لعدة أسباب منها.

1. التطور التكنولوجي الذي واكب الثورة الصناعية وأدى إلى تغيير في طبيعة كثير من المهن والأعمال، وهذا يتطلب حاجة مستمرة للتدريب لمواجهة هذه التغيرات،لأن مهارات العمال المتقدمين في السن ومعارفهم لا تكون ملاءمة لذلك.
2. أدى التعقيد في نظم الإدارة الصناعية والحكومية الحديثة وسيطرة الطابع البيروقراطي على كثير منها إلى سيطرة القواعد والنظم الجامدة التي ترتكز على الإنتاجية ومصلحة العمل ولا تضع في الاعتبار الجوانب الإنسانية، فهي وإن كانت أسهمت في رفع الكفاءة الإنتاجية إلا أنها أغفلت الاهتمام بالإنسان.
3. ظهور نظام التأمينات الاجتماعية والمعاشات هيأ أساساً اقتصادياً ومادياً لتقاعد المتقدمين في السن وعلى ضوئه تحدد سن الستين أو الخامسة والستين كعمر مناسب للتخلي عن العمل والإنسحاب من القوى العاملة (الغريب 1416: 64-65).

ويرى العبيدي أن التقاعد كنظام كما هو متعارف عليه اليوم لم يكن معروفاً في المجتمعات البدائية والتقليدية، بل هو مفهوم حديث ظهر نتيجة لعدة عوامل اقتصادية واجتماعية وإنسانية وتنظيمية يمكن تحديدها فيما يأتي:

1. التطور الذي حققه الغرب في المجال الاقتصادي والصحي وانعكس على صحة الفرد، مما أدى إلى ارتفاع معدلات كبار السن، بحيث أصبحوا يمثلون أعداداً كبيرة مما أوجب إيجاد نظام يكفل لهم حياة ملاءمة.
2. أدى التطور الصناعي في الدول الغربية إلى فائض في الإنتاج سواء على مستوى الفرد أو الجماعة مما ساعد على إمكانية توفير المبالغ اللازمة للصرف على شريحة من السكان بعد انقطاعهم عن العمل.
3. ظهور الاتحادات العمالية التي كرست جهودها لانتزاع حقوق العمال من الشركات والمؤسسات، وإيجاد الوسائل القانونية التي تكفل للعمال حياة كريمة أثناء وبعد ترك الخدمة.
4. قيام بعض الحكومات العربية بسن القوانين التي تكفل للعامل حقوقاً تقاعدية وإعداد أنظمة لتحقيق هذا الهدف.
5. أدى التصنيع وما نتج عنه من عوامل إلى تغيرات جذرية في النظام الأسري، ومن أهم هذه التغيرات انحسار نظام الأسرة الممتدة، والوظائف التي تؤديها، وانتشار نظام الأسرة النووية التي تعني وحدة أسرية مستقلة ومنفصلة. أي أن على كبار السن أن يعتمدوا على أنفسهم لا على أبنائهم الذين يتحملون شؤون أسرهم الخاصة. (العبيدي، 1410: 19-20).

ومما سبق ذكره فإن العوامل والمسببات المذكورة أعلاه حتمت على دول العالم المعاصر إيجاد سن معين تنتهي عنده خدمة الموظف حدد في معظمها بـ(60 – 65 سنة) ويكون مؤهلاً للحصول على معاش تقاعدي. وهنا لابد من الإشارة إلى الحقيقة التي تؤكد على أن معظم الدول العربية والإسلامية قد أخذت نظام التقاعد بمواده المتعددة من الدول المتقدمة.

مع العلم أن المرء لو تأمل في واقع الحضارة الإسلامية وخلال ثمانية قرون كانت مزدهرة لازداد تعجبه وتساؤله ، هل يُعقل أن تُبنى حضارة مزدهرة وحملت شعلة الحضارة الإنسانية قرابة 800 سنة بدون أناس متفرغين ذوي كفاءة عالية في الإدارة والأدب والاقتصاد والسياسة والصناعة والزراعة وغيرها من الأمور الحياتية؟ لا شك أن أولئك المتفرغين هُيئت لهم سُبل المعيشة والإبداع والإنتاج لهم ولأبنائهم وهم على رأس العمل، وحتى بعد بلوغهم السن المتقدمة من العمر بأشكال لا تختلف في محصلتها عن نظام التقاعد، فقد كانت تقدم لهم احتياجاتهم الأساسية وتوفر لهم سبل العيش على شكل مخصصات ومساعدات عينية ، ويصرف لهم كميات محددة من التمر والقمح وغير ذلك من المواد الغذائية السائدة في ذلك الوقت. ولكن مفهوم التقاعد بمعناه الحديث ووسائل تحقيقه ليس له أصل في التراث الإسلامي والعربي لأنه لم يرد في كتب التراث ما يشير إلى ذلك. ولذا فإن المعلومات المتوفرة عن هذا النظام حديثة وليس لها عمق تاريخي حسب علم الباحثة.

الفصل الأول

الإجراءات المنهجية والنظرية للبحث

**مقدمة:**

 لم يحظ نظام التقاعد في السعودية بشكل عام بدراسات وأبحاث مستفيضة تعالج كافة الجوانب والأبعاد، وحتى الدراسات القليلة يركز معظمها على الجوانب الاجتماعية والنفسية للتقاعد فقط ، ربما أن ذلك راجعاً إلى قصر الفترة الزمنية لهذا النظام، وقلة نسبة المتقاعدين في المجتمع السعودي حينذاك، وإن كانت تزداد مع الزمن نتيجة لتطور خدمات الرعاية الصحية، وتوفر سبل المعيشة والرفاه، وقد أشار العبيدي إلى " أنه خلال الفترة ما بين 1950-1955 كان المتوقع أن يعيش الفرد السعودي مدة لا تتجاوز 39سنة، بينما في عام 1982م ارتفعت المدة لتتجاوز 62عاماً" (العبيدي 1414، 51).

**نظام التقاعد في المملكة العربية السعودية:**

 نشأ نظام التقاعد في المملكة بعد الإعلان الرسمي لإنشاء المملكة العربية السعودية باثنتي عشرة سنة نتيجة للتطور الإداري الذي حدث فيها، وأدى إلى تزايد عدد الموظفين المدنيين والعسكريين، وظهرت الحاجة إلى نظام يخدم هذه الفئة من العاملين في الدولة بعد بلوغهم مرحلة متقدمة من العمر أو عجزهم عن العمل. وقد صدر أول نظام للتقاعد عام (1364هـ)، وأسندت مهام تنفيذه إلى وزارة المالية، وفي عام (1380هـ) صدر نظام التقاعد للعسكريين ، وفي عام (1381 ) صدر نظام مستقل للموظفين المدنيين، وقد أدخلت عدة تعديلات على هذين النظامين في عامي (1395) و(1403). كما تم إنشاء صندوق للتقاعد المدني تديره مصلحة معاشات التقاعد ومهمته استثمار المخصصات التقاعدية. (العبيدي، 1410: 32).

 ونظام التقاعد السعودي كأي نظام اجتماعي آخر لابد أن تكون له بداية انطلاقة حتى ولو كانت على وتيرة بطيئة، وعلى أساس أنه نظام جديد كان من المفترض أن يلائم ظروف المجتمع الاقتصادية والاجتماعية ، لذلك فإن عرض المراحل التي مر بها هذا النظام سوف يوضح الصورة لتطور هذا النظام ويخدم أغراض هذا البحث.

وقد مر نظام التقاعد في المملكة بعدة مراحل تتمثل فيما يأتي:

**أولاً نظام التقاعد الصادر عام 1364هـ:**

 يشمل جميع الموظفين السعوديين المدنيين والعسكريين، وقد تم إسناده إلى وزارة المالية لتقوم بتنفيذه. ويطبق على من يبلغ الستين من العمر أو من تنتهي علاقته بالعمل. " ويمول هذا النظام من قبل الموظفين بنسبة (9**%**) من راتب الموظف الأصلي الشهري، وتقوم الدولة بدفع نفس النسبة ، بالإضافة إلى ذلك فإن المُعين الجديد يدفع نصف أول مرتب يتسلمه، وأول زيادة يحصل عليها، وجميعها تدخل كإيرادات للدولة، وتدفع الالتزامات المترتبة على هذا النظام من خزينتها على حساب الميزانية السنوية" (ابن تنباك 1421: 117 والمطيري، 1426: 17).

**ثانياً: النظام الصادر عام 1378هـ :**

 صدر ثاني نظام للتقاعد نتيجة لتطور ونمو واتساع واجبات ومسؤوليات الموظفين ونمو وتطور الدولة. ونشأ مع هذا النظام مصلحة ذات ميزانية مستقلة سُميت مصلحة معاشات التقاعد (المؤسسة العامة للتقاعد) التي باشرت أعمالها مع صدور أول ميزانية لها عام (1379هـ)، ومن وظائفها الاهتمام بالموظفين بعد تركهم الخدمة وتوفير العيش الكريم لهم. وتسري أحكام هذا النظام على جميع الموظفين السعوديين المدنيين والعسكريين الذين تبلغ أعمارهم سن الستين. وقد عني هذا النظام بتنظيم وإدارة صندوق التقاعد تمويلاً واستثماراً كي يمكنه من الوفاء بالالتزامات المالية نحو الموظفين وأسرهم. ويتم تمويل هذا الصندوق بمساهمة الموظفين المدنيين والعسكريين بنسبة ( 9**%**) من أصل الراتب وبالنسبة نفسها تساهم الدولة (ابن تباك، 1421: 118، المطيري، 1426: 19).

**ثالثاً: نظام التقاعد العسكري عام (1380هـ):**

 صدر هذا النظام عام (1380هـ) وتسري أحكامه على العسكريين، ويتم تمويله عن طريق مساهمة العسكريين بنسبة (9**%**) من أصل الراتب وتساهم الدولة بدفع النسبة نفسها. أما الإدارة فقد نصت المادة الثانية من هذا النظام على إنشاء صندوق خاص للعسكريين مستقل عن الصندوق المدني وتتولى إدارته مصلحة معاشات التقاعد (المؤسسة العامة للتقاعد).(المرجع نفسه:120، 19).

**رابعاً: نظام التقاعد المدني (1381هـ):**

 تم استحداث هذا النظام عام (1381هـ) وألغي ما سبقه من أنظمة، وكان دور مصلحة معاشات التقاعد (المؤسسة العامة للتقاعد) واضحاً فيه خلافاً لما كان عليه الوضع في النظام السابق. وتطبق أحكام هذا النظام على جميع الموظفين المدنيين السعوديين المُعينين على وظائف عامة مثبتة في الميزانية العامة للدولة.

**أنواع أنظمة التقاعد في المملكة:**

**1- نظام التقاعد المدني:**

ظهر هذا النظام في غياب كثير من المعلومات الضرورية مما أدى إلى ظهور كثير من السلبيات، لذلك أصبح هناك حاجة إلى تعديله أو إلغائه، فصدر نظام جديد للتقاعد المدني عام(1995م)والذي صاحبه مذكرة إيضاحية تفسر كل ما ورد في هذا النظام من معانٍ وتعاريف. واستحدث قواعد تقرر المعيار في تحديد السن وتاريخ بدء استحقاق المعاش، وأسباب الحرمان منه وغير ذلك. (المرجع نفسه: 122، 19) وسمي بهذا الاسم لتميزه عن نظام التقاعد العسكري حيث لا يوجد نساء يعملن في المجال العسكري في المجتمع السعودي. وسوف يتم تناول هذا النظام بشيء من التفصيل لارتباطه بالبحث.

**2- نظام التقاعد العسكري:**

تطبق أحكامه على العسكريين الذين انتهت خدماتهم بعد عام (1380هـ) ويتم التمويل عن طريق مساهمة العسكريين بنسبة (9**%**) من أصل الراتب، وتساهم الدولة بالنسبة نفسها، وهو نوعان: (1) تقاعد إجباري عند بلوغ سن الستين ويجوز تمديد الخدمة إلى 65 سنة بقرار من مجلس الوزراء (2) تقاعد اختياري بعد 25سنة بشرط موافقة الجهة المختصة بالعمل.

**3- نظام التأمينات الاجتماعية:**

نظام اجتماعي تقاعدي خصص للعاملين في القطاع الخاص وشبه الحكومي يوفر لهم وأسرهم حياة كريمة بعد التقاعد، وتقوم فلسفته على مبدأ التكافل الاجتماعي في الإسلام، والذي يقرر أن المحتاج للرعاية تقوم مسؤولية رعايته على الأسرة والدولة، وقد ظهر هذا النظام عام (1389هـ)، وقد حدد في مادته الأولى الحالات المستفيدة من هذا النظام، وهي: الشيخوخة، والعجز والوفاة، وإصابات العمل، والأمراض المهنية.ويشمل هذا النظام جميع العاملين السعوديين وغير السعوديين الذي يعملون في المملكة. وفي عام (1407هـ) تم إلغاء تطبيق فرع المعاشات على غير السعوديين دون تمييز في الجنسية أو الجنس أو السن ومهما كانت مدة العقد بين العامل وربِّ العمل أو طبيعته، ومهما كانت الأجرة المدفوعة أو نوعها، ويشترط أن يكون أدى خدماته بصورة رئيسة داخل المملكة. مع استمرار استفادتهم من فرع الأخطار المهنية. ومنذُ عام (1411هـ) أصبح تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية بفرعيه إلزامياً على المنشآت التي تستخدم عادة عشرة عمال فأكثر. (الغريب، 1416: 75- 76) ويُعد نظام التأمينات الاجتماعية مكملاً لنظام التقاعد المدني حيث يُغطي فئة العمال في المؤسسات شبه الحكومية بمختلف أعمارهم ويطبق عليهم بشكل إلزامي، وقد استثنى هذا النظام بفرعيه بعض الفئات مثل الموظفين الأجانب العاملين بالبعثات الدولية والسياسية، والعمال المستخدمين في الأعمال الزراعية والرعي، والحراجية والتجارية وخدم المنازل والعمال الذين يعملون لأنفسهم (المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، 1412: 1).

**1- التقاعد الإجباري :**

1. حدد نظام التقاعد بلوغ الستين من العمر لوجوب الإحالة إلى التقاعد واستثنى من هذا النظام القضاة والوزراء، كما يجوز تمديد الخدمة إلى 65سنة بقرار من مجلس الوزراء. أما بعد 65 فلا يجوز التمديد إلا بمرسوم ملكي.
2. يُطبق إذا كان إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة، أو كان بسبب الفصل بقرار من مجلس الوزراء أو أمر ملكي، ما لم يكن الفصل بسبب تأديبي على أن لا تقل سنوات الخدمة عن 15سنة.
3. عند الإصابة بالعجز.
4. عند وفاة الموظف أو عجزه الصحي عن العمل مهما كانت مدة خدماته. (وزارة المالية والاقتصاد الوطني، 1404هـ).

**2- التقاعد الاختياري:**

1. يجوز للموظف طلب التقاعد متى بلغت مدة خدمته 25سنة.
2. يجوز له طلب التقاعد متى بلغت خدماته 20سنة، بشرط موافقة جهة العمل.

**الضمان الاجتماعي :**

 يُطبق هذا النظام على الفئة التي لم تلتحق بالعمل، ولذا لا يقتضي مساهمة مادية من المستفيدين، وإنما تحدده الحاجة وبالتالي تتساوى مخصصاته. ويُغطي هذا النظام فئة المسنين بحيث تشمل الرعاية الاقتصادية أكبر عدد ممكن من كبار السن في المجتمع بمختلف فئاتهم وأعمالهم السابقة.. والعاجزين عن العمل، والأرامل والمطلقات اللاتي لا عائل لهن، والأيتام، وأسر السجناء، وغيرهم، وقد صدر نظام الضمان الاجتماعي عام (1382هـ) ليكفل للمواطن السعودي المستحق حداً أدنى من العيش يقيم به حياته، ويرفع عنه ذل المسألة.

**الحقوق المالية للمتقاعدين:**

الحقوق المالية للمتقاعدين بُنيت على عدة أُسس من أهمها ما يأتي:

**أولاً: مدة الخدمة ومقدار الراتب الشهري:**

 يتأثر راتب التقاعد بعدد السنوات التي يقضيها الفرد في الوظيفة الخاضعة لنظام التقاعد، فكلما زاد عدد سنوات الخدمة زادت نسبة المعاش، كما يتأثر بالمرتب الشهري الأخير للمتقاعد، وتنص المادة (19) على ما يأتي:

 يسوى الراتب عن مدة الخدمة بواقع جزء من أربعين جزءاً من المرتب الشهري الأخير، وذلك عن كل سنة من سنوات الخدمة المحسوبة في التقاعد، على أن لا تتجاوز (40سنة) وبمعادلة حسابية يبلغ راتب التقاعد الشهري للمدنيين 0.025× الراتب الشهري الأخير × عدد سنوات الخدمة. مثال ذلك موظف راتبه الشهري = 5000 وعدد سنوات خدمته 25، يكون راتب التقاعد 0.025× 5000×25= 3125ريال (وزارة المالية والاقتصاد الوطني، 1404هـ المادة العاشرة، العبيدي، 1423: 168-169).

**ثانياً: أسباب الإحالة إلى التقاعد:**

1. الوفاة أو العجز الدائم في الحالات العادية.
2. في حالة الوفاة أو العجز الدائم الناتج عن العمل.
3. بلوغ سن (60 سنة).

**حقوق المرأة التقاعدية:**

في مقال نشرته مجلة التقاعد أشار محافظ المؤسسة العامة للتقاعد إلى أن نظام التقاعد اهتم بالخصوصية الاجتماعية للمرأة المستفيدة من المعاش التقاعدي، فالمستفيدات من صاحب المعاش هن البنات والزوجة والأخت والأم والجدة وبنت الابن المتوفي في حياة صاحب أو صاحبة المعاش. ويصرف لهن المعاش التقاعدي مدى الحياة ما لم يطرأ عليهن أي مانع للصرف. ويستأنف الصرف لهن فور زوال هذه الموانع. فالمستفيدات من المعاش التقاعدي لهن الحق في الصرف طالما ليس لديهن دخل من وظيفة أو أزواج مسؤولين عن إعالتهن. وكفل نظام التقاعد الصرف للمستفيدين من الإناث مدى الحياة. وفي حالة الزواج يتم إيقاف نصيب المستفيدة وعند انتهاء الرابطة الزوجية سواءً بسبب الطلاق أو الترمل فإنه يتم استئناف صرف المعاش للمستفيدة ابتداء من تاريخ انتهاء الرابطة الزواجية، وكذلك عند التوظيف على مرتبة ثابتة ضمن ميزانية الدولة الخاضعة لنظام التقاعد. فإنه يتم إيقاف نصيب المستفيدة أو صرف الفرق بين الراتب ونصيبها من المعاش إذا كان الراتب يقل عن ذلك وعند انتهاء خدمتها يتم استئناف الصرف لها ابتداءً من تاريخ انتهاء خدمتها إلا في حالة استحقاقها معاشاً عن هذه الخدمة فإنه يُصرف لها المعاش الأكبر عملاً بالقاعدة النظامية التي لا تجيز للشخص الجمع بين معاشين في وقت واحد (مجلة التقاعد ، العدد (29) -7/1430 :48).

**حقوق المرأة التأمينية:**

عند قراءة نظام التأمينات الاجتماعية نجده راعى طبيعة المرأة وظروفها الأسرية فمنحها نوعاً من الحماية التأمينية.حيث يحق للمرأة المشتركة أن تحصل على المعاش التقاعدي عند بلوغها سن الخامسة والخمسين بدلا من (60) سنة) إذا توفر لديها مدة اشتراك لا تقل عن (120 شهراً) كما إن المستفيدة من معاش أفراد الأسرة (الأرملة والبنت والابن والأخت) يُصرف لها منحة زواج في حالة زواجها تعادل نصيبها الشهري 18 مرة، وفي حال طلاقها ، أو ترملها مرة أخرى يعاد إدراجها للاستفادة من المعاش ويجوز للأرملة الجمع بين نصيبها من المعاش المستحق عن زوجها المشترك وأجرها من العمل مهما كان مقداره. ويحق للمرأة المشتركة تصفية مستحقاتها عند تركها العمل في أي وقت إذا لم تتوفر لديها شروط استحقاق المعاش. وعند عودتها للعمل مرة أخرى يجوز لها ضم خدماتها السابقة بشرط إعادة المبلغ المصروف لها دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ عودتها للعمل وساوى النظام بين الرجل والمرأة في إلزامية الخضوع للنظام. كما أن الحقوق التأمينية تتوحد فيها شروط الصرف سواء للمرأة أو الرجل ومنها الحصول على معاش التقاعد المبكر إذا توفر لدى أي منهما مدة اشتراك لا تقل عن 300 شهر . وفي حالة العجز غير المهني إذا توفرت مدة اشتراك لا تقل عن 12 شهرا متصلة أو 18 شهرا متقطعة وفي حالة الوفاة إذا توفرت مدة اشتراك لا تقل عن 3 أشهر متصلة أو 6 أشهر متقطعة. وفي حالة المشترك المسجون سواءً كان رجلاً أو امرأة إذا توفر مدة اشتراك لا تقل عن 120 شهراً يصرف المعاش لأفراد عائلة المشترك طوال فترة السجن. فشروط صرف المعاش في هذه الحالات واحدة، كذلك في حالة إصابة العمل حيث تقدم لها العناية الطبية الشاملة وتشمل خدمات التشخيص والعلاج والأدوية والمستلزمات الطبية. والبدلات اليومية حيث تستحق المشتركة بدلا يوميا عن كل يوم من أيام انقطاعها عن العمل بسبب الإصابة وذلك بنسبة (100**%**) من الأجر اليومي. كما تحصل المشتركة على تعويضات مقطوعة إذا كانت نسبة العجز من (1-49**%**) وتحصل المشتركة السعودية على معاشات شهرية إذا كانت نسبة العجز من (50-100**%**). (الحسيني ، مجلة التأمينات الاجتماعية ، العدد (112) ـ 4/1431 : 60).

**كيفية توزيع المعاش التقاعدي:**

 لقد حدد النظام كيفية توزيع المعاش التقاعدي على المستحقين وفقاً لمبدأ تأمين إعالتهم، فقرر أن يصرف كامل المعاش المستحق للموظف أو صاحب المعاش المتوفى للمستحقين إذا كانوا ثلاثة فأكثر، أما إذا كانوا اثنين فيصرف لهم ثلاثة أرباع المعاش، وإذا كان المستحق واحداً فيصرف له نصفه، كما قرر النظام أن يتم التوزيع بين المستحقين بالتساوي، بغض النظر عن جنسهم أو صلة قرابتهم بصاحب المعاش، وهو المعيار المعتد به في أحكام الاستحقاق (رشيد 1421: 1118).

**المستحقون للمعاش التقاعدي عن صاحب المعاش :**

 من الأهداف الأساسية لنظام التقاعد، تأمين الأشخاص الذين يعولهم صاحب المعاش في حياته، وضمان ألا يفقدوا الدخل الذي يحتاجون إليه بعد وفاته، لذلك عند وفاة الموظف أو الموظفة فإن ورثتهما المحددين في نظام التقاعد يستحقون معاشاً تقاعدياً، مهما كانت مدة خدمة الموظفة أو الموظف، إذا حدثت وفاته وهو ما يزال موظفاً. وقد حدد النظام المستحقين عن أصحاب المعاش بالأشخاص الذي يعولهم الشخص في الغالب، ويحتاجون إلى تأمين هذه الإعالة عقب وفاته. والمستحقون عن صاحب المعاش هم:

الزوج أو الزوجة، والأم، والأب، والابن، والبنت، وابن وبنت الابن الذي توفي في حياة صاحب المعاش، والأخ، والأخت، والجد، والجدة. وفيما عدا الزوجة، والابن، والبنت، يشترط للاستحقاق أن يكون الشخص معتمداً في إعالته على صاحب المعاش عند وفاته (المرجع نفسه: 1118).

**قطع المعاش التقاعدي ووقفه وحجزه :**

 يجوز للمؤسسة العامة للتقاعد أن تعرض في أي وقت أي شخص يحصل على معاش تقاعدي، وفقاً لنظام التقاعد، بسبب عجزه عن العمل، ولم يكمل الخمسين من عمره، على من تعينه من الأطباء لفحصه في محل إقامته أو أي مكان آخر يحدد له، وإذا امتنع الشخص عن تقديم نفسه للفحص الطبي بعد إبلاغه بخطاب مسجل، يوقف صرف معاشه حتى يتقدم للفحص الطبي. فإذا لم يفعل ذلك خلال شهر من تاريخ إيقاف صرف معاشه، يتم إبلاغه مرة أخرى بالطريقة نفسها، فإذا استمر امتناعه لمدة سنة من تاريخ الإبلاغ الثاني، أو أظهر الكشف شفاءه، فتعاد تسوية حالته على أساس ما كان يستحقه لو ترك الخدمة بالاستغناء. وإذا كان الممتنع مستحقاً عن صاحب المعاش فيقطع استحقاقه نهائياً. كذلك يقطع المعاش المستحق عن صاحب المعاش للذكور من الأولاد، وأولاد الابن، والأخوة، عند بلوغهم سن الواحدة والعشرين. واستثناء من ذلك، يستمر صرف المعاش بالنسبة إلى هؤلاء في الأحوال التالية :

1. إذا كان المستحق طالباً منتظماً في إحدى المدارس الثانوية أو الجامعية، أو ما يعادلها من المؤسسات التعليمية المعترف بها ، يصرف له المعاش، حتى بلوغه سن السادسة والعشرين، أو تخرجه، أيهما أقرب.
2. إذا كان المستحق مصاباً بعجز صحي كامل، يمعنه من الكسب، وثبت ذلك بقرار من الهيئة الطبية المختصة، إلى أن يزول العجز.

بالإضافة إلى الحالات التي يتم فيها قطع المعاش بصورة نهائية، فإنه يتم إيقاف المعاش في الحالات التالية:

1. في حالة زواج إحدى المستحقات عن صاحب المعاش، أي الزوجة، والبنت، وبنت الابن، والأخت، وكذلك الأم إذا تزوجت من غير والد المتوفى. ويعاد الاستحقاق لصاحبته إذا طلقت أو ترملت، فإذا كانت المستحقة التي طلقت متزوجة وقت وفاة صاحب المعاش، فيعاد توزيع المعاش بافتراض استحقاقها وقت الوفاة.
2. في حالة تعيين صاحب المعاش أو المستحق عنه في وظيفة ثابتة في الحكومة، أو إذا كان المستحق معيناً في وظيفة ثابتة في الحكومة عند وفاة صاحب المعاش، شريطة أن يكون راتب الموظف معادلاً للمعاش أو زائداً عليه. فإذا نقص الراتب عما يستحقه من معاش، صرف له الفرق. إلا أنه يجوز الجمع بين ما يستحقه أي منهم من المعاش وراتبه الشهري، إذا لم يزد مجموعهما عن 400ريال، فإذا زاد عن هذا الحد فينقص المعاش التقاعدي بقدر تلك الزيادة.
3. في حالة الجمع بين معاشين: إذا استحق صاحب المعاش أو أحد المستحقين عنه أكثر من معاش بموجب نظام التقاعد المدني الحالي أو أنظمة التقاعد الأخرى فإنه يوقف صرف المعاش الأقل ويصرف له المعاش الأكثر، غير أنه يجوز الجمع بين المعاشين أو أكثر إذا لم يزد مجموعهما عن (300 ريال) ريال شهرياً، فإذا زاد المجموع عن هذا القدر ربط المعاش الأخير بالقدر الذي يكمل المجموع المذكور. وهكذا لا يستحق الزوج معاشاً تقاعدياً عن زوجته التي توفيت وكانت موظفة إذا كان متقاعداً ويصرف له معاش تقاعدي عن خدمته، أو إذا كان موظفاً على رأس العمل، وكان معاشه التقاعدي أكثر من مما قد يستحقه من معاش تقاعدي عنها، إلا بالقيود التي تم ذكرها أعلاه. والمبدأ نفسه ينطبق على الزوج لو كان هو المتوفى وليست زوجته. أما إذا كان الزوجان متقاعدين وهما على قيد الحياة فيصرف لكل منهما حقوقه التقاعدية دون أن تتأثر حقوق الطرف الآخر.
4. في حالة التجنس بغير الجنسية السعودية.
5. في حالة العمل في حكومة أو منظمة أجنبية دون إذن رسمي.

والمستثنى من الحكم المذكور في الحالتين الأخيرتين الزوجة غير السعودية، أو الزوجة التي تعود لجنسيتها غير السعودية بسبب وفاة زوجها.

1. أخيراً يجوز بأمر من رئيس مجلس الوزراء الحجز على المعاش فيما لا يزيد عن نسبة 25%، إذا كان متعلقاً بديون الحكومة أو بحكم قضائي إذا كان متعلقاً بغير ديون الحكومة. وفي كل الأحوال يقدم دين النفقة على غيره من الديون (نفس المرجع: 1119).

**الإجراءات المنهجية للبحث:**

 دخلت المرأة السعودية قطاعات العمل الحكومي والأهلي تدريجياً على مدى العقود الماضية، تنفيذاً لقرارات الخطة الخمسية التنموية التي وضعتها الدولة. وزاد إقبال المرأة على العمل مع ارتفاع مستويات تعليمها كمَّاً وكيفاً، مما دفع المهتمين بتوظيفها إلى التفكير الجدي بهذا المجال وجعله قابلاً لاستيعاب أكبر قدر ممكن من الخريجات كل عام. وتخضع الموظفة السعودية لأنظمة الخدمة المدنية المطبقة على الرجل دون استثناء، سواءً في الترقية، أو الراتب، أو العلاوات، أو البدلات، أو المكافآت، أو أنظمة النقل، أو التحقيق، أو التقاعد. وقد استثنى النظام المرأة العاملة في حالات محدودة جداً نتيجة لاختلاف تركيبها الجسمي، وتقديراً لظروفها الاجتماعية والدينية في حالتين هما إجازة الوضع، وإجازة عدة الوفاة. كما تخضع المرأة العاملة لنظام التقاعد المدني الخاص بالرجل والذي ينص على أن سن الستين من العمر شرط أساسي للتقاعد الإجباري، وعدد سنوات الخدمة (40 سنة) لاستحقاق الراتب الكامل. فالنظام الحالي لم يفرق بين الرجل والمرأة في معظم معاملاته بل أخضعها لنفس الإجراءات والقواعد والأنظمة، على الرغم من أن المرأة العاملة تتطلع لإجراء تعديلات في نظام التقاعد المدني بحيث تُراعى طبيعتها وظروفها ووظيفتها الأساسية كزوجة وأم. (فلاته، 1422: 60) ومن الملاحظ أن هناك عدم توازن بين المتقاعدين من الجنسين في المجتمع السعودي، حيث أشارت إحصائيات وزارة الخدمة المدنية إلى أن معظم المتقاعدين من الرجال إذ بلغ عددهم (74649) متقاعداً مدنياً، مقابل (3886) متقاعدةً عام (1423- 1424هـ)، ورغم قلة عدد المتقاعدات من النساء مقارنةً بالرجال إلا أنه من المتوقع أن تشهد هذه الفئة زيادة ملحوظة وسريعة، وذلك بسبب الارتفاع السريع في أعداد النساء على رأس العمل حيث بلغ عدد النساء العاملات في الدولة (224,965) في القطاع المدني في العام ذاته. (وزارة الخدمة المدنية، 1423، 1424هـ).وبذلك ظهرت مشكلة تقاعد المرأة التي لم تجد اهتماماً كبيراً من الباحثين حيث اتجهت معظم البحوث والدراسات لتقاعد الرجل. كما تناولت التقاعد المبكر للمرأة ولم تتطرق لأنظمة ولوائح تقاعد المرأة. ولم يعد التقاعد مرحلة راحة وهدوء كما كان، بل أصبحت المتقاعدة تُعاني العديد من المشاكل المختلفة صحية واجتماعية ونفسية واقتصادية مما يؤكد ضرورة الاهتمام بها ومواجهة مشكلاتها من قِبل الباحثين والباحثات..

**مشكلة البحث : (Statement of the Problem):**

 يشغل نظام تقاعد المرأة بال كل امرأة عاملة. وقد أحدث ردود أفعال لا تخرج عن إطار تعبير المرأة عن حقّها الذي كفلته لها المادة (26) من السياسة الإعلامية للمملكة في إطار القيم والأهداف الدينية والوطنية للمجتمع. فقد أيّدت عدد من النساء العاملات التقاعد الاختياري أو المبكر للمرأة مراعاة لظروفها، وطالبن براتب كامل وليس (75**%**)عند بلوغ خدماتها (30 سنة) كما هو معمول به حالياً. وبما أن تقاعد المرأة لم يظهر بشكل تفصيلي مما يجعله عرضةً لتأويلات وتفسيرات مختلفة، لذا يمثل مشكلة تحتاج إلى الدراسة وإلقاء الضوء على تلك الجوانب الغامضة. وبناءً على ذلك فإن مشكلة هذا البحث تتمثل في وجود بعض الجوانب المادية والنظامية المرتبطة بتقاعد المرأة السعودية، وأهمها انخفاض الدخل بعد التقاعد لمن لا دخل لها إلا راتب التقاعد وهذا يمثل مؤشراً سلبياً لا يرضيها لأن الظروف المالية لها أهمية كبيرة في حياة المتقاعدة."إلى جانب كثرة المشاكل المالية التي تواجه المرأة في مرحلة التقاعد هناك مشاكل أخرى تتمثل في الإجراءات التنظيمية والتنفيذية المرتبطة بتقاعدها. لذا يعتقد البعض أن نظام التقاعد المدني أحد الأنظمة التي لم يُراع فيها وضع المرأة السعودية العاملة، فهناك بعض العقبات في أنظمة الخدمة المدنية فيما يتعلق بالمرأة العاملة مما أدى إلى المطالبة بنوع من المرونة في النظام بما يتفق مع ظروف المرأة السعودية العاملة" (اللعبون، 1418هـ).

**أهمية البحث: (Significance of the research):**

 تتضح أهمية البحث في أنه يتناول شريحة هامة في المجتمع، وهي النساء العاملات اللاتي قدمن الكثير من التضحيات والوقت والجهد لبناء وتنمية المجتمع من خلال أدوارهن كربات أسر ومربيات أجيال ومشاركة الرجال في بناء وتنمية المجتمع. وتشير الإحصاءات إلى تزايد أعدادهن عاماً بعد عام، فتزايد عدد المتقاعدات في المجتمع السعودي يتطلب الاهتمام بهن ودراسة مشاكل التقاعد المالية التي تواجههن دراسة علمية، ووضع الحلول والاقتراحات المناسبة لها، والحدِّ من تأثيرها، ورفعها إلى المسؤولين لتطبيقها على أرض الواقع. كذلك تتمثل الأهمية النظرية لهذا البحث فيما يأتي:

1. معظم الدراسات الموجودة تركِّز على تقاعد الرجل، ولم يحظ تقاعد المرأة،خاصةً الجوانب النظامية والمالية بالاهتمام الكافي.وكان الاهتمام مقتصراً على التقاعد المبكر والآثار الاجتماعية والنفسية والصحية للتقاعد، لذا تأتي أهمية هذا البحث في تركيزه على الجوانب النظامية والمالية لتقاعد المرأة.
2. مواكبة هذا البحث للاتجاه العالمي نحو منح حقوق المرأة العاملة، حيث أصبح الاهتمام بها مؤشراً حضارياً تتنافس الدول على تحقيقه.
3. تعريف المجتمع بهذه الفئة التي خدمت وأسهمت في بناء وتنمية المجتمع في فترة من حياتها.
4. الأمل في أن يكون لهذا البحث دور ما في وضع أنظمة مناسبة لدعم أوضاع المتقاعدات وإعطائهن حقوقهن التقاعدية.
5. تزايد نسبة المتقاعدين والمتقاعدات " فقد بلغت نسبة من بلغوا سن الستين سنة فأكثر في تعداد (1974) من عدد السكان (6.3**%**) يمثِّل الذكور (3.5**%**) والإناث (2.8**%**).

وأخذت هذه الأعداد تزداد عام بعد آخر كما يوضح ذلك الجدول التالي:

**جدول (1)**

**الموظفون المُحالون للتقاعد خلال الفترة 1420-1429هـ(1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **العام** | **1420** | **1421** | **1422** | **1423** | **1424** | **1425** | **1426** | **1427** | **1428** | **1429** |
| **العدد** | **116897** | **123393** | **132954** | **141950** | **150742** | **160881** | **171192** | **183472** | **198270** | **210153** |

(1) وزارة الاقتصاد والتخطيط ، الكتاب الإحصائيا لسنوي ، 1428/1429 : 9-14.

أما توقعات معدلات الأعمار في المملكة العربية السعودية فيتوقع أن ترتفع من (63.3**%**) سنة في عام (1990) إلى (69.4**%**) عام (2000) (United nation, 1990)، فالمتقاعدون في ازدياد من الناحية الكمية والكيفية المتمثلة في بعض الخبرات والتخصصات المتميزة التي لازال المجتمع يُعاني نقصاً فيها (كالأطباء والطبيبات والأساتذة والمديرين والخبراء في التخصصات المختلفة) مما يتطلب الاهتمام بتلك الفئات والتي تمثل ثروة بشرية ينبغي الاستفادة منها في تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع السعودي.

**أهداف البحث: (Purposes of the research):**

 يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. معرفة الجوانب المحددة لتقاعد المرأة السعودية العاملة.
2. التعرف على المشاكل المالية للمرأة المتقاعدة.
3. التعرف على الصعوبات التي تواجه المرأة المرتبطة بنظام التقاعد المطبق في المجتمع.
4. دراسة معاش التقاعد للمرأة السعودية ومدى ما يوفره من حياة كريمة لها ولمن تعول بعد وفاتها.
5. تقديم بعض التوصيات التي تأمل الباحثة أن تحوز على القبول من المسؤولين عن تقاعد المرأة السعودية.

**تساؤلات البحث: (Research Questions):**

 يحاول البحث الإجابة على التساؤلات التالية:

1. هل يكفي معاش التقاعد في الوقت الحاضر لتوفير حياة كريمة للمتقاعدة ومن تعول في حياتها وبعد وفاتها ؟.
2. ما هي الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة المرتبطة بنظام التقاعد المعمول به في المملكة في الوقت الحاضر ؟.
3. هل تُعاني المتقاعدة السعودية من المشاكل المالية بعد التقاعد ؟.
4. هل هناك تغير في نظام التقاعد بما يتلاءم مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والصحية والأسرية التي يمر بها المجتمع السعودي؟.
5. هل تحديد الستين من العمر للإحالة إلى التقاعد للمدنيين أمر مناسب في ظل التطور الصحي وارتفاع معدل الأعمار، وانخفاض معدل الوفاة المتوقع للسعوديين ؟.

**مفاهيم البحث: (The research Concepts):**

يختلف تعريف التقاعد باختلاف المجتمعات والأنظمة في كل مجتمع.

**1- التقاعد: (Retirement)**

يعرّف كمنج (1961م) التقاعد بأنه" انتقال الفرد من مرحلة العمل المتواصل إلى مرحلة تتسم بالراحة والهدوء"(كمنج في الغريب،1416: 25)، ويُعرّف العبيدي التقاعد بأنه " تغير مفاجئ وسريع على حياة الفرد، به تنقطع أنماط من السلوك والعادات والروتين الذي درج عليه الفرد عشرات السنين". (العبيدي، 1410: 5).

**2- التقاعد المدني (Civil Retirement):**

أ ) " هو تأمين اجتماعي للموظف وعائلته بعد انتهاء خدمته بضمان مورد مالي مستمر يكفل له ولهم من بعده الحياة الإنسانية الكريمة " (الغريب، 1416: 17 ).

ب) " هو عملية اجتماعية تتضمن تخلِّي الفرد اختيارياً أو إجبارياً عن عمل ظلَّ يقوم به معظم وقته، وبالتالي انسحابه من القوى العاملة في المجتمع، وتحوّله إلى الاعتماد جزئياً، على الأقل على نظام معيَّن للكفالة المادية، حيث يحلّ المعاش محل الأجر ". (أبوحطب، 1990: 666).

**3- المتقاعد السعودي (Saudi Retired):**

 " هو كل من ترك الوظيفة الحكومية ممن تنطبق عليه شروط التقاعد السعودي المدني أو العسكري، ويتقاضى دخلاً شهرياً كمعاش للتقاعد، بغض النظر عن مدة الخدمة أو العمر أو الدافع للتقاعد والنشاطات التي يزاولها بعد التقاعد ". (العبيدي، 1988: 51).

**4- التقاعد المبكِّر(Early Retirement):**

 " هو قرار الفرد بالتوقّف عن العمل اختيارياً، وذلك قبل الوصول إلى سن التقاعد الإجباري ". ( طحيح، 1993: 149).

**5- المرأة العاملة(Working Women):**

 " هي التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة وأم، بالإضافة إلى دورها كموظفة ". (آدم، 1982: 39).

6- **المؤسسة العامة للتقاعد (Public Pension Agency) :**

أُنشئت مصلحة معاشات التقاعد عام 1378هـ، وهي ذات شخصية اعتبارية، ولها مجلس إدارة برئاسة وزير المالية والاقتصاد الوطني، والهدف من إنشاء مصلحة معاشات التقاعد هو إدارة جميع شؤون التقاعد في المملكة العربية السعودية، كما تقوم بتطبيق جميع أنظمة التقاعد المدنية والعسكرية منذُ أول نظام صدر عام 1364هـ وحتى الآن. ثم صدر قرار مجلس الوزراء رقم 277، وتاريخ 30/12/1423هـ، بتحويل مصلحة معاشات التقاعد إلى مؤسسة عامة ذات شخصية اعتبارية وميزانية مستقلة تتمتع بالاستقلال الإداري والمالي وتسمَّى "المؤسسة العامة للتقاعد ".

**7-وزارة الخدمة المدنية :**

هي وزارة تتولى الإشراف على شؤون الخدمة المدنية في الوزارات والمصالح الحكومية العامة والأجهزة ذوات الشخصية المعنوية، وتعنى باقتراح أنظمة الخدمة المدنية ومراقبة تنفيذها، علاوة على إجراء الدراسات والبحوث في مجال الخدمة المدنية والعمل على تطوير الخدمة المدنية، ورفع كفاءة العاملين بها، ووضع القواعد والإجراءات الخاصة بشغل الوظائف وتصنيفها، واقتراح الرواتب والأجور والبدلات والمكافآت والتعويضات، والمشاركة في دراسة الوظائف المطلوب إحداثها للتأكد من مطابقتها لقواعد تصنيف الوظائف، وإعداد القواعد والإجراءات الخاصة بحفظ سجلات موظفي الدولة والتعاون مع إدارة شؤون الموظفين في الجهات الحكومية للوصول إلى أفضل الطرق لتنفيذ الأنظمة واللوائح والقرارات المتعلقة بشؤون الموظفين ، إضافة إلى فحص تظلمات الموظفين المحالة إليها من الجهات المختصة.

**8-المتقاعدة (التعريف الإجرائي ):**

المرأة التي تركت عملها إجبارياً بسبب بلوغها سن (60 سنة)، أو عملها 40 سنة في عملها،أو اختيارياً بسبب ظروف خاصة بشرط أن تكون أمضت (20 سنة) في العمل حسب نظام التقاعد المدني المعمول به في المملكة.

**9- المشاكل المالية (التعريف الإجرائي ):**

 هي التي تتمثل في ضعف المستوى الاقتصادي للمتقاعدة وما يترتب عليه من عدم إشباع حاجاتها ومن تعول نتيجة لانخفاض الدخل، وارتفاع مستوى المعيشة، وزيادة إيجار المساكن لعدم القدرة على امتلاك سكن خاص.

**10- الرعاية الاقتصادية: (التعريف الإجرائي ):**

 هي المساعدات المالية للمحتاجين من كبار السن عن طريق الضمان الاجتماعي والجمعيات الخيرية. أما المتقاعدون فإنهم يحصلون على معاش التقاعد عن طريق المؤسسة العامة للتقاعد بالنسبة للموظفين الحكوميين، والتأمينات الاجتماعية للموظفين بالقطاع الخاص وبعض المؤسسات شبه الحكومية مثل شركة أرامكو والخطوط السعودية وغيرها من المؤسسات الأخرى.

**نوع الدراسة:**

 دراسة وصفية تحليلية (Descriptive and analytical study) تهدف إلى تقرير خصائص ظاهرة معينة أو موقف يغلب عليه صفة التحديد ، وتعتمد على جمع الحقائق وتحليلها لاستخلاص دلالاتها والوصول إلى التعميمات بشأن الموقف أو الظاهرة المدروسة. وتعدُّ الدراسة الوصفية الخطوة الأولى نحو تحقيق الفهم الصحيح للواقع. فمن خلالها يمكن الإحاطة بكل أبعاد الواقع، والعمل على تطويره أو تغييره بالإضافة إلى استخدام المقارنة بين نظام التقاعد المدني في المملكة وغيره من النظم الأخرى.

**منهج البحث (Research method):**

 يشير مفهوم المنهج إلى الطريقة التي يلتزم بها الباحث في دراسته للمشكلة موضوع الدراسة.وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة ونوعيتها " حيث يعتمد على وصف ظاهرة التقاعد من حيث طبيعتها ودرجة وجودها، كما يتضمن البحث الوصفي تفسير البيانات المتوفرة واقترانه بالمقارنة" (العسّاف، 2003 : 193)، كذلك الاستعانة بالمنهج المقارن للمقارنة بين نظام التقاعد في المملكة العربية السعودية وبعض الدول الأخرى. لأنه كثيراً ما يقترن الوصف بالمقارنة، وهو أكثر مناهج البحث العلمي استخداماً في البحوث والدراسات الاجتماعية.

**الدراسات السابقة :**

 للدراسات السابقة أهمية كبيرة في تحديد موضوع هذه الدراسة، لأن هناك الكثير من المشاكل التي تتعرض لها المرأة العاملة السعودية في أنظمة الخدمة المدنية التي تحتاج إلى إيجاد نوع من المرونة في آلية تلك الأنظمة للتخفيف من حدة تلك المشاكل والحدِّ منها بما يتفق مع ظروف المرأة السعودية العاملة، لأن بعض أنظمة العمل لا تلائم المرأة وتحتاج إلى دراسات علمية عميقة لمعرفة جوانب القصور فيها ومحاولة تعديلها وتحسينها، وإيجاد صيغ جديدة في أنظمة عمل المرأة في المؤسسات الحكومية والأهلية عند تقاعدها يتناسب مع ظروفها المختلفة خاصة المالية، ونظراً لضرورة تحديد المجال المعرفي لظاهرة البحث فلا بد من التطرق لبعض الدراسات ذات الصلة المباشرة في مجالها الإقليمي – العراق والكويت وأبو ظبي، والدراسات السعودية في مجال تقاعد المرأة على وجه الخصوص وهذا ما سوف يُعرض بإيجاز.

1- دراسة القصير (1984) " دراسة حول مشاركة المرأة في العمل في العراق ". هدفت إلى معرفة مساهمة المرأة في العمل في العراق، وكان من أهم نتائجها ما يأتي:

ازدياد نسبة ترك المرأة لعملها قبل إكمالها لمدة الخدمة المقررة في العمل، أو قبل بلوغها سن التقاعد ، خاصة بين المتزوجات. وكانت أهم دوافع التسرب عدم ملاءمة ظروف العمل لظروف المرأة وحياتها العائلية، بالإضافة إلى الضغوط النفسية والمادية على المرأة خاصة في العمل. وقد أوصت الدراسة بأهمية توفير الظروف الملاءمة للعمل وإعادة النظر في كل مرحلة من المراحل في الأنظمة المعمول بها خصوصاً في مجال أنظمة عمل المرأة. (1984).

2- دراسة الجبر، الهدهود (1991) " ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية " هدفت إلى التعرّف على ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية. ومن أهم النتائج التي توصَّلت إليها : أن الحالة الاجتماعية للمعلمة خاصة المتزوجة تدفعها إلى طلب التقاعد المبكِّر نظراً للضغوط الاجتماعية والأسرية والرغبة في التفرّغ للشؤون الأسرية، كما أن المعلمات الكويتيات اللاتي لديهنَّ من 4-6 أبناء ترتفع نسبة التقاعد بينهنّ، وذلك لكثرة الأعباء الملقاة على عاتقهنّ من تربية الأبناء، وقضاء حاجتهم ومستلزماتهم. (1991).

3- دراسة الطحيح (1993) " ظاهرة التقاعد الإداري المبكِّر في دولة الكويت، الأسباب والحلول" كان الهدف منها معرفة اختلاف وجهة نظر كلٍّ من الرجال والنساء في الكويت فيما يتعلق بظاهرة التقاعد. وقد توصلَّت الدراسة إلى نتائج عديدة من أهمها:

أ - ميل النساء إلى التقاعد في سن أصغر، مقارنة بالرجال.

ب- ازدياد ظاهرة التقاعد المبكِّر لدى النساء في القطاع العام عنها لدى الرجال.

جـ- إن ما تتراوح نسبته بين (70**%** و 92**%**) من حالات التقاعد خلال الفترة ما بين 1979 – 1987م كانت حالات تقاعد مبكِّر "اختياري"، وقد أوصت الدراسة بأن تقوم الحكومة بدراسة ظاهرة تقاعد النساء، وأسباب التقاعد المبكِّر خاصة في المؤسسات الحكومية التي تضم أعداداً كبيرةً من الموظفات لمعرفة الأسباب وتقديم الحلول المناسبة لها. (1992).

**دراسات خاصة بالمجتمع السعودي:**

4- دراسة قام بها النمر (1409) " المرأة السعودية العاملة: دراسة ميدانية على عينة من العاملات السعوديات " كان الهدف منها التعرُّف على رأي العاملات السعوديات عن العمل ودوافعهنَّ نحوه والعقبات والمشاكل التي تعترضهنَّ وتقلل من مساهمتهنَّ في عملية التنمية. ومن أهم النتائج التي توصّلت إليها ما يأتي:

1. الدوافع المادية لا تشكل محركاً أساسياً للمرأة السعودية، وإن كان يبدو أن العاملات اللاتي لديهنَّ أطفال أبدين اهتماماً أكبر بالدافع المادي من اللاتي ليس لديهن أطفال.

ب- إثبات الذات وتحقيق مكانة اجتماعية من أهم الدوافع المحرّكة للنساء نحو العمل خارج المنزل.

ج- عدم الارتياح من نظام الدوام المطبَّق حالياً قياساً على ظروف المرأة العاملة بالإضافة إلى نظام الإجازات.

د- ظهور بعض العقبات أمام المرأة السعودية العاملة ، وذلك في أنظمة الخدمة المدنية حيث ظهرت مطالبات بنوع من المرونة في نظام الخدمة المدنية بما يتفق مع ظروف المرأة السعودية. وقد أوصت الدراسة بإيجاد الحلول لمشكلة المواصلات، والنظر في إمكانية تقليل ساعات عمل المرأة اليومي ومراعاة ظروفها الخاصة.

5- دراسة قامت بها حلواني (1410) " عمل المرأة السعودية، مشكلات على طريق العطاء" توصّلت الدراسة إلى أن أهمية عمل المرأة خارج المنزل لم تتفوق على أهمية دورها في المنزل، ويرجع ذلك إلى مشكلة الروتين وأنظمة العمل التي تدلُّ على أنها لا تلائم المرأة. وإن هناك حاجة ماسة لدراسة أنظمة عمل المرأة.

1. دراسة العبيدي (1410) " المتقاعدون في المملكة" هدفت الدراسة إلى التعرّف على حياة المتقاعد والأنشطة التي يواجهها في مدينة الرياض وجدة والدمام على عينة بلغ حجمها (500) حالة في تلك المدن. وقد توصَّلت الدراسة إلى النتائج التالية:
2. إن المتقاعدين يختلفون في تكيفهم ومدى معاناتهم لمشكلة الفراغ باختلاف خصائصهم الاجتماعية والاقتصادية والسكانية.

ب- يختلف المتقاعدون في مدى قدرتهم على تعويض أدوارهم المفقودة باختلاف خصائصهم الاجتماعية والاقتصادية والسكانية.

ج- يُعاني معظم المتقاعدين من مشكلات مالية ثم اجتماعية وقلة الأنشطة الترفيهية.

1. معظم المتقاعدين لا يمارسون أي عمل بعد التقاعد. (العبيدي، 1410: 161-172).
2. دراسة قام بها ابن صنيتان (1412) " التقاعد" هدفت الدراسة إلى رصد الرأي العام عن التقاعد ومعرفة ما يحدثه على المتقاعدين من تأثيرات نفسية واجتماعية واقتصادية وصحية، ومعالجة أساسات وأنظمة الإحالة إلى التقاعد. وقد أوصت الدراسة بما يأتي:
3. نظام التقاعد في المملكة وُجد منذُ فترة طويلة، ولم تطرأ عليه تحسينات تتلافى النقص، فيما عدا الأوامر الملكية بزيادة رواتب الموظفين التي تحتّم زيادة في الحسميات التقاعدية، وكذلك زيادة معاشات المتقاعدين.
4. نظام التقاعد في المملكة يحتاج إلى الكثير من الأبحاث والدراسات على البيئة السعودية التي قد ينبثق عنها أنظمة وتعليمات توضّح الرؤية الجيدة بتحديد المسؤوليات والإجراءات العملية للتقاعد.
5. إنشاء صناديق استثمارية لمن يرغب من العاملين في الدولة وتُعطى الأولوية للمتقاعدين من المؤهلين من النواحي الإدارية والاقتصادية لتحسين مواردهم.
6. الدخل المالي للمتقاعدين له أهمية كبيرة ، ويعتبر من المشاكل التي تواجههم باستمرار، ما لم يكن هناك ديناميكية للتغيير بحيث يتكيف الدخل مع تطورات المستقبل.

هـ- إيجاد صندوق تبرعات يُساهم فيه المقتدرون من المواطنين، والقطاع الخاص لمساعدة المتقاعدين عند الحوادث والفواجع التي تحصل لهم كمساهمة منهم لهذه الفئة. (1412هـ).

1. دراسة قامت بها الحسيني (1413) " تقييم المرأة السعودية في سوق العمل" هدفت إلى التعرف على مساهمة المرأة السعودية في سوق العمل. ومن أهم التوصيات والنتائج التي توصّلت إليها ما يأتي:
2. ضرورة إعداد دراسة عن نظام العمل بالنسبة للمرأة لتذليل كثير من العوائق.
3. لابد من إيجاد نص في نظام التقاعد يجيز إحالة المرأة السعودية للتقاعد بعد (5 أو 10) سنوات بثلث أو نصف الراتب كي توفِّي باحتياجاتها الخاصة، وفي الوقت نفسه تتفرغ لأولادها وتتيح الفرصة لخريجة جديدة غيرها للعمل.
4. معدل مشاركة المرأة السعودية في قوة العمل بالمملكة لا يتعدى (5**%**) من إجمالي القوى العاملة المشاركة في خطط التنمية.
5. هناك عوائق تحول دون مساهمة المرأة في سوق العمل. أهمها عدم مناسبة أنظمة العمل لها مثل قصر إجازة الأمومة.

هـ- تخفيض سنوات التقاعد المبكر بحيث تصبح 15 عاماً (1413).

1. دراسة العبيدي (1414هـ ) " دوافع العمل وخصائص العائدين للعمل بعد التقاعد في المملكة العربية السعودية " هدفت الدراسة إلى التعرّف على العوامل ذات الأهمية في دفع المتقاعدين للعمل أو البحث عن عمل بعد التقاعد، ومعرفة الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموجرافية للعائدين إلى العمل بعد التقاعد، ومقارنتهم بغير العائدين، وقد توصلت الدراسة إلى أن تلك العوامل تتمثل في:

أ- الخوف من الفراغ.

ب- الحاجة إلى المال بسبب عدم كفاية المعاش التقاعدي.

ج- الشعور بالقدرة على العمل.

د- الرغبة في الشعور بالأهمية من خلال العمل. (1414هـ).

1. دراسة قام بها الغريب عام (1416هـ) " المتقاعدون بعض مشكلاتهم ودور الخدمة الاجتماعية في مواجهتها". هدفت إلى تحديد المشكلات الناجمة عن التقاعد والعلاقة بين بعض الخصائص الاجتماعية للمتقاعدين والمشكلات الاجتماعية، مع التركيز على مشكلتي العزلة الاجتماعية ومشكلة الاستمرارية. على عينة من المتقاعدين في مدينة الرياض، وقد بلغ حجم العينة (468) متقاعداً، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
2. يختلف المتقاعدون في شعورهم بالعزلة الاجتماعية باختلاف أعمارهم وفترات التقاعد والحالة الاجتماعية، ومدى توفّر الأنشطة الترفيهية.
3. يُعاني المتقاعدون من مشاكل اجتماعية ونفسية واقتصادية وصحية.
4. يختلف المتقاعدون في شعورهم بمدى توفّر فرص الاستمرارية في الأنشطة باختلاف المستوى التعليمي والعمري والحالة الاجتماعية والاقتصادية (1416: 206- 210).
5. دراسة شرف عام (1417) " توافق المتقاعدين مع الحياة الأسرية والاجتماعية "، هدفت الدراسة إلى التعرّف على مدى تكيف المتقاعدين مع مرحلة التقاعد والخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموجرافية للمتقاعدين المتوافقين مع التقاعد وكيفية توافق المتقاعد مع أسرته بعد انقطاعه عن عمله الرسمي والكشف عن كيفية تعامل الأسرة والجيران والأصدقاء مع المتقاعدين والتوصل إلى تقييم المتقاعد لنظرة وتعامل المجتمع معه. وبلغ حجم العينة (280) من المتقاعدين في مدينة جدة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يأتي:
6. للظروف الاقتصادية والدخل والرضا عن الحالة الصحية والحياة الأسرية والمشاركة في الأنشطة الاجتماعية أثر في رضا المتقاعدين عن الحياة.
7. يغلب نظام الأسرة الكبيرة على نمط الحياة الأسرية للمسنين والذي بدوره يؤدي إلى ارتفاع حجم الإعالة على رب أسرة المتقاعد.
8. يمثَّل الفراغ أهم المشكلات التي يواجهها المتقاعدون مع صعوبة اكتشاف أدوار ووظائف اجتماعية جديدة تحلُّ محل الأدوار والوظائف السابقة.
9. إحساس المسن بقلة الأنشطة الاجتماعية يجعله يعوَّض ذلك من خلال زيادة عدد أصدقائه والاختلاط بالجماعات المختلفة التي تتفق معه في بعض الصفات الشخصية ومشاركتهم الأنشطة الترفيهية.

 هـ- هناك ارتباط بين التوافق الشخصي للمتقاعدين مع توافقهم الأسري وتوافقهم مع أصدقائهم وجيرانهم والمجتمع الذي بدوره يحقق التوافق العام للمتقاعدين.

1. يلعب النشاط الوظيفي الذي يقوم به المتقاعد بعد إحالته للتقاعد دوراً مهمّاً في توافقه مع هذه المرحلة.
2. أبدى المتقاعدون استياءهم من إهمال المجتمع لهم خاصة وأن لهم احتياجات ومشكلات يتوقعون أن يساهم المجتمع بمؤسساته في إشباعها وحلّها. مع إبداء رغبتهم في أي عمل اجتماعي يخدم المصلحة العامة. (1417: 276- 279).
3. دراسة اللعبون (1418) " اتجاهات المرأة السعودية نحو التقاعد المبكِّر". هدفت الدراسة إلى تحديد اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد والتعرُّف على العوامل الاجتماعية المؤدية إلى رغبة المرأة العاملة في التقاعد المبكّر، كذلك التعرّف على العلاقة بين نوع المهنة واتجاه المرأة نحو التقاعد المبكِّر، والتعرُّف أيضاً على تأثير حجم أسرة المرأة العاملة على اتجاهاتها للتقاعد المبكِّر، والوصول إلى تصوُّر مبدئي للمرأة العاملة عن الآثار المتوقعة بعد التقاعد المبكِّر، ومن أهم النتائج التي توصلَّت إليها الدراسة ما يأتي:
4. التقاعد المبكّر يحافظ على الأسرة ويدعم العلاقات الإيجابية بين الزوج والزوجة والأبناء.
5. التقاعد المبكّر يسمح للمرأة بأداء الالتزامات الاجتماعية تجاه أسرتها الكبيرة وأسرة زوجها، وهذا يضمن سلامة شبكة العلاقات الاجتماعية ويعيد للمرأة مكانتها في حياتها الاجتماعية.
6. يتيح التقاعد المبكّر للمرأة العاملة التفرغ لرعاية أسرتها بالإضافة لاستمتاعها بالحياة نتيجة تخفيف أعباء العمل.
7. يُساهم التقاعد المبكّر في حل مشكلة البطالة بين النساء ويوفِّر فرصاً وظيفية للخريجات الجديدات، وهنَّ اللاتي لم يتحمل معظمهنَّ بعد مسؤوليات أسرية.

هـ- وجود مشكلات ترتبط بالحالة الجسمية والنفسية للمرأة العاملة مثل القلق الدائم ووجود مشكلات أسرية.

1. حجم الأسرة له دور كبير في اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكّر. (1418هـ).
2. دراسة قاما بها السلطان، وبن طالب عام (1424هـ) " المتقاعدون في المملكة العربية السعودية: دراسة أوضاعهم وإدارة خدماتهم والاستفادة من خبراتهم" هدفت الدراسة إلى معرفة واقع مصلحة معاشات التقاعد، وما تقدمه من خدمات للمستفيدين ومدى إمكانية تأسيس جمعية لخدمة المتقاعدين، والنظر في مدى توافق أنظمة التقاعد مع تطور مستويات الخدمات الصحية والمعيشية وزيادة متوسطات الأعمار بما يوسع مجالات الاستفادة من ذوي الكفاءات من المتقاعدين، لسد بعض الاحتياجات للخبرات البشرية المؤهلة، وتخفيف الأعباء المالية عن صندوق التقاعد. كما هدفت الدراسة إلى الاستفادة من المقارنة بين نظام التقاعد السعودي ونظم التقاعد في دول الخليج. وقد أجريت الدراسة على عينة من المتقاعدين بلغ حجمها (2765) متقاعداً، وقد توصّلت الدراسة إلى النتائج التالية:
3. يرى (60**%**) من العينة أن التقاعد الإجباري عند بلوغ الستين عاماً يحدّ من الكفاءات والخبرات الوطنية، و(73**%**) يرغبون في إيجاد مراكز تدريب لتأهيل بعض المتقاعدين بما يتناسب واحتياجات السوق، كما تبيّن أن المملكة هي الدولة الوحيدة في العالم التي تنفرد بأقصر عمر مطبق لتقاعد الموظف (60سنة) هجرياً وهو عمر يُعادل (58سنة) إذا قورن بالتقويم الميلادي الذي تتبعه دول العالم بما في ذلك الدول الخليجية، كما إن نظام التقاعد السعودي مقارنة بأنظمة التقاعد في الدول الخليجية هو الأعلى في الحسميات من الموظفين (9**%**) من الراتب الأساسي، ومن أطولها في سنوات الخدمة (40سنة) للحصول على الراتب كاملاً، إضافة إلى أنه الأقل بالنسبة لبقية المميزات.
4. أكثر من (68**%**) من المتقاعدين ليس لديهم أي موارد أخرى عدا راتب التقاعد و(40**%**) يقيمون في مساكن مستأجرة،و(43**%**) يعيشون في بيوت شعبية، و(36**%**) يجدون صعوبة في تسديد مصاريف استهلاك الكهرباء بعد التقاعد، و(34**%**) يجدون صعوبة في تسديد فواتير هواتفهم، و (27**%**) يجدون صعوبة في الحصول على متطلبات المعيشة (المأكل والمشرب والملبس) و (40**%**) ضعفت قدراتهم المالية في الإنفاق على وسائل النقل الضرورية لقضاء حاجاتهم اليومية. كما وجدت الدراسة أن (71**%**) من المبحوثين أشاروا إلى أن الدافع الأول للعمل بعد التقاعد هو أن معاش التقاعد لا يكفي لمتطلبات الحياة المختلفة. (1424هـ).
5. دراسة لمجلس الشورى السعودي نشرتها جريدة الرياض (25/3/1430) كشفت عن أن أكثر من (50**%**) من المتقاعدين يعانون من مشاكل مالية بسبب الفرق الشاسع للمرتب قبل التقاعد وبعده، وأن (63**%**) من المتقاعدين لا يملكون مساكن بسبب ارتفاع معدلات التضخم والمتغيرات الاقتصادية والمعيشية التي يعيشها المتقاعد. وأشارت إلى أن أكثر من (70**%**) من المتقاعدين يبحثون عن عمل و(40**%**)، منهم دافعهم للعمل تحسين أوضاعهم المعيشية، وإن وفاة المتقاعد يضاعف الصعوبات المالية للأسرة حيث ينخفض الراتب التقاعدي بشكل ملحوظ، ويزداد انخفاضاً عند بلوغ الأبناء سن 21سنة أو زواج البنات أو عمل الزوجة، وينعكس ذلك سلباً على أوضاعهم المعيشية.ولكن الكثير منهم يحتفظون بكرامتهم بعدم المطالبة بمعونات، أو عرض أحوالهم على الآخرين.(الرياض) العدد (14881)- 25/3/1430: 24).

**التعقيب على الدراسات السابقة:**

 اتضح من الدراسات السابقة أن هناك مشاكل عديدة وحيوية تقف حائلاً أمام مساهمة المرأة الخليجية بشكل فعّال في سوق العمل بسبب أدوارها المتعددة في العمل والأسرة، والنظام الخاص بتشغيل المرأة الذي يعتبر من العوامل الأساسية التي أدت إلى ضعف مشاركة المرأة في مجال العمل واللجوء إلى التقاعد المبكّر، مما يتطلب إعادة النظر في الأنظمة المعمول بها في مجال عمل المرأة، خاصة في المؤسسات الحكومية التي تضم أعداداً كبيرة من الموظفات، وهذا يتفق مع أهداف الدراسة الحالية. أما الدراسات المتعلقة بالمجتمع السعودي فتتفق دراستا النمر والحلواني مع أهداف هذه الدراسة والمطالبة بإيجاد نوع من المرونة في آلية تلك النظم للتخفيف من حدة الصراع الذي تعيشه المرأة السعودية العاملة بما يتفق مع ظروفها المختلفة، لأن معظم هذه الأنظمة لا تلاءمها، مما يجعل بعض العاملات غير قادرات على التوفيق بين أدوارهن الاجتماعية داخل الأسرة وخارجها وبين متطلبات العمل مما يضطرهن إلى طلب التقاعد المبكّر كحل أمثل للحفاظ على أسرهن وتخفيف مسؤولياتهن الأخرى. أما دراسة العبيدي (1410هـ) فقد توصلت إلى أن معظم المتقاعدين يعانون من المشاكل المالية، وذلك يتفق مع أهداف هذه الدراسة التي ترمي إلى الكشف عن المشاكل المالية التي تواجه المتقاعدين وتقديم تصوّر مقترح للتعامل مع هذه المشاكل. على حين اهتمت دراسة ابن صنيتان (1412) بمعالجة أساسيات وأنظمة الإحالة إلى التقاعد، لأن نظام التقاعد في السعودية وُجد منذُ فترة طويلة (1364) ولم تطرأ عليه تحسينات كثيرة حتى يتماشى مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي يمرّ بها المجتمع. وهذا ما تسعى هذه الدراسة إلى معرفته ومعالجته، لأن نظام التقاعد المدني (موضوع هذه الدراسة) لم يعد يلائم متطلبات الحياة الاقتصادية وارتفاع مستوى الأسعار وغلاء المعيشة وارتفاع أجور المساكن. فنظام التقاعد كما أكّدت دراسة ابن صنيتان يحتاج إلى الكثير من الدراسات والأبحاث العملية عن البيئة السعودية التي قد تنتج عنها أنظمة وتعليمات توضح الرؤية الجيدة بتحديد المسؤوليات والإجراءات العملية للتقاعد. أيضا هناك علاقة بين دراسة الحسيني (1413) وموضوع الدراسة الحالية حيث أوضحت أن معدل مشاركة المرأة السعودية في العمل منخفضة (5**%**) من إجمالي القوى العاملة المشارك في خطط التنمية. وإن هناك عوائق تحول دون مساهمة المرأة في سوق العمل أهمها عدم مناسبة أنظمة العمل لظروفها الاجتماعية والأسرية وتكوينها الجسمي والنفسي الذي يستدعي ضرورة مراعاتها في تلك الأنظمة، خاصة نظام التقاعد. كما تتفق هذه الدراسة مع دراسة العبيدي (1414) على أن الحاجة إلى المال بسبب عدم كفاية معاش التقاعد هو الدافع الأساس للبحث عن العمل لدى كثير من المتقاعدين. أما دراسة الغريب (1416) فقد أكدت على أن المتقاعدين يعانون من كثير من المشاكل المالية، وهذا هو العنصر الأساسي المبحوث في هذه الدراسة، كما أوضحت دراسة شرف (1417) أن المتقاعدين يشعرون باستياء وإهمال المجتمع لمشاكلهم واحتياجاتهم المختلفة خاصة المادية وعدم بحثها أو دراستها وإيجاد الحلول السليمة لها. وهذا ما تسعى هذه الدراسة إلى التأكد منه عن طريق تقصّي الحقائق والمعلومات والوصول إلى مقترحات قد تساعد في حل هذه المشكلة أو التخفيف من آثارها عندما يضعها المسؤولون تحت التنفيذ على أرض الواقع. كذلك تتفق هذه الدراسة في إطارها مع دراسة اللعبون، (1418) التي توصلت إلى أن نظام التقاعد المدني أحد الأنظمة التي لم يُراع فيها وضع المرأة العاملة السعودية، وأصبح غير ملائم لمتطلبات الحياة المختلفة خاصة المادية، وأكدت على الأهمية القصوى لإجراءات التعديلات الضرورية على هذا النظام بما يتفق مع التغيرات المختلفة التي يمر بها المجتمع السعودي. كما تتفق الدراسة الحالية مع دراسة السلطان وابن طالب (1424) على أهمية البحث عن مدى توافق نظام التقاعد السعودي مع متطلبات الحياة والاحتياجات المادية وغيرها في الوقت الحاضر للمتقاعدين وأسرهم، ومدى كفاية معاش التقاعد لتوفير حياة كريمة لهم. مع المقارنة بين نظام التقاعد السعودي ببعض أنظمة التقاعد في الدول الأخرى. وتتفق مع دراسة مجلس الشورى التي أكدت على أن (50**%**) من المتقاعدين يعانون من المشاكل المالية بسبب الفرق الشاسع في الراتب قبل التقاعد وبعده. وأن (63**%**) منهم لا يملكون مساكن بسبب ارتفاع معدلات التضخم والمتغيرات الاقتصادية والمعيشية التي يعيشونها، وأن معظمهم (70**%**) يبحثون عن العمل لتحسين أوضاعهم المعيشية، كما أن وفاة المتقاعد أو المتقاعدة يضاعف الصعوبات المالية على الأسرة حيث ينخفض المعاش عند بلوغ الأبناء سن 21 سنة أو زواج البنات أو عمل الزوجة مما يجعل الأسرة تعيش تحت خط الفقر. وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في بلورة القضية المحورية لهذه الدراسة وتحديد بعض جوانب القصور خصوصاً في النواحي المادية لنظام تقاعد المرأة السعودية العاملة، ومدى ملاءمة أنظمة الخدمة المدنية للمرأة السعودية، ودراسة نظام التقاعد السعودي من منظور مقارن مع بعض الأنظمة الأخرى في الفصل القادم.

 ومن الأهمية هنا الإشارة إلى أن ما يُعانيه بعض المتقاعدين والمتقاعدات من ظروف صعبة سواءً مادية أو غيرها ليست بالضرورة راجعة إلى جهة واحدة فقط وهي المؤسسة العامة للتقاعد ونظامها بل تعود أيضاً إلى وزارات أخرى وهي وزارات المالية والتخطيط والخدمة المدنية والعمل والشؤون الاجتماعية مما يجعل من الضرورة بمكان تعاون وتنسيق هذه الوزارات مع المؤسسة العامة للتقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بالإضافة إلى الجمعية السعودية للمتقاعدين واستحداث إدارة إشرافية تخطيطية عليا تتولى الإشراف والتخطيط لكل ما يهم المتقاعدين، وتحديث مواد وأنظمة التقاعد بشكلها العام كلما اقتضت الحاجة.

الفصل الثاني

قراءة نظرية لنظام التقاعد السعودي

**أولاً: التقاعد من منظور مقارن.**

**ثانياً: واقع المرأة السعودية العاملة ومدى ملاءمة نظام التقاعد لها.**

أولاً: التقاعد من منظور مقارن

**مقدمة:**

 يختلف نظام التقاعد بآلياته ومواده من مجتمع إلى آخر نظراً للاختلاف في النواحي السياسية والاجتماعية والاقتصادية والدينية والثقافية. وتحدث بعض التعديلات والتغييرات على هذه الأنظمة من وقت إلى آخر حتى تتماشى مع التقدم والتطور التحولات المختلفة التي تمر بها المجتمعات. لذلك لابد من التطرق بإيجاز لبعض أنظمة التقاعد في بعض الدول الغربية والعربية والخليجية لمعرفة أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين نظام التقاعد السعودي، وعندما نلقي نظرة على واقع نظام التقاعد بإطاره ومفهومه وواقعه اليوم، يبدو جلياً وبشكل مبسط على حد تعبير حسين وحسن " أن نظام التقاعد بمفهومه الحديث من الأنظمة الحديثة التي انتقلت من الدول المتقدمة إلى الدول النامية. فقد ظهر نظام التقاعد في الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا في بداية القرن التاسع عشر. قبل الحرب العالمية الثانية". (حسين ، 1992: 208، حسن، 1982: 51). لذلك أصبح يُسمح للشخص بترك العمل والتقاعد في سن معين. ففي المجتمعات الغربية يتراوح سن التقاعد بين (65 – 70سنة) أما في الدول العربية تعتبر مصر أقدم الدول العربية في تطبيق نظام التقاعد، فقد صدر عام (1950) نظام المساعدات العامة الذي ينص على توفير معاش شهري للمسنين غير القادرين على العمل، وقد صدرت تعديلات على هذا النظام عام (1964 وعام 1975) كما صدر النظام الموحد للتأمينات الاجتماعية عام (1959) الذي عدل في عامي (1976، 1977). وفي العراق ظهر نظام التقاعد عام (1956) وفي السودان والبحرين عام (1976). فهمي، 1995: 27)، أما في الإطار الخليجي فقد بين العبيدي أن نظام التقاعد ظهر في الكويت عام (1955) وعدل عدة مرات حتى صدر قانون التأمينات الاجتماعية عام (1976). وحُدد سن التقاعد في كل من الكويت، والبحرين وقطر بـ (60سنة). أما في المملكة العربية السعودية فقد صدر أول نظام للتقاعد عام (1364هـ) واستمر العمل به حتى عام (1378)، وظل هذا النظام معمولاً به حتى عام (1381) ثم بعد ذلك صدر نظام التقاعد المدني الحالي عام (1393) وقد حدد سن التقاعد (60سنة) للرجال والنساء. (العبيدي، 1989: 32).

**مقارنة بين أنظمة التقاعد في الدول الخليجية:**

 يعتبر المردود المادي من الأهداف الأساسية لهذا البحث. ولأهمية هذا البُعد أصبح من المفيد عرض بعض المقارنات لخصائص ومميزات أنظمة التقاعد في دول مجلس التعاون الخليجي لتشابه الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية لتلك الدول مع نظام التقاعد السعودي كما يوضح ذلك الجداول التالية:

جدول رقم (2)

مقارنة بين أنظمة دول مجلس التعاون الخليجي فيما يخص سن التقاعد وإسهامات الأفراد والدول في صناديق التقاعد، وعدد سنوات الخدمة لحصول على كامل الراتب، وعدد سنوات الخدمة لاستحقاق التقاعد المبكر(1)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| الدولة | فئة الموظفين | نسبة الإسهام من الراتب لصندوق التقاعد | سن التقاعد الإجباري | عدد سنوات الخدمة المطلوبة للحصول على الراتب كاملاً | عدد سنوات الخدمة للحصول على راتب تقاعدي مبكر | ملاحظات |
| الموظف | الدولة |
| المملكة العربية السعودية | موظف مدني عامل (مستخدم) ضابطفرد (جندي) | 9**%**9**%**9**%**9**%** | 9**%**9**%**13**%**13**%** | 60سنة60سنة42-58سنة44 سنة | 40سنة40سنة35سنة35سنة  | 25سنة25سنة18سنة18سنة  | 20سنة بموافقة جهة العمل20سنة بموافقة ،، ،،15سنة بموافقة ،، ،،15سنة بموافقة ،، ،، |
| سلطنة عمان | موظف مدني عامل (مستخدم) ضابطفرد (جندي) | 6**%**6**%**ــ | 15**%**15**%**ــ | 60سنة60سنةــ | 20سنة20سنةــ | 10 سنوات15سنةــ  | إذا كان سنه 50-60سنة أقل من 50-15سنةلا يتوافر معلوماتعن العسكريين |
| الإمارات العربية المتحدة | موظف مدنيعامل (مستخدم)ضابطفرد (جندي) | 5**%**5**%**2**%**2**%** | 2.5**%**2.5**%**2.5**%**2.5**%** | 60سنة60سنة60سنة60سنة | 35سنة35سنة35سنة35سنة | 15سنة15سنة15سنة15سنة |  |
| الكويت | موظف مدنيعامل (مستخدم)ضابطفرد (جندي) | 5**%**5**%**5**%**5**%** | 10**%**10**%**32.5**%**32.5**%** | 65سنةغير محدد60سنة55سنة | 30سنة30سنة27.5%27.5% | 20سنة20سنة20سنة20سنة |  |
| البحرين | موظف مدنيعامل (مستخدم)ضابطفرد (جندي) | 5**%**5**%**5**%**5**%** | 10**%**10**%**10**%**10**%** | 60سنة60سنة60سنة60سنة | 40سنة40سنة32سنة32سنة  | 25سنة25سنة20سنة20سنة | مع بلوغ 50سنة ومدةالاشتراك لا تقل عن 15سنةإذا بلغ 60سنة لا بد أن تكون مدة اشتراكه 10سنوات |

(1) علي السلطان، إبراهيم بن طالب، 1424: 86.

 يتضح من الجدول أن أعلى نسبة إسهام مئوية للموظف المدني بدول مجلس التعاون الخليجي في صندوق التقاعد هي نسبة الموظف السعودي (المدني، والعسكري) الذي يدفع (9**%**) من راتبه الأساسي، على حين أن دول المجلس الأخرى تتراوح إسهامات الموظف بها بين (2- 6**%**) من الراتب الأساسي. فالموظف العماني يساهم بـ (6**%**) من راتبه الأساسي في صندوق التقاعد، وأقل من ذلك وهو (5**%)** لكلٍ من الإماراتي، والكويتي، والبحريني، وأقل من ذلك (2%) للفرد العسكري الإماراتي. أما حينما نتمعن بإسهامات الدولة لصندوق التقاعد فإن الصورة السابقة تنعكس تماماً للمدنيين، فالسعودية أقلها مساهمة لصندوق التقاعد إذ تساهم الدولة بـ (9**%**) بينما الكويت تساهم بأعلى نسبة لصندوق التقاعد للعسكريين حيث بلغت (32,5**%**) من الراتب الأساسي. يليها سلطنة عمان حيث بلغت النسبة (15**%**) للمتقاعد المدني، تليها المملكة العربية السعودية حيث تدفع (13**%**) لصندوق تقاعد العسكريين. وعند النظر إلى سن التقاعد الإجباري نجد أن الكويت هي الدولة الوحيدة بين الدول الخليجية التي يصل فيها سن التقاعد للمدنيين (65سنة) بينما بقية الدول الخليجية عند سن (60سنة)، وبالنسبة للعسكريين نجد أن السعودية يبدأ سن التقاعد الإجباري عند (42- 58 سنة) للضابط و(44سنة) لكل من هو دون رتبة فريق. تليها دولة الكويت في تحديد سن التقاعد الإجباري عند سن (55 سنة) للضابط، على حين أن بقية الدول الخليجية يبدأ فيها سن التقاعد للعسكريين عند (60سنة).

 وبالنسبة لعدد سنوات الخدمة للحصول على الراتب الأساسي الكامل للمدنيين، تعتبر السعودية والبحرين هما الوحيدتان اللتان تشترطان خدمة (40سنة)، وبقية الدول تتراوح سنوات الخدمة المطلوبة بين (20سنة) في عُمان و(35سنة) في دولة الأمارات و(30سنة) في الكويت، ومن الملاحظ أن عُمان لا تصرف للمتقاعد حتى بعد إكماله السن القانونية، وهي (20سنة) إلا (80**%**) من راتبه الأساسي. كذلك الكويت تصرف حداً أعلى قدره (95**%**) من الراتب الأساسي. أما بالنسبة للعسكريين فالسعودية هي الدولة الوحيدة التي تُطالب العسكري بإكمال (35سنة) للحصول على الراتب الأساسي الكامل عند التقاعد، تليها البحرين التي تطالب بإكمال (32سنة). وأقل الدول الكويت التي لا تشترط أكثر من (27.5سنة) لحصول العسكري على راتبه الأساسي كاملاً عند التقاعد.

 وفي مجال التقاعد المبكر فإن السعودية والبحرين تشترطان إكمال (25سنة) للحصول على التقاعد المبكر. وتجيز السعودية التقاعد عند إكمال (20سنة) خدمة بشرط موافقة جهة العمل. وفي البحرين تشترط في نظامها مضي (15سنة) على اشتراك الموظف بصندوق التقاعد. وبالنسبة للعسكريين في الدول الخليجية تتراوح المدة بين (10-20سنة) للتقاعد المبكر مع بعض الشروط التي تتعلق ببلوغ طالب التقاعد المبكر (50سنة) عند بعض الدول، والذي يترتب عليه تخفيض المدة إلى (10سنوات) أو موافقة جهة العمل كما هو الحال في السعودية.

**جدول رقم (3)**

**فئات الاستحقاق ونظام احتساب المستحقات لمعاشات التقاعد والحد الأدنى للمعاش في دول مجلس التعاون الخليجي(1).**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **الدولة** | **الفئة الوظيفية** | **طريقة حساب المعاش المستحق** | **الحد الأدنى للمعاش** |
| المملكة العربية السعودية | موظف مدني -عامل | آخر راتب × سنوات الخدمة× 1/40 | لا يقل عن 1500ريال سعودي |
| ضابط، فرد(جندي) | آخر راتب × سنوات الخدمة × 1/35 |
| الإمارات العربية المتحدة | موظف مدني -عامل | راتب حساب المعاش × النسبة المقابلة لمدة الخدمة (15سنة) وكل سنة زيادة 2**%** | 3750درهماً للدرجة الرابعة من الحلقة الثالثة فما فوق و 2500درهم باقي الدرجات |
| ضابط، فرد(جندي) |
| الكويت | موظف مدني -عامل | 65**%** من آخر مرتب عن الـ15سنة الأولى من مدة الاشتراك ثم يزيد المعاش بواقع 2**%** عن كل سنة زيادة وبحد أقصى 95**%**من الراتب | لا يقل عن 65**%** من آخر مرتب قبل التقاعد |
| ضابط | 75**%** من آخر مرتب عن الـ15سنة الأولى من مدة الاشتراك ثم يزيد المعاش بواقع 2%عن كل سنة زيادة وبحد أقصى 100%من الراتب | لا يقل عن 75**%** من آخر مرتب قبل التقاعد |
| فرد (جندي) | مثل الضابط إلا إذا طلب التقاعد قبل سن 45 فإنه يعامل معاملة الموظف المدني. | لا يقل عن 75**%**من آخر مرتب قبل التقاعد، قبل الـ45سنة يصبح المبلغ 65%من آخر مرتب |
| عمان | موظفمدني-عامل | 40**%**× عدد سنوات الخدمة وبحد أقصى 80**%** | 80 ريالاً عمانياً |
| ضابط، فرد(جندي) | لا توجد معلومة |  |
| البحرين | موظف مدني | الراتب الأساسي (متوسط آخر سنتين) × 1/50 × عدد سنوات الاشتراك | لا يقل عن 135 ديناراً |
| البحرين | عامل | الراتب الأساسي الأخير × 1/40× عدد سنوات الاشتراك بالتأمين  | لا يقل عن 135 ديناراً |
| ضابط | الراتب الشهري الأخير × 1/40 | لا يقل عن 135 ديناراً |
| فرد (جندي) | الراتب الشهري الأخير × 1/40 | لا يقل عن 135 ديناراً |

(1) نفس المرجع : 89.

يتضح من الجدول أن طريقة احتساب استحقاقات معاشات التقاعد والحدود الدنيا للمعاشات تختلف باختلاف نظام التقاعد المتبع في كل دولة، كذلك تختلف باختلاف الفئة المستفيدة إذا كانت خاضعة لنظام التقاعد المدني أو العسكري. ويلاحظ أن بعض هذه الدول تحدد الحد الأدنى لمعاش التقاعد كما في السعودية مثلاً (1500ريال). وفي الكويت يبلغ الحد الأدنى (65**%**) من الراتب الأخير للموظف المدني، وللضابط (75**%**)، ومن الصعب إبراز عناصر التفاضل فيما يتعلق بالحدود الدنيا لمعاشات المتقاعدين، وذلك لاختلاف مستويات المعيشة في تلك الدول، ويتضح من الجدول أن السعودية ليست بأفضلها حيث إن مبلغ (1500ريال) حتى بعد زيادته في الوقت الحاضر إلى (1725 ريال) لا يكفي حد الكفاف للمعيشة في المجتمع السعودي. لذلك لابد من زيادته إلى (3000ريال) في أقل تقدير لمواجهة غلاء المعيشة وارتفاع الأسعار، وتحقيق الموازنة بين ما يحصلون عليه من راتب تقاعدي وبين ما ينفقونه على ما يحتاجون إليه من سلع وخدمات.

 أما بخصوص صرف البدلات وعلاوات غلاء المعيشة وإلزامية الاشتراك بصندوق التقاعد، ومدى توفر برامج الإدخار يوضحها الجدول التالي:

**جدول رقم (4)**

**توزيع البدلات وعلاوات المعيشة التي تصرف أولاً تصرف مع المعاش لدى دول مجلس التعاون الخليجي حسب أنظمة التقاعد المرعية(1)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **الدولة****الفئة** | **المملكة العربية السعودية** | **الإمارات العربية** | **البحرين** | **عمان** | **الكويت** |
| البدلات | لا يصرف أي بدلات | مع المعاش التقاعدي | لا يصرف أي بدلات | لا يصرف أي بدلات | يصرف جزء منه مع المعاش التقاعدي (تخضع لنظام التأمين التكاملي وله قواعد خاصة)(2) |
| علاوات غلاء المعيشة بعد ا لتقاعد | لا تصرف علاوات | مع المعاش | تصرف 3**%** سنوياً | لا تصرف علاوات | لا تصرف |
| إلزام الاشتراك بصندوق التقاعد | ملزم | ملزم | ملزم | ملزم | ملزم |
| صندوق الإدخار | لا يوجد | لا يوجد | لا يوجد | لا يوجد | لا يوجد |
| موظفو الخدمة المدنية | مصلحة معاشات التقاعد | الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية | الهيئة العامة لصندوق التقاعد | صندوق تقاعد موظفي الخدمة المدنية |  |
| منسوبو الخدمة العسكرية | مصلحة معاشات التقاعد | وزارة المالية والصناعة | الهيئة العامة لصندوق التقاعد | ــ |  |
| العاملون بالقطاع الخاص | التأمينات الاجتماعية | الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية | الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية | ــ |  |
| مؤسسة موحدة | ــ | ــ | ــ | ــ | المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية |
| 2- يوجد بالكويت نوعان من التأمين هما:أ – التأمين الأساسي، وهو الذي يغطي المرتب الأساسي والعلاوة الاجتماعية، وفي ذلك الأولاد وذلك بحد أقصى (1250د.ك) شهرياً.ب- التأمين التكميلي، وهو الذي يغطي ما يزيد على المرتب الأساسي على الحد الأقصى المذكور، بالإضافة للبدلات والعلاوات الخاصة الأخرى التي يعتمد عليها المؤمن في معيشته وذلك بحد أقصى (1000د.ك) شهرياً ويخضع لهذا النظام إلزامياً جميع الموظفين والعمال والعسكريين. |

() نفس المرجع : 91.

 يتضح من الجدول أن دولة الأمارات العربية تصرف البدلات مع المعاش التقاعدي وكذلك الكويت بطريقة تخضع لنظام التأمين التكاملي المعمول به وفق نظام التقاعد في الكويت، أما علاوات غلاء المعيشة فهي تصرف في دولة الأمارات مع المعاش التقاعدي، والبحرين تصرف (3**%**) من المعاش التقاعدي سنوياً، ويضاف إلى المعاش بدل غلاء معيشة.

 أما الاشتراك في صندوق التقاعد فهو ملزم على جميع الموظفين في كل دول مجلس التعاون الخليجي وليس لدى هذه الدول برامج الإدخار للموظفين بأية طريقة. أما من حيث توحيد صناديق تقاعد موظفي الحكومات مع القطاع الخاص فتعتبر الكويت الدولة الوحيدة بين الدول الخليجية التي وحدت بين القطاعين العام والخاص في مؤسسة هي (المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية). يتضح من ذلك أن المملكة العربية السعودية كانت لا تصرف أياً من البدلات التي يحصل عليها الموظف قبل تقاعده، أما بالنسبة لدولة الإمارات العربية ودولة الكويت فتضمان البدلات إلى معاش التقاعد، ولا تصرف السعودية علاوة غلاء معيشة في ذلك الوقت، كما هو متبع في البحرين والكويت، ولم يبدأ صرف بدل غلاء معيشة في السعودية إلا في عام (1429) بالنسبة للمؤسسة العامة للتقاعد، أما المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية فلا تصرف بدل غلاء معيشة، وقد وافق مجلس الوزراء في 13/4/1431 على صرف (15**%**) لمتقاعدي مؤسسة التأمينات الاجتماعية، كما أن معاشات المتقاعدين في السعودية ليست بالأفضل بين معاشات بقية دول الخليج على الرغم من أنها تستقطع أعلى نسبة (9**%**) من الراتب الشهري لصندوق التقاعد، ومدة الخدمة (40سنة) للحصول على الراتب الأساسي الكامل. بينما تتراوح مدة الخدمة في بقية مجلس التعاون بين (20-35سنة) والاستقطاع من الرواتب لا يتجاوز (5**%**) إلا في سلطنة عُمان حيث يُحسم (6**%**) لصالح صندوق التقاعد.

**نظام الخدمة المدنية السعودي وتعامله مع المتقاعد في القطاع العام:**

 يمنع نظام الخدمة المدنية الموظفين أثناء الخدمة من ممارسة الأعمال التجارية ويحيلهم إلى التقاعد عند بلوغهم (60سنة) بغض النظر عن وضعهم الصحي والعلمي ومقدرتهم ورغبتهم في العمل، مما يؤدي إلى عدم الاستفادة من طاقاتهم وخبراتهم العلمية والعملية، خاصة في المؤسسات التعليمية الجامعية والصحية. بعد أن أنفقت عليهم الدولة مبالغ طائلة في تعليمهم وتدريبهم وعدم الاستفادة الكاملة من ذلك الاستثمار يُشكل هدراً اقتصادياً للدولة. كما أن المتقاعد يجد صعوبة في هذه المرحلة في التأقلم مع العمل التجاري، إذا سمحت له الظروف المادية بذلك لأن كثيراً من المتقاعدين لا تُساعدهم إمكانياتهم المادية على القيام بأعمال تجارية مهما كانت بساطتها. لذلك يلجأ بعض المتقاعدين لتحسين ظروفهم الاقتصادية ومواجهة ضروريات الحياة إلى التعاقد على بند الأجور في بعض قطاعات الدولة. ولكن نظام الخدمة المدنية يمنعهم من ذلك، ويقوم بفصلهم بناءً على قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 1/605 تاريخ 17/2/1420هـ المتضمن تنظيم قواعد التعاقد مع المحالين على التقاعد، وبناءً على هذا القرار يُطوى قيد المتعاقد على بند الأجور.

 وعند التمعن بآليات وطرق صرف المساعدات خصوصاً من الضمان الاجتماعي نجدها لا تصرف للمحتاجين إذا كان لهم راتباً تقاعدياً حراً، وإن كان ضئيلاً (1500ريال) لا يكفي لتوفير الاحتياجات الأساسية لأفراد الأسرة. وذلك بموجب تعميم وكيل الوزارة لشؤون الضمان الاجتماعي رقم (30/3/1/87/5 وتاريخ 24/6/1406هـ) الذي ينصُّ على أن المتقدم إلى الضمان الاجتماعي إذا كان يعمل في السابق يُطلب منه صورة من قرار طي قيده، ثم يُكتب للمؤسسة العامة للتقاعد بطلب الإفادة، إذا كان يصرف له معاش تقاعدي عن خدمته ومقدار ما يُصرف له. كذلك الكتابة لإدارة المقررات والقواعد بوزارة المالية، وللتأمينات الاجتماعية لمعرفة إذا كان يُصرف له مخصص شهري أو عادة سنوية. فإذا لم يسبق له العمل فيكتب للإدارة العامة للمجاهدين يطلب الإفادة إذا كان أحد منسوبيها. وترفق جميع إجابات الجهات المذكورة سابقاً مع الاستمارة، فإذا كان المتقدم يستلم راتباً يساوي أو يزيد على ما يمكن أن يخصص لمثل حالته بموجب أنظمة مصلحة الضمان الاجتماعي فهو لا يستحق. وإذا كان يستلم أقل فيمكن أن تصرف له من الضمان ما يكمل الفرق بين ما يتسلمه من المصدر الآخر وكامل ما يمكن أن يستحقه من الضمان الاجتماعي في حالة انقطاع جميع مصادره.

**وضع صندوق معاشات التقاعد المالي:**

يوضح الجدول التالي.. حركة الإيرادات والصرف لصندوق معاشات التقاعد خلال الفترة ما بين (1411- 1420هـ).

**جدول رقم (5)**

**حركة إجمالي إيرادات ومصروفات صندوق التقاعد السنوي خلال الفترة ما بين 1411- 1420هـ (المملكة العربية السعودية)(1)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **السنة** | **الإيرادات بملايين الريالات** | **المصروفات بملايين الريالات** | **المتوافر بملايين الريالات** |
| 1411 | 33.769.14 | 3.766.49 | 30.002.65 |
| 1412 | 10.475.22 | 4,028,54 | 6,446,68 |
| 1413 | 10.452.21 | 4,484,73 | 5,967,48 |
| 1414 | 10.661.54 | 5,059,73 | 5,601,81 |
| 1415 | 12.200.71 | 5,499,40 | 6,701,30 |
| 1416 | 12.914.40 | 6,661,87 | 6,252,53 |
| 1417 | 14.804.11 | 6,879,00 | 7,925,11 |
| 1418 | 47.755.54 | 8,262,61 | 39,492,93 |
| 1419 | 19.301.41 | 8,620,68 | 10,680,73 |
| 1420 | 17.149.10 | 9,788,35 | 7,360,75 |
| **المجموع** | **189,483,38** | **63,051,40** | **126,431,98** |

() المؤسسة العامة للتقاعد، 12/1421هـ

يشير الجدول إلى أن إيرادات صندوق التقاعد خلال عشر سنوات (1411-1420) بلغ(189.483.38مليون ريال) على حين أن إجمالي المصروفات بلغ(63.051.40 مليون ريال) أي أن الإيرادات تفوق المصروفات وأن المتوفر يُقدر ببلايين الريالات هو (126.431.89مليون ريال) ومن الواضح أن مصروفاته تمثل قرابة ثلث إيراداته مما يؤكد على أن الوضع المالي لصندوق معاشات التقاعد يتنامى بشكل متوازن ومستمر وبمقدوره أن يتحمل زيادة مصروفات من خلال آليات وتنظيمات جديدة تُساعد على تحسين الأوضاع المالية للمتقاعدين، خاصة ذوي الدخل المتدني، الذين يعيشون تحت خط الفقر، بحيث لا توفر لهم آلية المؤسسة العامة للتقاعد الحالية حد الكفاية المعيشية التي منحها لهم الإسلام وأوجب على الدولة أن توفر لهم حياة كريمة تحافظ على كرامتهم. وتساعدهم على مواجهة مشاكلهم المالية.

 ومن المفيد عدم إغفال المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وما تقدمه للمشتركين فيها من تحمل وتوفير المعاش عند سن التقاعد خصوصاً العاملين في القطاع الخاص وشبه الحكومي، وتهدف إلى توفير حياة كريمة لمشتركيها بعد تقاعدهم. هذه المؤسسة والمؤسسة العامة للتقاعد تعتمدان على الاشتراكات المتنوعة من المصادر المختلفة كمصدر أساسي لتمويل كافة أنشطتهما. كما ينبغي الإشارة إلى أن نظم التأمينات الاجتماعية وهي الأحدث جعلت لها أهمية لغزارة حصيلتها من جهة، ولأنها تحقق مبدأ التضامن الاجتماعي من جهة أخرى. وقد اعتمدت القوانين في بعض الدول الخليجية على نظام الاشتراكات وفقاً للأجر، ويقوم هذا النظام على اعتبار أجور المؤمَّن عليهم وعاء للاشتراكات، واتفقت على أسلوب تحديد مقدار الاشتراك بنسبة مئوية من هذه الأجور. ولكن هذه القوانين اختلفت فيما بينها في تحديد النسب وتوزيعها بين المؤمَّن عليهم وأصحاب العمل، وعلى فروع التأمينات. والجدول التالي يوضّح هذه الاختلافات.

**جدول رقم (6) يوضح مقادير الإسهامات والاشتراكات وتنوعها لدى بعض دول مجلس التعاون (1)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  **البيان** **الدولة** | **إجمالي إسهام العامل** | **إجمالي إسهام صاحب العمل** | **إجمالي اشتراك تأمين الشيخوخة** | **إجمالي اشتراك إصابات العمل** | **إجمالي الاشتراكات** |
| **البحرين** | **5%** | **10%** | **12%** | **3%** | **15%** |
| **السعودية** | **9%** | **11%** | **18%** | **2%** | **20%** |
| **عمان** | **5%** | **9%** | **13%** | **1%** | **14%** |
| **الكويت** | **5%** | **10%** | **15%\*** | **2%** | **17%** |

**\* إضافة مساهمة الخزانة العامة تصبح النسبة 25%**

**1- نظم وتشريعات التأمينات في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.المكتب التنفيذي، 1423: 105- 106.**

 يتضح من الجدول أعلاه أن هناك اتفاقاً بين قوانين البحرين وعُمان والكويت على تحديد إسهام العامل بنسبة (5**%**) من أجر المشترك الشهري، بينما نلاحظ أن النظام السعودي حدد الإسهام بـ (9**%**) وإن القوانين الأربعة اختلفت فيما بينها في تحديد إجمالي الإسهامات المفروضة على صاحب العمل لتمويل المعاشات حيث تحدد هذا الإجمالي (9**%**) من أجر الاشتراك في عُمان و(10**%**) في كلٍ من البحرين والكويت و (11**%**) في السعودية. كما اختلفت هذه القوانين في تحديد إجمالي الاشتراكات المخصصة لتمويل فرع المعاشات ، الشيخوخة والعجز والوفاة، إذ بلغ هذا الإجمالي أقل مستوىً في البحرين (12**%**) من الأجور. بينما تحدد (13**%**) في عُمان و(15**%**) في الكويت، و(18**%**) في السعودية. ومع أن القوانين الأربعة اتفقت على
 تحميل صاحب العمل وحده عبء تمويل فرع الإصابات، إلا أنها اختلفت
في تحديد نسبة الاشتراك الذي يدفعه لهذا الغرض. وكانت أدنى نسبة في عُمان (1**%**) وأعلاها في البحرين (3**%**)،بينما تحددت في كل من السعودية والكويت (2**%**).

 فيما تقدم يتضح تباين إجمالي الاشتراك عن المؤمّن في الدول الأربع فأدنى إجمالي في عُمان (14**%**) وأعلاه في السعودية (20**%**) بينما تحدد بـ (15**%**) في البحرين ، و(17**%**) في الكويت.

 وفيما يلي مثال لحساب المعاش التقاعدي في نظام التأمينات الاجتماعية في السعودية:

 مدة الاشتراك في نظام التأمينات = 6 سنوات

 مدة الاشتراك في نظام التقاعد المدني = 30 سنة

 الراتب الأخيرة = 12000ريال

 المعاش التقاعدي = 6 + 30 × 12000 = 10800 ريال.

40

كما يجب الأخذ بعين الاعتبارأن هناك جانباً مهماً يستحسن العمل على إبرازه لما له من إيجابيات متنوعة على المجتمع بشكل عام، وعلى المتقاعدين بشكل خاص، ذلك هو الاستفادة من خبرات المتقاعدين.

**الاستفادة من خبرات المتقاعدين:**

 ربما تُعتبر المملكة العربية السعودية أكثر حاجة من غيرها من الدول الأخرى للاستفادة من المتقاعدين نتيجة لنقص الكفاءات وقلة الخبرات. ففي البحرين تم رفع سن التقاعد إلى (65سنة)، وفي الولايات المتحدة الأمريكية سن التقاعد يتراوح بين (65-70سنة) كما أن أساتذة الجامعات في بعض الدول الغربية والعربية لهم أنظمة تختلف من حيث سن التقاعد عن غيرهم من العاملين حسب نظام الخدمة المدنية، ففي بعض الجامعات سن التقاعد لمنسوبيها يمتد إلى (65-70سنة) كما أن بعض الجامعات لديها نظام خاص للاستفادة من الأساتذة الجامعيين المتقاعدين. فقد توصلت دراسة السلطان، وبن طالب (1424) إلى أن أغلب مبحوثي دراستهما يرون أن أنظمة التقاعد القائمة تحد من الاستفادة من خبرات وكفاءات المواطنين، وإن الاستفادة المتحصلة من المؤهلين لا توازي ما تم إنفاقه على تأهيلهم. وإن نظام التقاعد الموجود حالياً لا يتفق مع الإنجازات والمتغيرات الصحية والاجتماعية والاقتصادية والتعليمية. ولم يعد يُساهم في توسيع مجالات التوظيف بقدر ما يسهم في إهدار طاقات بشرية قادرة وراغبة في العطاء لخدمة برامج التنمية الشاملة. فالنظام في وضعه الحالي يُساعد على إخراج كفاءات وخبرات مازالت حركة المجتمع ودوره الاقتصادي بحاجة إلى مشاركتها وإسهامها، وخروج هذه الكفاءات والخبرات يفسح المجال لتعويضها بكفاءات وخبرات وافدة في هذه المرحلة التي يقل فيها توفر الكفاءات والخبرات الوطنية عالية التأهيل ومتطورة الخبرة. (السلطان وبن طالب، 1424: 111)، أيضاً توصلت دراسة ابن تنباك (1412) إلى أن "تقاعد أعضاء هيئة التدريس السعوديين عند سن (60سنة) يؤثر سلباً عليهم وعلى الجامعات. وإن مدة خدمة أعضاء هيئة التدريس بعد عودتهم من البعثة حتى إنهاء خدمتهم في سن (60سنة) لا تعادل تكلفة إعدادهم وتأهيلهم ولا تحقق العائد الاستثماري، وأن تقاعدهم عند هذه السن المبكر نسبياً يؤدي إلى إهدار الاستثمار البشري" (1412: 341-342) وقد أورد ابن تنباك مقارنة بين أنظمة التقاعد في بعض الجامعات العربية والأجنبية والتي توضح بشكل جلي أوجه التشابه والاختلاف ومدى الاستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس من مجتمع إلى آخر كما يوضح ذلك الجدول التالي:

**جدول رقم (7)**

**أنظمة التقاعد في بعض الجامعات العربية والأجنبية**

| **الجامعات**  | **سن التقاعد بالسنة الميلادية** | **مميزات التقاعد لعضو هيئة التدريس** |
| --- | --- | --- |
| المصرية | 60-65 | 1. البقاء في الجامعة.
2. إعادة تعيينه بأي جامعة مصرية أخرى لمدة عامين قابلة للتجديد.
3. يتمتع بالحقوق والواجبات.
4. يصرف له مكافأة تعادل الفرق بين المرتب والمعاش.
5. يجمع بين المكافأة والمعاش.
6. يسوى معاشه على أساس 1 × متوسط الأجر الشهري للسنتين الأخيرتين

45 |
| العراقية  | 65- 68 | 1. يمنح مكافأة تعادل الرواتب الرسمية لمدة ستة أشهر حسب الراتب الأخير.
2. يعوض عن رصيده من الإجازات العادية.
3. يتم التعاقد معه بأجر.
4. تتم مكافأته عن المحاضرات الزائدة، الإشراف، والتحكيم.
 |
| السورية | 60-70 | 1. يمنح من ينم تعيينه بعد سن 65سنة تعويضاً يعادل الفرق بين راتبه الأخير ومعاشه التقاعدي.
2. يمنح التعويضات القانونية التي كان يتقاضاها قبل إحالته إلى التقاعد.
3. يقوم بنفس الواجبات التي كان يمارسها.
 |
| السعودية | 60سنة هجرية **([[1]](#footnote-2))** | 1. لا يوجد نظام تقاعد مستقل لأعضاء هيئة التدريس.
2. تطبق عليهم أحكام نظام الموظفين العام ولوائحه التنفيذية بما فيها سن التقاعد ومعاش التقاعد.
3. يجوز لمجلس الخدمة المدنية بناءً على توصية وزير التعليم العالي تمديد خدمة عضو هيئة التدريس بعد سن ستين سنة من سنتين إلى خمس سنوات.
4. يقوم من يتم التمديد له بنفس الواجبات التي كان يقوم بها قبل بلوغه سن الستين ويتمتع بنفس الحقوق.
5. يحسب المعاش التقاعدي وفق المعادلة الآتية:

الراتب الشهري الأخير × 2,5% × مدة الخدمة100 |
| اليابانية | 63-70 | 1. البقاء في الجامعة بعد هذه السن والعمل بها كمستشار أو إداري.
2. يمنح لقب أستاذ متقاعد.
3. يتمتع بمميزات استخدام مرافق الجامعة.
 |
| الهندية | 60 – 65 | 1. في حالة تعيينه بعد سن 60 لا يكلف بمنصب إداري.
2. يعطى راتب الحد الأدنى من سلم الرواتب المخصص لوظيفته.
3. يتمتع بكامل الميزات المالية وغير المالية التي كان يحصل عليها.
4. يسمح له باستخدام أي معاش آخر.
 |
| الفرنسية | 65- 68 | 1. يحصل على لقب أستاذ متقاعد.
2. يشرف على الندوات والأطروحات.
3. يشترك في لجان التحكيم.
4. لا يتقاضى أي مبالغ مالية مقابل ذلك.
 |
| البريطانية | 65- 67 | 1. يحمل لقلب أستاذ متقاعد.
2. ليس له حقوق ولا عليه واجبات رسمية.
3. يسمح له باستخدام مرافق الجامعة.
4. لا يسمح له بالتدريس بعد سن 70سنة.
5. يعامل مالياً على أساس نظام الوقت الجزئي ولا يزيد عن ثلث راتبه عند التقاعد.
 |
| الأمريكية | 65 – 70 | 1. إمكانية التقاعد قبل هذه السن بمميزات معينة يحصل عليها المتقاعد.
2. التهيئة التدريجية للإحالة إلى التقاعد قبل بلوغ سن التقاعد.
3. العناية الصحية.
4. تكوين جمعيات وهيئات للمتقاعدين تمولها الجامعات.
5. الحصول على لقب خاص.
6. استخدام مرافق الجامعة.
7. يحق له رئاسة فرق البحث.
8. من يتمتع بضمان العمل في الجامعة "Tenure" يسمح له بالتدريس حتى بعد سن 70سنة ولكن وفق عقد جديد.
 |

(\*) منصور، بن تنباك " العلاقة بين نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس والاستثمار في الجامعات السعودية ، 1421: 138- 140.

 يتضح من الجدول أن نظام التقاعد في الجامعات المصرية يُبقي عضو هيئة التدريس في عمله حتى سن (65سنة) بعد ذلك يجوز تعيينه لمدة سنتين قابلة للتجديد كأستاذ متفرغ، ويتقاضى عضو هيئة التدريس المتقاعد الذي أصبح أستاذاً متفرغاً مكافأة مالية توازي الفرق بين المرتب والبدلات الأخرى، وبين المعاش، ويجمع بين المكافأة والمعاش.

 وفي الجامعات العراقية يُحال إلى التقاعد عضو هيئة التدريس عند سن (65) سنة، ويجوز تمديد الفترة سنة واحدة قابلة للتمديد لمدة لا تزيد عن ثلاث سنوات. ويستحق رواتب الإجازة الصيفية، يضاف إليها تراكم إجازات اعتيادية على أن لا يتجاوز مجموعها (120) يوماً، ويمنح مكافأة تعادل الراتب الرسمي لمدة (6) أشهر حسب الراتب الأخير. بالإضافة إلى ذلك تدفع له أجور المحاضرات الزائدة. كما يُمنح مبلغاً مقطوعاً قدره (250ديناراً) مقابل إشرافه على كل طالب ماجستير و (400دينار) على كل طالب دكتوراه و (50ديناراً) مقابل اشتراكه في لجان مناقشة الرسائل العلمية الجامعية.

 وفي الجامعات السورية يتم التقاعد عند سن (65سنة) ويجوز التمديد له بحيث لا يتجاوز (70سنة) من العمر، ويتمتع بحقوق مالية تتمثل في حصوله على معاش تقاعدي، وإذا كلف بالعمل بعد تقاعده يتقاضى بالإضافة إلى معاشه التقاعدي الفرق بين معاشه التقاعدي وآخر راتب كان يحصل عليه قبل التقاعد.

 وفي الجامعات اليابانية يُحال عضو هيئة التدريس إذا بلغ (70عاماً) ويمكن أن يستمر في العمل كمستشار خاص، أو يشغل عملاً إدارياً، ويمنح لقب أستاذ متقاعد ويتمتع بميزات استخدام مرافق الجامعة.

 وفي الجامعات الهندية يُحال عضو هيئة التدريس إلى التقاعد عند بلوغه (60عاماً) ويجوز تمديده بناء على توصية من وكيل الجامعة في حالة تمتعه بصحة جيدة ولديه القدرة على العمل لمدة خمس سنوات لا يُعين فيها على وظائف إدارية، ويحدد راتب من يُعاد توظيفه في الجامعة على الحد الأدنى من سلم الرواتب المخصص للوظيفة التي سيُعاد توظيفه عليها. بالإضافة إلى ذلك يمكن السماح له باستلام أي معاش آخر. كذلك الاحتفاظ بأي مزايا أخرى حصل عليها من التقاعد، بشرط أن لا يزيد مجموع المبالغ التي يحصل عليها عن الراتب الذي كان يحصل عليه قبل التقاعد.

 أما نظام التقاعد في الجامعات الفرنسية فإنه يسمح لعضو هيئة التدريس بالعمل حتى سن (65سنة) ويجوز التمديد له لمدة ثلاث سنوات. ويحق له الإشراف على الندوات والرسائل العلمية، والاشتراك في لجان التحكيم.

 وفي الجامعات البريطانية يبلغ سن التقاعد (65سنة) عدا جامعتي يورك وأكسفورد يكون سن التقاعد فيهما (67سنة) ويسمح لهم باستخدام بعض خدمات الجامعة، وإذا رغب عضو هيئة التدريس في العمل ورغبت الجامعة في ذلك يُعامل من الناحية المالية على أساس نظام الوقت الجزئي (Part Time) (بالساعة أو اليوم) وذلك يمعدل يتناسب مع مرتبه الأصلي، ولا تزيد مدة التقاعد الجزئي عن ثلاث سنوات، ولا يسمح له بالاستمرار في التدريس عند سن (70سنة).

 وفي الجامعات الأمريكية يُحال عضو هيئة التدريس إلى التقاعد عند (65- 70سنة) ويبلغ معدل الدخل بعد التقاعد حسب آخر راتب يتقاضاه، بينما بعض الجامعات مثل (جون هو بكنز تدفع له (100**%**) ويجوز له استخدام خدمات الجامعة، وتوفر له كثير من الخدمات الصحية والمكتبية والاستفادة من ميزانية البحث العلمي في الجامعة.

 وفي الجامعات السعودية يُطبق على أعضاء هيئة التدريس أحكام نظام الموظفين العام ولوائحه ويطبق عليهم نظام التقاعد المدني ويتساوون مع كل موظفي الدولة. ويجوز بناءً على توصية من وزير التعليم العالي تمديد خدمته من سنة إلى خمس سنوات.، ويحسب المعاش التقاعدي كما يأتي : الراتب الشهري الأخير × 2,5**%** × مدة الخدمة.

100

 وقد أكدت نتائج دراسة ابن تنباك (1421) أن تقاعد عضو هيئة التدريس السعودي عند سن (60سنة) يؤثر سلباً على الجامعة فيما يأتي:

1- تكلفة التعاقد من الخارج. 2- إهدار الخبرات المتراكمة. 3- وجود عدم توازن في أداء الجامعة. 4- حرمان الطلاب والجامعة والمجتمع من خبراتهم. 5- التأثير على برامج الدراسات العليا. (1421: 341).

 لذلك من الضروري إيجاد نظام تقاعد خاص بأعضاء هيئة التدريس يحقق الاستفادة الكاملة من هذه الكفاءات العالية التأهيل. وعدم الاقتصار على العمر كمقياس وحيد للإحالة إلى التقاعد. والعمل على رفع سن التقاعد إلى (70سنة) بدلاً من (60سنة) حيث يكون في قمة النضج العلمي والقدرة على العطاء. واعتبار مستوى الأداء من الشروط الأساسية لاستمرار عضو هيئة التدريس في الجامعة. وإشراك المتميزين منهم في رسم السياسات العامة كلٌ في مجال تخصصه. وقد أكدت نتائج دراسة ابن تنباك (1421) على أن (79,4**%**) من أعضاء هيئة التدريس يرغبون في الاستمرار في العمل بعد سن الستين، وأن التقاعد في هذه السن يؤثر سلباً عليهم، وعلى وظائف الجامعة. فمن الآثار السلبية 1- إهدار الاستثمار البشري 2-تعطيل قوى عاملة منتجة. 3-إهدار خبرات متراكمة. وإن قدرات ومهارات عضو هيئة التدريس مستغلة بدرجة متوسطة أثناء عمله في الجامعة. (341-342).

 فهناك عدد من القطاعات الرائدة في المجتمع التي لا يتأثر كثيراً العطاء فيها بالسن بل ربما أن السن هنا يُعطي بُعداً مهماً ومطلوباً خصوصاً أن الخبرة المرغوبة لا تكتسب إلا من خلال الممارسة المهنية الطويلة مما يجعل المدة الزمنية الطويلة ضرورية، ولعل الشركات العالمية الكبرى ومكافآتها السخية بالملايين وأحياناً بمئات الملايين من الدولارات لكثيرين من مديريها أو موظفيها التنفيذيين على الرغم من تقدمهم في العمر، خير مثال على أن الخبرة الممتازة لا تكتسب إلا بالممارسة والفترة الطويلة، كما أنه يساعد على تعميق التجربة، ويثري إلى أبعد الحدود الممكنة تلك القطاعات مثل قطاع أساتذة الجامعات، ورجال القضاء، ومراكز البحوث العلمية، وعند النظر في عمر أو سن غالبية أعضاء مجلس اللوردات البريطاني أو قضاة المحاكم العليا في كثير من الدول لما وجدنا أن بلوغ (60 سنة) تشكل أهمية بل ومطلباً في تعيينهم، على اعتبار أن عضو هيئة التدريس المؤهل والكفؤ يُعتبر من الكفاءات النادرة، ويمكن أن يُنظر إليه كما ينظر إلى عضو مجلس اللوردات أو قاض في المحكمة العليا، ناهيك عن أن المجتمع لا يزال في أمس الحاجة إليهم بما يقدرون عليه من الإسهام بالرأي والخبرات والاستشارات العلمية والقضائية والخبرات البحثية. لذا فحاجة المجتمع لخبراتهم ومشاركاتهم في الحوار والرأي ووضع خطط التنمية في شتى المجالات باستمرار تدعو إلى ضرورة وضع سياسات خاصة، وقواعد معينة للاستفادة من جهودهم وعدم حرمان المجتمع منها في مجالات تخصصاتهم بقدر الإمكان. ومن قضية أعضاء هيئة التدريس وتقاعدهم وما يُحيط بها من ظروف ومشاكل بإطارها العام وواقعها الحديث في المجتمع السعودي المحافظ والتي تُعتبر إشكالية تُثير جدلاً لا ينقطع وتحتاج إلى إبراز ومتابعة حتى يمكن التعرف على كافة أبعادها وواقعها المعاصر، خصوصاً أننا نشهد إنطلاقة تنموية شاملة بأبعاد متعددة وتساهم المرأة في قيادة دفة المسيرة التنموية، لذلك لابد من أن نعرض بشيء من التحليل والتفصيل لواقعها ومدى ملاءمة نظم التقاعد لها.

ثانياً : واقع المرأة السعودية العاملة ومدى ملاءمة نظام التقاعد لها.

 نتيجة لظهور النفط عام (1338هـ) في المملكة العربية السعودية، بدأت النهضة الحديثة والاهتمام بتوسيع نطاق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية والتعليمية، وأتيحت الفرص أمام الرجل والمرأة في الاستفادة من تلك الخدمات، وأصبحت المرأة تحتل مكانة وأهمية بالغة في سوق العمل نتيجة لاهتمام خطط التنمية بإبراز دورها، وأكدت الخطط الخمسية الأولى بداية من 1390حتى الثامنة 1431-1435هـ على ضرورة إيجاد الفرص لعملها وإيجاد بدائل عديدة يمكن الاستفادة منها لتوجيه الطاقات النسائية لها. وبناءً على ذلك فقد أخذت المرأة تساهم في العمل كموظفة ومدرسة وطبيبة وغيرها من مجالات العمل الأخرى التي تتفق مع التعاليم الدينية والتقاليد الاجتماعية، ولا تخل بحقوقها الأساسية كزوجة وأم ويمكن أن ننظر إلى ذلك على أنه جزء من مساهمتها واشتراكها في تنمية المجتمع وتطويره عن طريق العمل في القطاعين العام والخاص، لكنها لا تستطيع أن تمارس جميع الأعمال المتاحة للرجل. فالفرص التي يمكنها العمل فيها محدودة بمجالات معينة تناسب وضعها كامرأة ولا تتعارض مع قيم وعادات مجتمعها التي هي جزء مهم وفعال فيه، وأقرب إلى طبيعتها وتكوينها الجسمي والنفسي والاجتماعي. والعلة من المفيد الإشارة إلى أن هناك فئات اجتماعية ذات اهتمامات ووجهات نظر لا تزال لها ثقلها تعتقد أن عمل المرأة خارج البيت لا ضرورة له، إلا أن الفريق الآخر المهتمين بالشأن الاجتماعي والتنموي يرون ضرورة عمل المرأة ويطالبون بتوسيع مجالات العمل لها وذلك لعدة أسباب منها:

1. أن العمل يمكن المرأة من توسيع آفاقها وتنمية مداركها وثقافتها، وتنمية مقوماتها الشخصية ويجعلها عضواً فاعلاً إيجابياً في مجتمعها.
2. يوفر لها العمل دخلاً مادياً تُساهم من خلاله في مساعدة زوجها على الإنفاق على الأسرة ومواجهة مطالب الحياة الكثيرة والملحة اليوم مما يُساعد على تحقيق الاستقرار الأسري، كما يُعتبر صمام الأمان خاصة حينما تتعرض الأسرة لحالات الوفاة أو الطلاق أو الانفصال مما يضعف تماسكها واستقرارها وقدرتها المالية على تدبير شؤونها.
3. لا يمكن اليوم قبول أي اتجاه أو نظرة تتعارض مع الحقيقة الاجتماعية التي تؤكد على أن المرأة مسؤولة عن تنمية المجتمع وتحقيق التقدم الاقتصادي والثقافي والاجتماعي لمجتمعها شأنها شأن الرجل.
4. ينمي العمل لديها روح المسؤولية القيادية واتخاذ القرارات المتفقة مع عصر التطور والمشاركة المجتمعية العاملة.

وتأكيداً للمبررات الأربعة السابقة تبرز دوافع رئيسة تؤكد على أن انخراط المرأة ومساهمتها في كافة الأنشطة التنموية ليست من باب الكماليات المعيشية بل ضرورة ملحة لا يمكن للعملية التنموية أن تتم على الوجه الأكمل بدونها.

**دوافع المرأة إلى العمل:**

 هناك عدة دوافع تدفع المرأة للعمل من أهمها ما يأتي:

1. تأكيد الذات والشعور بالمسؤولية والتي تعتبر بحق من الدوافع التي تسعى المرأة إلى إثباتها خاصة إذا كانت متعلمة تعليماً عالياً هيأ لها الإحساس الصادق بما لها من مسؤوليات جسيمة بالمساهمة في عملية البناء الاجتماعي بكافة صوره وأشكاله، مما يساعد على حصولها على مجال وظيفي جيد ذي مردود اقتصادي محفز للبذل والعطاء تُساهم من خلاله في تحقيق ذاتها بصورة تثبت كفاءتها في المشاركة في تنمية المجتمع خاصة لدى الموظفات غير المتزوجات والأرامل والمطلقات وذلك لقلة المسؤوليات الملقاة على عواتقهن نسبياً مما يساعدهن على إثبات ذاتهن وطموحاتهن وخدمة مجتمعهن.
2. المشاركة في الحياة العامة للحصول على مكانة اجتماعية والاستمتاع بالعمل، حيث أشارت بعض الدراسات إلى أهمية إشباع الحاجات الاجتماعية للتخلص من الملل والضجر والفراغ خاصة إذا كانت المرأة العاملة مطلقة أو أرملة أو عزباء (آدم، 1982: 50، عبدالفتاح، 1984: 90).
3. شغل أوقات الفراغ حيث يختلف من فئة إلى أخرى، وذلك ما أشارت إليه بعض الدراسات من احتمالية وجود علاقة بين الحالة الاجتماعية ووقت الفراغ كدافع للعمل عند البعض. (آدم، 1982: 50، النمر، 1988: 140).
4. رفع المستوى الاقتصادي للأسرة وضمان حياة أفضل إذا كانت الأسرة في حاجة ماسة لدخلها. فكلما انخفض دخل الأسرة زادت الحاجة إلى عملها. وقد أشارت دراسة السلطان وبن طالب (1424) إلى أن (68**%**) من المبحوثين المتقاعدين ليس لديهم أي مورد آخر عدا راتب التقاعد و(40**%**) منهم يقيمون في مساكن مستأجرة و(43**%**) يعيشون في بيوت شعبية و(36**%**) يجدون صعوبة في تسديد فواتير الكهرباء و(34**%**) في تسديد فواتير هواتفهم، يضاف إلى ذلك أن (27**%**) من البحوثين يجدون صعوبة في الحصول على متطلبات المعيشة (المأكل والمشرب والملبس) ومما يزيد من صعوبة حياة مبحوثي تلك الدراسة أن (40**%**) منهم لا يقدرون على الإنفاق على وسائل النقل الضرورية لقضاء حاجاتهم اليومية. (1424: 112)، كما أكدت دراسة مجلس الشورى السابق ذكرها على أن (50**%**) من المتقاعدين والمتقاعدات يعانون من المشاكل المالية و (63**%**) منهم لا يملكون مساكن بسبب ارتفاع معدلات التضخم والمتغيرات الاقتصادية والمعيشية التي يعيشونها و(70**%**) يبحثون عن عمل لتحسين أوضاعهم المعيشية. (الرياض، العدد (14881) - 25/3/1430: 24).

كما أن الحقيقة السابقة تبدو مشابهة لما توصلت إليه دراسة اللعبون (1418) التي أكدت على أن حوالي نصف العينة (49,5**%**) من الموظفات يساهمن بجزء من الدخل في الوفاء ببعض متطلبات الأسرة تليها نسبة من يساهمن بكامل الدخل (39,6**%**) ثم اللاتي لا يُساهمن إلا وقت الحاجة فقط (1418: 77) مما يعني أن الموظفات يلعبن دوراً على ما يبدو محورياً في المساهمة بتحمل بعض التبعات المالية لأسرهن.

وفي تحقيق نشرته جريدة الرياض بعنوان " شبح التقاعد يؤرق النساء العاملات" تمت مقابلة عدد من الموظفات السعوديات اللاتي أكدن على أن شبح التقاعد يرادفه شبح التفكير في مدى كفاية الراتب التقاعدي. ويتساءلن في نفس الوقت ما هي الامتيازات التي سوف يحصلن عليها من التقاعد؟ ولماذا لا يدرس تحسين أوضاعهن المعيشية خصوصاً من هن تحت خط الفقر؟ وأين هي نوادي المتقاعدات وجمعياتهن ، وماذا قدمت لهن تلك الجهات، وأين دور الجهات المختصة المعنية تجاههن؟ وأشارت إحدى الموظفات التي تعمل مستخدمة في مدرسة على بند الأجور وتنتظر إحالتها إلى التقاعد إلى أن زوجها توفي منذُ 10سنوات وتعول أولادها. إلى أنها تقضي ليلها متقلبة على أوجاع حاجاتهم وراتب الضمان الاجتماعي الذي لا يكفيهم إلا أياماً قليلة فقط. وطالبت بأن لا يقل الحد الأدنى للمعاش عن (3000ريال) شهرياً، إلى جانب مراجعة نظام توزيع راتب المتقاعد بعد وفاته على أفراد أسرته. وتقول متقاعدة أخرى أنها اضطرت للتقاعد المبكر لظروفها الصحية ولديها أولاد وبنات متزوجات وغير موظفات، ويقلقها انخفاض الراتب، ومن واقع تجربتها طالبت بتقصير فترة التقاعد التي تستحق عندها المرأة راتباً كاملاً بحيث تصبح (30سنة) بدلاً من (40سنة) ومنح علاوة سنوية لا تقل عن (5**%**) من الراتب التقاعدي. كما طالبت موظفة أخرى بإعطاء المتقاعدة التي لا تمتلك هي وزوجها مسكناً، قرضاً وأرضاً لإقامة منزل عليها، أو اعتماد تفعيل الحل الذي وضعته الدولة بتنفيذ مشاريع الإسكان.

وأجمعن المتقاعدات التي تمت مقابلتهن على أهمية الاستفادة من خبرات المتقاعدات الطويلة في كل المجالات بعد أن أنفقت عليهن الدولة وابتعثت بعضهن للخارج، ويحملن شهادات عليا حيث يتم تقاعدهن دون إيجاد آلية للاستفادة الكاملة من خبراتهن مما يؤدي إلى الهدر الاقتصادي. واقترحن فكرة مشروع تكوين تجمع استشاري في جميع الميادين الاستشارية. ويتم تشكيل مجلس إدارة وهيكلة إدارية له. ومن ثم يفتح مجال العضوية فيه لكل متقاعدة، وإنشاء أقسام اختصاصية تتلاءم مع اختصاصات المتقاعدات، وفي نهاية التحقيق أكدن على أن التقاعد يبدو وكأنه قد جردهن من كفاءتهن وحكم عليهن بأنهن غير قادرات على أداء العمل الموكل إليهن. لذلك ينبغي على المسؤولين والمجتمع تغيير المفهوم السائد في التعامل مع المتقاعدات. فالواقع الحالي محزن جداً. وأول ذلك يبدأ مع المراجعة النهائية لتسليم ما لديهن من عُهد (الرياض العدد، (14881)- 25/3/1430: 24) أيضاً يعتبر عمل المرأة سلوكاً إيجابياً ينفى عنها النظرة الدونية التي كانت توجه إليها في الماضي. كما يساعدها وأسرتها على مواجهة متطلبات الحياة وزيادة النفقات، ويُعتبر التقاعد الإجباري السبب الأساسي للمشاكل المالية للمتقاعدين والمتقاعدات إذا كان الراتب الوظيفي هو المصدر الوحيد للأسرة للإنفاق على احتياجاتها المختلفة حيث يجدون أنفسهم في مواجهة مواقف صعبة لانخفاض المعاش التقاعدي وعدم قدرته على مواجهة الأعباء المالية المتزايدة للأسرة، مما يؤدي إلى الشعور بعدم الأمن المالي وهذا يؤثر على صحتهم النفسية والعقلية وروحهم المعنوية، والمسنون الذين حققوا قدراً من الأمن الاقتصادي يكونون أقل قلقاً واكتئاباً ويشعرون بالراحة النفسية والروح المعنوية العالية من الذين يضطرون إلى الاعتماد على الآخرين وعلى دخول غير منظمة، فالتكيف السوي في مرحلة الشيخوخة يعود في جزء منه إلى الأمن المالي، لأن الموارد المالية تأخذ الأولوية على غيرها من العوامل كعنصر مُساند في مرحلة الشيخوخة. وقد أشار إبراهيم السيد إلى " أن المسنين ينفقون الجزء الأكبر من دخلهم على الغذاء والمأوى والرعاية الصحية، بينما الإنفاق على الترفيه يكاد يكون معدوماً، وأن الدخل يقل بعد الإحالة إلى المعاش في مصر إلى أقل من النصف في معظم الحالات ويؤثر ذلك في اتجاه المتقاعدين إلى تخفيض أوجه الصرف وحصرها في أضيق الحدود، بالإضافة إلى ما يُعانونه من عدم القدرة على مواجهة الاحتياجات الصحية وأمراض الشيخوخة والحصول على الغذاء الجيد والمسكن الصحي المناسب (السيد، د.ت: 145- 146) فالمتقاعدون ساهموا في الإنتاج وتنمية المجتمع وقدموا كثيراً من التضحيات لفترات طويلة، من حقهم على المجتمع حتى في إطار الظروف الاقتصادية المتقلبة أن يُُقدم لهم ما يستحقون ويساعدهم على قضاء حاجاتهم وأسرهم وتوفير الأمن الاقتصادي لهم ولا يقتصر هذا الحق على المعاش التقاعدي فقط بل يجب أن تذلل كافة العقبات لكي يتسنى لهم الحصول على مطالب الحياة والرعاية الصحية والاجتماعية والترفيهية ومساعدتهم على الموازنة بين مواردهم واحتياجاتهم. ويمكن أن يتحقق ذلك عن طريق العمل على زيادة الموارد المالية للمتقاعدين ومنحهم تيسيرات في تكاليف الخدمات التي يحتاجونها، كتخفيض تكلفتها بالنسبة لهم أو توفيرها لهم عن طريق المتطوعين، ولتحقيق ذلك يرى فهمي اتباع الخطوات التالية:

1. استثمار خبرات المتقاعدين ومهاراتهم في أعمال مناسبة يحصلون مقابلها على أجور ومكافآت مناسبة.
2. توفير الخدمات وأدوات الإنتاج أمام الراغبين منهم في العمل ومعاونتهم في تسويق إنتاجهم.
3. أعمال ما نص عليه القانون رقم (79) تاريخ (1975) في مصر بشأن التامين الاجتماعي من جواز منحهم تخفيضات مناسبة في أجور المواصلات وغيرها.
4. توفير احتياجات المسنين من علاج وتغذية ومسكن وملبس ووسائل نقل وخدمات منزلية بأسعار تتناسب مع قدراتهم المالية والاستعانة في ذلك بالجهود التطوعية والجمعيات التعاونية. (فهمي، 1995: 197- 198).

ولعل من المفيد الإشارة إلى أن متوسط أمد حياة الإنسان بارتفاع مستمر بشكل عام، ولا يشذ عن هذه الحقيقة المجتمع السعودي، فأعداد كبار السن بازدياد مستمر، والمتقاعدون يمثلون غالبيتهم، فالقضية الأساسية هنا ليست ازدياد عدد المتقاعدين بل ما هو أخطر، وهو انخفاض الدخل بشكل واضح بعد تقاعدهم، وهذا ما يُقلق المهتمين بالشأن العام وحياة المتقاعدين على وجه الخصوص. فقد حاول العبيدي سبر الغور في جوهر هذه القضية بإرجاع سبب انخفاض دخل المتقاعدين في المجتمع السعودي إلى عدة عوامل من أهمها ما يأتي:

1. إن معظمهم لم يكن لهم عمل يدر عليهم دخلاً مسانداً للدخل الرئيسي، فبمجرد أن تركوا الأعمال التي كانوا يقومون بها فقدوا الدخل الذي كانوا يتقاضونه باستثناء معاشهم التقاعدي.
2. معظم المتقاعدين من وظائف رسمية تقاعدوا في وقت كانت الرواتب منخفضة ونتج عنها بالتالي انخفاض معاشات التقاعد، ومع أن الرواتب زادت إلى حد كبير إلا أن معاشات التقاعد لم تتغير باستثناء زيادات يسيرة جداً.
3. عدم عمل الكثير من المتقاعدين في وظائف رسمية إلا في سن متأخرة، وبالتالي أثر ذلك على حجم ما يتقاضونه من معاش تقاعدي.
4. إن الزيادات في الرواتب أو في معاشات التقاعد لا تأخذ في الاعتبار الزيادة الكبيرة في غلاء المعيشة. (العبيدي، 1423: 98-99).

كما أن واقع كبار السن أو المتقاعدين بشكل عام في المجتمع السعودي لا يبعث على التفاؤل شأنه شأن كثير من واقع المجتمعات العربية، فقد أشارت دراسة العبيدي والدامغ (2001) إلى أن ما يزيد عن (37**%**) من المسنين في المملكة يعيشون على المساعدات سواءً من الضمان الاجتماعي أو الجمعيات الخيرية أو من بعض الأقرباء أو أهل الخير(2001: 204).

وعموماً فالمتقاعد يحتاج إلى أن يُهيأ اقتصادياً قبل إحالته إلى التقاعد عن طريق إيجاد أو إنشاء صناديق للتوفير الشخصي، بالإضافة لذلك من المهم أن توفر له الرعاية الصحية والاجتماعية على غرار ما هو متبع في بعض المجتمعات الغربية إذ يجد المسنون الرعاية الاجتماعية والاقتصادية والصحية التي تكلف الحكومات مبالغ كبيرة مثال ذلك في السويد إذا كان المسن عاجزاً فإن الدولة يفترض أن توفر ممرض أو ممرضة لمدة (24ساعة) لكل مسن، أي أن يكون تحت الرعاية الصحية طوال اليوم من ممرض أو ممرضة متفرغة له وحده، وهذا أمر بالغ التكلفة، إذا أضيف إلى ذلك المعدات والأدوية التي يحتاجها المسن، ومن ذلك يتبين كم هي تكلفة عملية رعاية المسنين العاجزين (www.swmsa.com).

وأشار عبدالحميد إلى أن " ثبات معاش التقاعد تقريباً وعدم زيادته بنسبة تتماشى مع تصاعد وارتفاع مستلزمات الحياة ساهم في زيادة حدة المشاكل الاقتصادية مما جعل المتقاعدين يحاولون تخفيض أوجه الإنفاق وحصرها في أضيق الحدود، والتي تتركز في توفير الاحتياجات الأساسية، كالغذاء والمأوى والملبس فقط، ويزيد من حدة المشاكل الاقتصادية إضافة عبء جديد للمتقاعد وهو التردد على الأطباء وشراء العلاج والأدوية الباهظة التكاليف" (عبدالحميد، 1986: 46).

فالتقاعد وما بعده من أوضاع جديدة لا شك أنها في مجملها تلعب دوراً مؤثراً في حدوث كثير من المشاكل المالية للمتقاعد وأسرته، مما يُحتم إيجاد آلية فعالة تفرض تدخل الدولة والعمل على إصدار التشريعات المختلفة وإنشاء مؤسسات اجتماعية تحفظ للمتقاعدين دخلاً مناسباً لظروف المعيشة وارتفاع الأسعار والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والصحية والثقافية التي يمر بها المجتمع السعودي. فالمسؤولية المعيشية للمسنين في المجتمع يُلقيها الإسلام على عاتق الدولة. وعلى الرغم من محاولة الحكومة في المملكة العربية السعودية رفع الحدود الدنيا لمعاشات المتقاعدين لتحسين أوضاعهم المالية والمعيشية إلا أنهم لازالوا يتعرضون لكثير من المعاناة المالية خاصة الشرائح الدُنيا من المتقاعدين نتيجة لقلة معاشاتهم التقاعدية. فقد أشارت نتائج دراسة السلطان وبن طالب (1424) إلى أن (51**%**) من مبحوثي دراستهما لا يرون أن (3000ريال) شهرياً كحد أدنى لمعاش التقاعد يكفي لمصاريف أسرة المتقاعد على حين أن(45**%**) منهم أفادوا أنها تحقق الحد الأدنى للمتطلبات. بينما (71**%**) ذكروا بأن الحد الأدنى للمعاش التقاعدي يجب أن يتحدد حسب عدد المعولين شرعاً لدى المتقاعدين. على حين أن (70**%**) أجابوا أن عدم توفر الدخل الكافي لمصاريف الأسرة يؤدي في الغالب إلى الخلافات الأسرية وبالتالي تفككها. (1424: 341) لذلك أصبح من الضروري التفكير جدياً بإعادة النظر في المعاش التقاعدي خاصة بالنسبة للمرأة السعودية مراعاةً لظروفها. كما أنه من الأهمية بمكان الأخذ بعين الاعتبار أن أنظمة ولوائح التقاعد بشكل عام والمرأة بوجه خاص يجب أن تتعاون كثيراً مع مؤسسات المجتمع المدني في إصدارها كي تتناسب مع ظروف المرأة السعودية ومتطلبات حياتها، وعلى سبيل المثال فقد اهتم قانون المعاشات الجديد في الأمارات العربية بمراعاة الظروف الخاصة بالمرأة العاملة، ودعم دورها في بناء الأسرة وتربية أبنائها فاختصها ببعض الأحكام والأنظمة واللوائح التي تناسب مُساهمتها في تقدم المجتمع وازدهاره. فقد أشار فرناس إلى " أنه يجوز للمرأة العاملة في الأمارات العربية الاستفادة من شراء مدة خدمة اعتيادية تضم إلى مدة خدمتها الفعلية، على أن لا تزيد المدة المشتراه عن عشر سنوات، وذلك وفقاً للشروط القانونية المنصوص عليها في قانون المعاشات الجديد للأمارات. كما يحق للمرأة العاملة الأرملة الجمع بين معاشها التقاعدي المستحق لها وفقاً لأحكام القانون عن مدة عملها وبين المعاش المستحق لها عن زوجها.كذلك يمكن لها الجمع بين معاشها المستحق لها عن زوجها وراتبها المستحق عن عملها، وذلك بالاستثناء من أحكام عدم جواز الجمع بين معاشين أو بين المعاش والراتب. (فرناس، 1421: 83)، هذه المميزات والاستحقاقات لا تتحقق للمرأة العاملة السعودية حيث لا يسمح لها نظام التقاعد السعودي الجمع بين معاشها التقاعدي المستحق لها عن مدة عملها، وبين المعاش المستحق لها من زوجها. بل يقتصر على معاشها فقط، كما يحرمها من الجمع بين راتبها إذا كانت تعمل ومعاشها المستحق لها من زوجها، ولا شك أن في ذلك إجحافاً لها وهضماً لحقوقها المالية، كذلك ليس من العدل والإنصاف عدم صرف تقاعد لها بعد وفاتها إذا كانت لا تعيل أحداً من أفراد أسرتها. أي أن نظام التقاعد يحرمها من الحصول على حقها المالي الذي كان يُخصم من راتبها (9**%**) كل شهر، والذي يجب أن يُصرف لها حيث كان يستقطع من راتبها طوال مدة عملها، ولا شك أن ذلك حق من حقوقها يجب على نظام التقاعد عدم حرمانها منه وصرفه لها بغض النظر إن كانت تُعيل أحداً أم لا، كذلك من المفترض أن يصرف نظام التقاعد لمن تعولهم معاشاً خاصاً بهم، كما هو الحال في كثيرٍ من الدول الأخرى التي تجيز لورثة المرأة المتوفاة الحق في استرجاع ما استُقطِع من راتبها، وتعتبرها مساوية للرجل. فلماذا يبقى للرجل وتحرم المرأة من حقها؟ وجزء من مالها وهو حق شرعي لها يجب أن يدافع عنه رجال الدين ومؤسسات المجتمع المدني المتعددة من منطلق أنه ضرورة للحفاظ على حقوق المرأة في مجتمع يحكم بالشريعة الإسلامية، لأن المرأة من القوى البشرية الهامة التي تساهم في بناء المجتمع وتنميته وتنظر إليها بنظرة مملوءة بالرعاية والتقدير لها ولدورها في المجتمع حيث تعمل على تنمية هذا الدور وتقدمه في ظل القيم الدينية والاجتماعية، لذا فعدم استفادة المرأة المتوفاة من تقاعدها الشرعي ووضعه في أعمال خيرية لها بعد وفاتها، وكذلك عدم استفادة ورثتها الشرعيين مما دفعته من راتبها يعتبر موضوعاً في أمس الحاجة إلى الاهتمام والدراسة بموضوعية علمية ومنطقية لإيجاد حل له وتنظيمه بما يتفق مع وضع المرأة في المجتمع السعودي المسلم مع الأخذ بعين الاعتبار التقلبات الاقتصادية. فراتب التقاعد الذي يُستقطع من راتبها حق من حقوقها يجب أن يصرف لورثتها. فلابد من مراجعة شرعية شاملة تتماشى مع العصر الراهن بتعقيداته ومتطلباته غير المحدودة من قبل الجهات المختصة لأحقية الورثة بالراتب التقاعدي للمرأة بعد وفاتها. ومن الضروري أن تكون لها نفس الحقوق والمميزات التي يتمتع بها الرجل، وفي حالة عدم تطبيق هذا المبدأ فإنه يُعد سلباً لجزء من حقها الشرعي لميراثها الذي يستحقه ورثتها. كذلك سلب لحقها كقوة عاملة خلال سنوات خدمتها من جهدها ووقتها الشخصي ، وعلى هذا الأساس فإنها تستحق كامل مستحقاتها منفردة بغض النظر عما يُصرف لزوجها، فليس من الإنصاف والعدل معاملة المرأة بانتقاص وسلب حقوقها وحقوق ورثتها التي ضمنها لها الإسلام في حياتها ومن باب أولى أن تُراعى بعد وفاتها. وتأكيداً لما ذُكر سابقاً وفي مقال نشرته جريدة عكاظ أكد الكاتب خزندار وبشكل واضح " إن الراتب التقاعدي لا تتحقق فيه المساواة بين الرجل والمرأة لأن ليس لها أي حق في راتب تقاعدي بعد وفاتها على الرغم من أن جزءاً من راتبها يُستقطع شهرياً. فهو حق مكتسب للمرأة العاملة وورثتها، بعد وفاتها حسب النظم المتبعة في كثير من الدول، وحسب الشريعة الإسلامية. أيضاً هناك ظلم آخر تتعرض له المرأة التي ترث الجزء الذي يخصها من معاش زوجها التقاعدي إذ يؤخذ منها إذا تزوجت، وتقضي ما تبقى من حياتها بدون دخل أو معاش، وهذا ظلم عظيم لها. فلابد من إعادة النظر في هذا النظام وتطبيق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة الذي دعا إليه الإسلام" (عكاظ، العدد (12323) 29/2/1421: 3)، وفي تحقيق نشرته جريدة الرياض بعنوان "لماذا تطالب المرأة بدفع تقاعد خمس سنوات ولا تأخذ حقوقها بعد الوفاة؟" تمت فيه مقابلة عدد من النساء العاملات اللاتي نظرن بحيرة وعدم استحسان إلى مشروع نظام تقاعد المرأة، الذي لا يزال مجالاً جدلياً على كافة المستويات والأصعدة الاجتماعية والثقافية. فقد أشارت طبيبة إلى " أنها فوجئت بقرار شراء الخمس سنوات المتبقية من الخدمة المدنية (20سنة) ودفعها لمصلحة معاشات التقاعد، وتعتقد أن من أبسط حقوق المرأة أن يُسمح لها بالتقاعد المبكر دون أن تلزم بدفع قيمة سنوات قادمة. يكفي أنها تترك العمل بشكل مبكر لغيرها لتعمل، فلا عبء ولا مزيد من المسؤوليات ولا نقص في العطاء، فلماذا تُجبر المرأة على شراء تقاعد خمس سنوات. فلابد من فتح مجالات عمل جديدة كما أن الحاجة إلى تعديل معاش المرأة المتوفاة لا يقل عن الحاجة لتعديل نظام التقاعد المبكر". وتقول طبيبة أخرى: "أنا لا أؤمن بالتقاعد المبكر لأن المرأة كلما كبرت زاد عطاؤها بعدما تخف عنها مشاكل الأبناء والأسرة، وبدأت لديها حياة النمو والعطاء. وإن عملية شراء تقاعد خمس سنوات فيها ظلم للمرأة. حيث إن بعض الراغبات في التقاعد المبكر غير قادرات على ذلك، فلماذا ترتبط استفادة الموظفة من هذا النظام بقدرتها المالية والمقدرة على الدفع. وتقترح أن يكون بدلاً من شراء الخمس سنوات تُعطى الموظفة الراغبة في التقاعد المبكر (بعد 15سنة) إجازة مفتوحة بدون راتب مراعاةً لظروفها، وعند بلوغها (20سنة وظيفية) تقرر إذا كانت تريد الاستمرار في الوظيفة بعد زوال ظروفها الصعبة أو أن تأخذ تقاعدها النظامي. فهذا النظام متبع في بعض الدول العربية. فلماذا لا يُطبق عندنا ؟ فهو أجدى من دفع القيمة وبذلك لا تخسر الموظفة الخبيرة. وبإمكانها العودة مرة أخرى إلى وظيفتها فور تخطيها الظروف الصعبة التي تمر بها." وذكرت وكيلة كلية التربية في جامعة الملك سعود " أن نظام التقاعد المبكر ليس حلاً لمشكلة قلة التوظيف التي تصادف الخريجات الجديدات. ولماذا لا يُعمم على الرجال، لماذا يخصون به المرأة فقط، إذ إن مشكلة قلة التوظيف تخص وتُمس الرجال والنساء على السواء. أما طبيبة استشارية في أمراض السمع بوزارة الصحة، فقد قالت " بعد أن ترجع المرأة بالشهادات العليا لتشارك في بناء وتنمية المجتمع، وبعد بذل كل الجهد والمال، يقول لها النظام ارجعي إلى بيتك بعلمك وخبرتك لتربية الأولاد الذين سيكونون في الجامعة أو موظفين أو متزوجين. مما يجعلها تعيش في فراغ ذهني وإحباط نفسي كبير. وللمبررات السابقة وغيرها أصبحنا أمام قضية ووضع غير سوي من خلال كل المعايير الإنسانية والاجتماعية والمادية والتنموية مما يُحتم إعادة النظر في نظام التقاعد والتركيز بشكل جدي على مشاركة المرأة في اتخاذ هذا القرار ومناقشته، فهناك الكثيرات في مراكز علمية وقيادية يمكن الاستفادة من آرائهن لأنهن أعرف بما يصلح لهن. كذلك مناقشة المشكلة الملحة التي تؤرق الموظفات، وهي كيفية الاستفادة من تقاعد المرأة لورثتها بعد وفاتها، على اعتبار أن الكثير منهن يُعِلنَ أسرهن وأطفالهن الذين هم في أمسِّ الحاجة إلى الراتب التقاعدي بعد وفاتها". أما المديرة المساعدة لمكتب التوجيه التربوي للتعليم الخاص بالرئاسة العامة للبنات سابقاً (وزارة التربية، والتعليم حالياً) فقد أشارت إلى أن " الآراء النسائية تقريباً قد أجمعت على رفض التقاعد المبكر الإلزامي للمرأة في سن (50 سنة) إلا بشرطين هما: 1- أن يتم ذلك باختيارها وحسب الظروف والقناعات الشخصية، لأن التقاعد يعتبر قضية شخصية لدى المرأة. 2- أن يتم التقاعد براتب كامل وليس (75**%**) من الراتب، وأن هذا القرار لا يجب أن يُبت فيه بسرعة بل يجب أن يُدرس دراسة منظمة ومنطقية عن طريق إنشاء لجان متخصصة وعديدة تشارك النساء فيها من جميع المجالات ممن لديهن الخبرة والمؤهل لمناقشة هذه القضية قبل البت فيها، والنساء العاملات هن أدرى باحتياجاتهن ومصالحهن أكثر من غيرهن، وبدلاً من إلزام الكفاءات والخبرات القديرة على التقاعد في وقت النضج والتفرغ من مسؤوليات الأسرة والأبناء الذين يكونون في سن لا يعتمدون فيه على الأم كثيراً، وحرمانهن من العطاء المثمر وإحلال خريجات جديدات ليس لديهن أي خبرة في الوقت الذي تكون فيه معظم الخريجات متزوجات ولديهن أطفال صغار يحتاجون إلى رعايتهن. واقترحت عدة حلول تتمثل فيما يأتي: 1- تأنيث العديد من الوظائف الرجالية، وافتتاح أقسام نسائية في جميع الوزارات في مختلف القطاعات الحكومية والخاصة لتوفير فرص عمل في مجالات عديدة. 2- زيادة مجالات التخصص وتنويعها بتغيير مخرجات التعليم لتلبية حاجة المجتمع والمؤسسات الخاصة. 3- توفير الوسائل المساعدة والتسهيلات أمام المرأة التي ترغب في العمل الحر وميدان التجارة. 4- توسيع قاعدة السعودة في التوظيف سواءً الحكومية أو الخاصة وإحلال السعودية بدلاً من المتعاقدة". أما عميدة كلية العلوم الصحية فقد أبدت امتعاضها من الشرط الذي يُصاحب التقاعد المبكر وهو دفع قيمة التقاعد للخمس سنوات المتبقية، ووصفته بأنه أمر صعب على موظفة عليها التزامات مادية واجتماعية. كما أنها ستخسر راتب وظيفتها الكامل. فتكون قد خرجت بخسارة مادية ومعنوية. ولن تستفيد من نظام التقاعد المبكر وهي المواطنة التي قدمت خدماتها لمدة (15سنة)، كما أن تحديد سن الموظفة بـ (50سنة) هو إجحاف في حق المرأة، حيث أنها في هذه السن بحاجة إلى أن تكون خارج نطاق البيت لأن أولادها قد تفرقوا في مجال الحياة. بالإضافة إلى سن اليأس ومشاكله". على حين قالت وكيلة قسم الاقتصاد بجامعة الملك سعود " إن التقاعد المبكر هو تعطيل للإنتاج. فالمرأة بعد (15سنة) ستكون في قمة نضجها وقدرتها على العطاء وتمكنها من الأداء نتيجة لخبرتها، فكيف يُفتح لها مجال التقاعد وهي صغيرة جداً" ، وعلقت رئيسة قسم البرامج والدورات في كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود بقولها " إن المرأة التي تمر بظروف صعبة مثل عدم وجود عائل. أو غير ذلك ستجد صعوبة في دفع رواتب الخمس سنوات المستثناه من سنوات الخدمة، إلا في حالة إمكانية دفعها على أقساط سنوية لهذه الرواتب إلى أن تستكملها، وفي الختام قالت إحدى العاملات في قسم اللغة العربية في كلية التربية في الرياض " إن المرأة التي عملت فترة (15سنة) وأرادت التقاعد لظروفها التي أجبرتها على ذلك ستجد نفسها مضطرة لدفع قيمة خمس سنوات قادمة دفعة واحدة لكي تبكر بتقاعدها،وهذا يعني رفع عبء من ناحية وإضافة عبء آخر من ناحية ثانية" (الرياض، العدد (11733) 8/5/1421: 7).

وفي تحقيق نشرته جريدة المدينة بعنوان: " راتب المرأة التقاعدي يحتاج إلى إعادة نظر!! ولماذا يحرم ورثتها من هذا الراتب بعد وفاتها؟"، في البداية يرى مدير الإدارة العامة لكليات البنات بمنطقة حائل " أن راتب التقاعد حق مكتسب للمرأة العاملة وأحقية ورثتها في الراتب بعد وفاتها حسب النظم المتبعة والشريعة السمحاء بالنسبة للإرث للأبناء بالإضافة إلى أبويها وحقهم في المعاش التقاعدي. دون النظر إلى الراتب التقاعدي للأب باعتبار أن معاشه التقاعدي حق مكتسب له ولأبنائه القُصّر. حيث إن هناك حالات تدني المستوى المعيشي نتيجة لوفاة المرأة العاملة وانقطاع راتبها التقاعدي. ولذلك من الضروري دراسة هذا القرار مع الجهات المعنية بجميع جوانبه تحقيقاً لمبدأ العدالة في النظام الوظيفي للرجل والمرأة".

ويرى أحد أعضاء مجلس إدارة الغرفة التجارية بحائل " أن حرمان ورثة المرأة من الراتب التقاعدي يُشكل قصوراً صريحاً في نظام التقاعد، ونظام الخدمة المدنية، يجب أن لا يفرق بين الجنسين في المزايا الوظيفية، طالما أنه ساوى بينهما في الواجبات والمسؤوليات والحسومات، فلابد من إنصاف المرأة عن طريق الجهات المسؤولة لإدخال التعديلات اللازمة على هذا النظام بما يحقق العدالة بين الموظف والموظفة على السواء". وتؤكد مديرة التوظيف النسائي بحائل على أن " حرمان ورثة المتقاعدة من مستحقاتها التقاعدية ظلم لها، وذلك لعدة أسباب: 1- كثير من الموظفات متزوجات من رجال متسببين (دخلهم محدود وغير منتظم)، وقد ينحصر مورد الإعاشة والإعالة على المرأة فقط. 2-كثرة المشاكل الأسرية وارتفاع نسبة الطلاق، فربما لحقها دين أو أقساط شهرية وتبقى في ذمتها بعد وفاتها". وتقول مديرة مدرسة " إن مرور وقت طويل على نظام التقاعد المدني دون تعديل جعل من الضروري النظر فيه خصوصاً مع التغيرات الكثيرة والسريعة التي يمر بها المجتمع. ربما كان لمحدودية الوظائف النسائية عند صدور هذا النظام في ذلك الوقت السبب في عدم أخذ المعاش التقاعدي للمرأة بعين الاعتبار ودراسته دراسة تتفق مع وضع المرأة، ولكن الآن تغير الحال حيث تعتمد كثير من الأسر على مرتبات الموظفات في حياتهم المعيشية"، وكثير منهن أصبحن العائل الوحيد للأسرة. وترى مديرة إدارة الإشراف التربوي بحائل أنه " لابد من إعادة نظر المسؤولين بشأن راتب المرأة التقاعدي الذي ينبغي أن يعود إلى ورثتها بعد وفاتها، لأن في ذلك مصلحة للأبناء خاصة الذين في أمسّ الحاجة إليه مثل الأبناء الذين لا يجدون فرصة للعمل والبنات غير المتزوجات ولسن موظفات". بينما ترى مديرة مدرسة أن " نظام التقاعد ربما كان مناسباً في الماضي، عندما كان عمل المرأة محدوداً وغير مرغوب فيه، وكانت فرص العمل للرجال متوفرة، ولكن في الوقت الحاضر أصبح عمل المرأة يأخذ حيزاً كبيراً في حجم القوى العاملة في الدولة "كما يوضح ذلك الجدول التالي:

**جدول (8) يوضح تطور أعداد النساء السعوديات العاملات**

**ومدى مساهمتهن في مجموع القوى العاملة السعودية(1)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **العام** | **عدد النساء العاملات** | **المساهمة الفعلية في القوى العاملة** |
| 1404/1405 | 136.800 | 7.7**%** |
| 1409/1410 | 168.900 | 8.8**%** |
| 1414/1415 | 215.600 | 9.0**%** |
| 1419/1420 | 272.700 | 9.4**%** |

(1) الغرفة التجارية الصناعية، 1997: 11.

يتضح من الجدول أن نسبة مساهمة المرأة السعودية في مجموع القوى العاملة يزداد عاماً بعد آخر، فقد كانت عام 1404/1405 (7.7**%**)، وفي عام 1409/1410 وصلت إلى (8.8**%**)، بينما بلغت عام 1414/1415 (9**%**)، على حين وصلت النسبة إلى (9.4**%**) في عام 1419/1420. وفي عام 1423/1424 بلغت (10.3**%**) بينما بلغت عام 1428/1429 (11.6**%**) أما في عام 1430 فقد ارتفعت إلى (14.4**%**).هذه الأعداد المتزايدة باستمرار للنساء العاملات يتطلب إعادة النظر الجادة بدراسة هذا النظام بأدواته وأنظمته ولوائحه وكافة آلياته مع الأخذ بعين الاعتبار أن العنصر النسائي أصبح يُشكل جزءاً لا يستهان به من القوى العاملة الوطنية. كما أن الخطط الخمسية الأخيرة تركز على هذا الجانب وتُطالب بمزيد من المساهمة النسائية في القوى العاملة. مما يتطلب نظاماً تقاعدياً يكون في حالة مراجعة دائمة حتى يتفق مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والصحية التي يمر بها المجتمع السعودي، ويحقق المصلحة العامة للمتقاعدات اللاتي يزيد عددهن باستمرار " فقد كان عدد المتقاعدات قبل عام 1424/1425 (15.700) وارتفع العدد في عام 1426/1427 إلى (18.751)، وفي عام 1427/1428 بلغ العدد (21.661) على حين وصل العدد عام 1428/1429 إلى (24.231) متقاعدة" (المؤسسة العامة للتقاعد، التقرير الإحصائي السنوي 1428/1429: 92). أما عدد المتقاعدات في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية فقد بلغ عددهن قبل عام 1424/1425 (272) متقاعدة، وفي عام 1424/1425 ارتفع العدد إلى (333) أيضاً ارتفع العدد في عام 1426/1427 إلى (345)، وفي عام 1428/1429 بلغ العدد (312)". (المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، التقرير الإحصائي الثلاثون، 1429: 138).

وتقول معلمة اجتماعيات في مكة المكرمة " إنها من المؤيدين لمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق المادية لأنها تعمل وتشقى مثله، خاصة بعض العاملات اللاتي يقمن بإعالة أسرهن، حتى وإن كانت المرأة لا تعول أحداً، فالراتب التقاعدي هو حق من حقوقها لأنه مستقطع من راتبها الأصلي، الذي تحصل عليه بعد الجهد والمشقة". بينما تتساءل معلمة شريعة إسلامية " ما هو مصير الزوج الذي توفيت زوجته والأبناء أمام ضياع مجهود والدتهم بعد وفاتها؟ إنه حق من حقوقهم فلابد من النظر بجدية في هذه القضية التي قد يكون لها سلبيات كثيرة سواء اجتماعية أو مادية". وتطالب موظفة إدارية " بدراسة هذا النظام وإعادة صياغته بما يتلاءم مع الوقت الحاضر، بحيث يكفل للموظفة حقوقها وأن لم يطرأ تغيير على النظام المعمول به حالياً فإنها ترى عدم الاستقطاع من راتب المرأة الأصلي شيئاً، ويلغى التقاعد بالنسبة لها فتكون بذلك قد حصلت على راتبها الأساسي، أما أن يؤخذ من راتبها مخصصاً لأجل التقاعد ثم لا يُصرف لها بعد تقاعدها! فهذا عدم حماية لها ولا صيانة لحقها الثابت لها". وتقول إحدى المعلمات
" كيف يخصم من مرتب الموظفة شهرياً للتقاعد وحين تتوفى لا تستفيد من ذلك المبلغ الكبير في معظم الأحيان، حتى ولو كانت مُدانة وفي ذمتها للآخرين دين مطالبة بتسديده، وإذا كانت أسرتها فقيرة فمن أين لها ذلك، هل تتحمل أسرتها ذلك ؟ فمن حقها وأسرتها أن تحصل على راتبها التقاعدي الذي استقطع من راتبها الشهري". بينما ترى مساعدة توجيه للمرحلة المتوسطة بالإدارة العامة للتعليم بالإحساء " أن ذلك إجحاف في حقنا نعمل ونتعب ونُضحّي ونوافق على استقطاع جزء من راتبنا مُعلقين آمالاً بعودة ما اُستقطع ثم نُفاجأ بأن ليس لنا حق في ذلك!، وإن الورثة لا ينالون شيئاً". (المدينة، العدد (13539) 14/2/1421: 2).

وفي مقال نشرته جريدة الرياض بعنوان "نظام التقاعد المدني" تساءلت نورة السعد " إلى أي مدى تخضع بنود هذا النظام إلى ما يجوز أو لا يجوز شرعاً؟ لأن بنود أنظمتنا توضع من خلال الإطار التشريعي الإسلامي. فهل يحق اقتطاع نسبة (9**%**) من دخل الموظف أو الموظفة شهرياً، وإضافة ما يماثله من قبل وزارة المالية والاقتصاد الوطني أو الهيئة العامة، يُجيز لمصلحة معاشات التقاعد أن تُسقط حقها المالي في حالة وفاتها، وعدم وجود مستحق لهذا المعاش من ورثتها. فنظام التقاعد يخضع في بنوده الخاصة بالمستحقين لمعاش المتوفى إلى أحكام الميراث الشرعي التي لا تحرم أي وريث من حقه في الميراث، كما هو نظام التقاعد الذي يقطع المعاش حالما يتعدى الأبناء الذكور سن (21سنة)، أو تلتحق بناته بالوظيفة أو يتزوجن. وبهذا التنظيم لا يؤول هذا النصيب الذي كان لأبناء المتوفى إلى بقية المستحقين كالزوجة والأطفال الصغار في حالة وجودهم، وهو حق مالي شرعي لهم تكفله لهم أنظمة الدولة التي ينطلق تقنينها من مبادئ التشريع الإسلامي وليس من الأنظمة الوضعية، وتضيف قائلة إن معظم أنظمة التقاعد في الدول العربية حتى التي أقل منا في مستوى الدخل القومي لا تحرم بقية مستحقي معاش التقاعد من الراتب في حالة زواج أو عمل بقية الأبناء. أي أن المبلغ يتم توزيعه على بقية المستحقين ولا يحجب عنهم. كما يحدث وفق نظام التقاعد السعودي الذي مر عليه 35 عاماً (وقت كتابة المقال، أما في الوقت الحاضر فقد مر عليه 50عاماً). ولذا فنظام التقاعد المدني ببنوده الحالية واضح تماماً أنه يحتاج إلى إعادة صياغة وتعديلات تتفق مع مصلحة المتقاعدين والمستحقين لمعاشهم التقاعدي بعد وفاتهم. فكما تضرر ورثة المتوفى من هذا النظام خاصة في ظل ارتفاع المستوى المعيشي الحالي تتضرر المرأة الموظفة أكثر، عندما يسقط حق أسرتها في هذه الحقوق المالية التي أقتطعت من مرتباتها الشهرية عند وفاتها سواءً كانت زوجةً أو أماً لعدم استحقاق الورثة لمعاشها التقاعدي لوجود العائل وهو الزوج مثلاً. أو كانت غير متزوجة لأنها شرعاً لا تتحمل مسؤولية إعالة والدتها وأخواتها، وهنا تكمن الثغرة التنظيمية والحقوقية التي تحتاج إلى إعادة صياغة ولم تتمكن بنود هذا النظام من مُعالجتها، فهي تنطلق أساساً من قاعدة التشريع الإسلامي للميراث، والذي يتوقعه الجميع أن يحكم هذه البنود مبدأ حقوق المواطن المالية المستمدة من الإطار التشريعي الإسلامي. وتتساءل الكاتبة الموظفة في حالة وفاتها لماذا يُحرم من معاشها التقاعدي والديها وأبنائها، ولماذا لا تُعاد النسبة التي اقتطعت من راتبها (9**%**) وتحتفظ وزارة المالية بنسبتها الخاصة بها، إن ما يحدث يحتاج إلى وقفة تصحيحية لهذا النظام وما يطلبه المواطنون هو تجاوب المسؤولين معهم لتحقيق ذلك. وتشكيل لجنة نسائية متخصصة يكون لها رأيها حول هذا النظام الخاص بحقوقها المالية التي كفلتها لها الدولة والتي يفترض ألا تُحجب عن ورثتها بعد وفاتها. وأختتمت الكاتبة مقالها قائلة هناك حاجة ماسة إلى تعديل هذا النظام وقد كُتبت عنه عدة مقالات خلال السنوات الماضية تُطالب بذلك بناءً على طلب أسر المتقاعدات اللاتي حُرم أهلهن من استحقاقاتهن المالية بعد وفاتهن، كما طالب بذلك العديد من أساتذة الجامعات والكتاب وطرحوا أفكاراً قيمة حول تعديل نظام التقاعد. ولكن ليس هناك تجاوب من المسؤولين على الرغم من أن هناك أعضاء على درجة كبيرة من الخبرة والكفاءة في مجلس إدارة مصلحة معاشات التقاعد المدني، إلا أن الأخذ برأي الآخرين المتضررين من تنفيذ بعض بنود هذا النظام يُعتبر من الأمور الإدارية المطلوبة. فالقوانين المنظمة لمصالح المواطنين يضعها أفراد وهي قابلة للتعديل وليست نصوصاً من القرآن لا يجوز إجراء أي تعديل فيها. (الرياض، 5/2/1416: 2).

وفي مقال آخر نشرته جريدة الرياض بعنوان " تقاعد المرأة أم؟" أشارت الكاتبة هيا المنيع إلى أن هناك حاجة لغربلة نظام التقاعد بأكمله للرجل والمرأة. فمن حق الجميع الحصول على التقاعد المبكر وأن يكون اختيارياً وليس إلزامياً، أيضاً من حق الرجل والمرأة شراء خدماتهما التقاعدية إن أرادا العمل في القطاع الخاص أو حتى في حالة البقاء في المنزل، وهذا النظام معمول به في كثير من الدول بما فيها الدول الخليجية. والشيء الآخر الخاص بالمرأة هو حقها التقاعدي بعد وفاتها، يجب أن يتم اتخاذ قرار حاسم فيه حتى وإن كان زوجها وأبنائها موظفين، فهذا حق شرعي لها في حياتها وحق لورثتها بعد وفاتها لأنه تم اقتطاعه أساساً من راتبها الأصلي وليس هبة أو منحة تُحجب لوفاتها. وتتساءل الكاتبة في نهاية المقال قائلة هل تقاعد المرأة الإلزامي عند سن (50 سنة) يخدم الوطن من حيث العملية التنموية، وتفعيل دور المرأة، والسعودة وغيرها؟ فلابد من إعادة النظر في تفاصيله من قِبل ذوي الاختصاص ولن يكون إيجابياً إلا بلجنة نسائية مؤهلة علماً وخبرة".(الرياض، العدد (11695)، 29/3/1421: 4).

بعد أن تطرقنا إلى موضوع التقاعد المدني السعودي ومقارنته ببعض الأنظمة الأخرى العربية والأجنبية وحقوق المرأة المالية التقاعدية سوف نُلقي الضوء على مدى ملاءمة هذا النظام للمرأة السعودية العاملة.

 مدى ملاءمة نظام التقاعد للمرأة العاملة السعودية:

تخضع المرأة لأنظمة الخدمة المدنية المطبقة على الرجل دون استثناء سواءً في الترقية أو الراتب أو العلاوات والبدلات والمكافآت أو أنظمة النقل والتقاعد.وفي الإجازات العادية والاضطرارية والمرضية والدراسية والاستثنائية التي تُعتبر حقاً من حقوق الموظفة والموظف، إلا أن المرأة روعيت في حالات معينة لاختلاف تركيبها الجسمي وظروفها الدينية، فقد أعطاها النظام إجازتين هما:

1 – إجازة الوضع لمدة ستين يوماً، مع الحصول على الراتب الكامل، والهدف من ذلك إعطاء المرأة الحامل راحة من العمل عند قرب الولادة، كما أنها فرصة للعناية بوليدها والاهتمام به بعد الولادة.

2- إجازة عدة وفاة الزوج. فقد أعطى النظام المرأة العاملة التي يتوفى زوجها الحق في التمتع بإجازة لمدة العدة، أربعة أشهر وعشرة أيام تطبيقاً لقوله تعالى: ( **والذين يتوفون منكم ويذرون أزواجاً يتربصن بأنفسهن أربعة أشهر وعشراً**) [ البقرة: 234) ولها الحق في الحصول على الراتب الكامل في تلك الفترة. وماعدا ذلك لم يُفرق النظام بين الرجل والمرأة في معظم إجراءاته، بل أخضعها لنفس القواعد والأنظمة دون تمييز لخاصية المرأة السعودية أو اعتبار لظروفها الاجتماعية والدينية والبيئية التي تحيط بها، ولم يراعِ نظام التقاعد بشكل كامل وضع المرأة والسعودية. فقد أشارت بعض الدراسات " إلى ظهور بعض العقبات في أنظمة الخدمة المدنية، فيما يتعلق بالمرأة العاملة مما أدى إلى المطالبة بنوع من المرونة في النظام بما يتفق مع ظروف المرأة السعودية العاملة (النمر، 1988: 194).

فالضغوط الأسرية والاجتماعية على المرأة ومسؤوليات العمل المتمثلة في ظروف العمل وأنظمته التي لم يُراعِ فيها أوضاعها المختلفة جعلها تشعر بأنها مقصرة في حياتها الأسرية والاجتماعية، مما دفع البعض منهن إلى طلب التقاعد المبكر الذي ظهرت الحاجة إليه نتيجة لتزايد عدد الموظفات. "فقد تم توظيف (22) ألف مواطنة عام (1417) بينما لم يكن هذا العدد بهذه الضخامة قبل عشر سنوات وأصبح القطاع الحكومي خاصة (الرئاسة العامة لتعليم البنات سابقاً) وزارة التربية والتعليم حالياً تعاني من مشكلة كبيرة في السنوات الأخيرة نتيجة لكثرة عدد الموظفات المتقدمات للعمل مما اضطرها إلى أن تقوم بتوظيف عدد كبير من الموظفات خارج مناطق إقامتهن الأصلية كما لجأت إلى بعض الحلول مثل توظيف المرأة على بند (105) وهو عبارة عن أجر مقطوع، فقد بلغ عدد من ينتمين لهذا البند حوالي (38) ألف معلمة عام 1417. (العتيبي وآخرين، 1417: 26-27) هذا النظام له إيجابيات في سد احتياجات القطاعات المختلفة وفتح سوق العمل أمام الخريجات الجديدات، إلا أن له سلبيات على الموظفة مثل عدم ثبات الراتب في جميع الأحوال، وإمكانية الاستغناء عن خدماتها في أي وقت، وعدم وجود أمان وظيفي كنظام التقاعد.

أما حينما نفكر في المحيط البيئي الوظيفي للمرأة، فإننا نلاحظ أن المرأة السعودية العاملة تواجه العديد من المشاكل بالإضافة إلى مشكلة الدوام الحالي نتيجة لمسؤوليتها الأسرية والاجتماعية والذي يُضاعف التعب والإرهاق في محاولة التوفيق بين أدوارها المختلفة. لذلك اهتمت بعض الدراسات بالقوانين الخاصة بالمرأة العاملة في دول الخليج انطلاقاً من منظور توفير القدر الكافي من حماية القوى العاملة النسوية على وجه الخصوص مثل دراسة محمد (1984) التي توصلت إلى أن ضعف وهشاشة النظام الخاص بعمل المرأة يمكن اعتباره أحد الأسباب التي أدت إلى ضعف مشاركة المرأة في مجال العمل. كذلك دراسة القصير (1984) السابق ذكرها في الفصل الأول أكدت على أن أهم دوافع التسرب النسوي من العمل عدم ملاءمة بيئة العمل لظروف المرأة وواجباتها الأسرية والاجتماعية ولعل أبرزها وأخطرها الضغوط المادية والنفسية عليها خاصة في العمل، ولأهمية هذه الحقيقة فقد أوصت هذه الدراسة بأهمية توفير الظروف الملاءمة لعمل المراة. أيضا دراسة حلواني (1987) السابق ذكرها أكدت على أن مشكلة الروتين وأنظمة العمل لا تلائم المرأة. ولعل المبررات السابقة تبرز وتأكد بأن هناك حاجة ماسة لدراسة أنظمة عمل المرأة وهذا ما أوصت وأكدت عليه معظم الدراسات السابق ذكرها بضرورة وأهمية قيام الحكومة بدراسة نظام تقاعد النساء وأسباب التقاعد المبكر، خاصة في المؤسسات الحكومية التي تضم أعداداً كبيرةً من الموظفات كما يوضح ذلك الجدول التالي كمؤشر واضح وقوي على حضور المرأة المهني.

**جدول (9)**

**قطاعات العمل التي تعمل بها المرأة السعودية عام 1419-1420هـ(1).**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| الوظائف التعليمية | الوظائف الصحية | عضوات هيئة التدريس في الجامعات | الوظائف العامة |
| العدد | **%** | العدد | **%** | العدد | **%** | العدد | **%** |
| 170.992 | 87.4 | 9332 | 4.8 | 2983 | 1.6 | 8292 | 6.2 |

(1) الأمانة العامة لمجلس القوى العاملة.الإدارة العامة للمعلومات ، 1420 : 12.

يتضح من الجدول أن قطاع التعليم العام يمثل أعلى نسبة (87.4**%**) يلي ذلك الوظائف العامة (6.2**%**) ثم القطاع الصحي بنسبة (4.8**%**) وأقل النسب التعليم الجامعي (1.6**%**). أي أن القطاع العام هو الجهة الرئيسة لتوظيف المرأة السعودية إذ تصل نسبة العاملات في هذا القطاع إلى (90**%**) حسب إحصاء (الغرفة التجارية الصناعية، 1997: 19). ويضم هذا القطاع الوزارات والمؤسسات العامة التي تعمل في مجال الخدمة المدنية وخدمات التربية والتعليم والمصالح الحكومية الأخرى.

أما القطاع الخاص فلم تعمل الشركات والمؤسسات الأهلية في الماضي على توظيف المرأة السعودية لديها بسبب الأعباء المطلوبة لإقامة أماكن خاصة بالسيدات، باستثناء شركة أرامكو التي بادرت بتوظيف النساء في الأعمال الإدارية والتعليمية وأعمال السكرتارية والنسخ وغيرها. وقد أشار الحازمي إلى أن " أعداد النساء اللاتي يعملن في المنشآت الخاضعة للتأمينات الاجتماعية بلغ (1.109) مما يؤكد قلة الفرص الوظيفية التي يُتيحها القطاع الخاص للمرأة السعودية " (الحازمي، 1417 : 8).

إن معظم دول العالم في الوقت الحاضر أخذت تطور أنظمة التقاعد وفقاً للمتغيرات الاجتماعية الاقتصادية والصحية والثقافية التي تمر بها تلك المجتمعات. وعموماً هناك حاجة ماسة لإجراء دراسات علمية لأنظمة التقاعد المختلفة المعمول بها حالياً في المملكة ، خاصة تقاعد المرأة، لتلافي بعض الثغرات الواضحة في هذه الأنظمة خاصة في النواحي المادية للمتقاعدين من حيث النسبة، والفئات المستحقة لها بعد وفاة المتقاعد والمتقاعدة، فينبغي على الدولة وضع أنظمة خاصة لحماية المرأة من الاستغلال في العمل مثل تحديد ساعات العمل وعدم تكليفها بالأعمال الكثيرة، وفرض أنظمة لحماية حقوقها حتى يتحقق لها الطمأنينة النفسية، والرضا عن أنظمة العمل. فقد توصلت دراسة الجبر والهدهود (1991) إلى أن (47,3**%**) من المعلمات والمعلمين غير راضين عن أعمالهم نتيجة للأنظمة الإدارية واللوائح والقوانين التي لها دور واضح في تحديد الرضا الوظيفي لدى الموظفين. كما كشفت نتائج دراسة اللعبون (1418) أن الأنظمة الحالية المتعلقة بالتقاعد غير ملاءمة للمرأة السعودية العاملة وغير مناسبة لظروفها العائلية حيث تواجه عدة مشاكل وقلقاً دائماً نتيجة لنظام العمل الحالي، فعدم ملاءمة ظروف العمل للمرأة وكثرة الضغوط العملية والأسرية والاجتماعية التي تواجهها النساء العاملات ربما أنه سبباً منطقياً أدى إلى اتجاه الكثير منهن إلى طلب التقاعد المبكر والذي له سلبيات وإيجابيات كثيرة، وتتمثل سلبياته فيما يأتي:

1. تخسر المؤسسة بعض الكفاءات المؤهلة من خلال تسرب بعض الموظفات عن طريق التقاعد المبكر.
2. تتجه المتقاعدة ذات الكفاءة والمدربة إلى القطاع الخاص مما يجعل الخريجات يُعانين من مشكلة التوظيف في القطاع الخاص لقلة الخبرة لديهن.
3. يُسهم في إهدار الخبرات والكفاءات الوظيفية.
4. يؤدي إلى رفع تكاليف التأهيل والتدريب للموظفات الجديدات.
5. الخسارة المالية على المؤسسة خاصة إذا كان معظم المتقاعدات قد حصلن على دورات وصرفت عليهن المؤسسة مبالغ مالية لإعدادهن للعمل بشكل أفضل.
6. إن بعض المتقاعدات يعشن وضعاً مالياً صعباً بعد تركهن للعمل، إذ ينخفض دخلهن المالي ولا يكفي معاش التقاعد لتغطية الاحتياجات الأساسية لهن وأسرهن خصوصاً من يعلن أسرهن.
7. يساهم التقاعد المبكر في زيادة مصروفات صندوق معاش التقاعد نتيجة لطول فترة صرف التقاعد.
8. توقف الخصم من راتب الموظفة (9**%**) التي تحول إلى صندوق معاشات التقاعد مع نسبة مماثلة من الدولة مما يؤثر على ميزانيته العامة.
9. يؤدي إلى تعطيل بعض الطاقات العاملة في المجتمع وحرمان قطاعات العمل من الخبرات الوطنية.

أما إيجابيات التقاعد المبكر فهي كالتالي:

1. يوفر عدداً من الفرص الوظيفية للخريجات الجديدات مما
يساعد على إدخال دماء جديدة في العمل الحكومي، ويخفف من مشكلة البطالة كما يُتيح فرصاً للترقي للموظفات اللاتي ينتظرن فرص الترقي.
2. يُساعد على تجديد الخدمة العامة وتحديثها.
3. يُساعد على زيادة نسبة السعودة في القطاع الخاص.
4. يؤدي إلى توجه بعض المتقاعدات إلى الأعمال التطوعية والخيرية.
5. يُخلص القطاع الحكومي من الموظفات غير المنتجات.
6. يُتيح للمرأة العاملة التفرغ لمسؤولياتها الأسرية والاجتماعية والاستمتاع بالحياة.

وعند المقارنة بين سلبيات وإيجابيات التقاعد المبكر يبدو أن سلبياته أكثر من إيجابياته، ويحتاج لإجراء بعض التعديلات على نظامه. مثال ذلك أن المرأة التي تتقاعد عند (20سنة) يمنعها نظام التقاعد من الحصول على نصف الراتب الأساسِ وهذا في الغالب لا يكفي متطلبات الحياة في الوقت الحاضر مع ارتفاع مستوى الأسعار والمعيشة وإيجار المساكن، ولو حصلت الموظفة على أكثر من نصف الراتب الأساسي لزادت نسبة المتقاعدات مبكراً وخفف من تدني دخل المتقاعدة. فنظام التقاعد المبكر خصوصاً بالنسبة للنساء يحتاج إلى دراسات عميقة من زوايا مختلفة لمعرفة أسبابه وسلبياته وإيجابياته ومقارنته بأنظمة الدول المجاورة خاصة الخليجية لمعرفة ما حققه في تلك الدول والاستفادة من إيجابياته والابتعاد عن سلبياته على المرأة والمجتمع.فالتقاعد المبكر يؤدي إلى التضحية بالخبرات التي اكتسبتها المرأة مع مرور الزمن في العمل، فلابد من الاستفادة الكاملة من هذه الخبرات خاصة في قطاع التعليم الجامعي والصحي وعدم التسرع في اتخاذ قرار التقاعد المبكر للمرأة وأن تُعطى الحرية في اختياره وفقاً لما تفرضه عليها ظروفها المختلفة، لأنه يتعلق بمسألة قطاعات العمل والإنتاج المتعلقة بالمرأة في مرحلة التطور والنماء، والخبرات المكتسبة أساسية وملحة في هذا الإطار.

وعند النظر بإطار شامل إلى التقاعد وما يخلقه من واقع معاشي ومجتمعي وفي إطار زمني معاصر ، فإن شأنه شأن أي نظام اجتماعي لا يخلو من سلبيات قد يجوز أن مصدرها ليس فقط من النظام بل ربما من آليات تطبيقه ومن القائمين عليه وحتى من يحاولون استغلال بعضاً من ثغراته من المستفيدين منه. وعندما نرجع إلى الواقع السعودي وعلى وجه الخصوص المتقاعدات، فإنهن يواجهن كثيراً من المشاكل تتمثل فيما يأتي:

1. مشكلة الفراغ.
2. مشاكل مالية.
3. إهمال وتجاهل من قبل جهة العمل ووسائل الإعلام.
4. قلة الاستفادة من الخبرات.
5. قصر التعامل على البنك العربي في السابق. أما في الوقت الحاضر فيمكن التعامل مع البنوك الأخرى.
6. حرمان الأولاد والبنات من الاستفادة من تقاعد الوالدين بعد الوفاة إذا كانوا موظفين أو زواج البنات.
7. حرمان الزوجة من الاستفادة من تقاعد زوجها إذا كانت موظفة.
8. عدم الإلمام الكافي بنظام التقاعد.
9. يؤدي إلى فقدان المكانة الاجتماعية

إن التقاعد ومشاكله وقضاياه لا يزال مثاراً للجدل منذُ نشأته، ليس في المجتمع السعودي فحسب بل في معظم المجتمعات ولعل من أكثرها تعقيداً هو معيار السن فمن المنطقي أن يؤخذ بعين الاعتبار أن السن ينبغي أن لا يُعتبر المعيار الأساسِ والفاصل والمُحدد للتقاعد، بل يجب أن يؤخذ بمعايير أخرى، كاعتبار القياس على سنوات الخبرة، خاصة في التخصصات النادرة، ومن لديهن مهارات وقدرات خاصة أو اللاتي تتطلب مصلحة العمل وجودهن. ويبدو أن الجدل لا زال قائما على أشده بين فئات المجتمع المختلفة مما جعله موضوع اهتمام مجلس الشورى الذي قدَّم مشروعاً يطالب فيه بإحالة المرأة للتقاعد عند سن (50سنة) بدلاً من (60سنة) يعني أنه لابد أن يكون عمرها (15سنة) عند التحاقها بالوظيفة حتى تحصل على الراتب كاملاً عند التقاعد. وهذا غير ممكن على اعتبار أن خريجات معاهد إعداد المعلمات لا يعملن قبل العشرين سنة، والحاصلات على درجة البكالوريوس قبل بلوغهن سن 22سنة. إلى جانب أن هناك أعداداً كبيرة من الخريجات لا يجدن وظائف حال تخرجهن وينتظرن عدة سنوات للحصول على الوظيفة، لذلك ليس من المنطق وضع العمر وحده كمقياس أو معيار واحد بل لابد من إضافة سنوات الخدمة، وقضية الحاجة الماسة لبعض التخصصات النادرة كمعيار آخر لتحديد التقاعد، فعدم الاستفادة من الخبرات المتراكمة والكفاءات النادرة يُعتبر تضحية بها وإهداراً للقوى البشرية والمالية التي يكون المجتمع في أمس الحاجة إليها، وقد لجأت بعض المجتمعات التي راعت هذه الخبرات وأهميتها بتعيين بعض المُحالات إلى التقاعد لبلوغهن السن القانونية في وظائف استشارية يؤخذ برأيهن في مجالات تخصصهن للاستفادة من خبراتهن وكفاءتهن في المجالات التي عملن بها. ومن المفيد لموضوع تقاعد المرأة الشائك ترك الحرية للمرأة بالنسبة للتقاعد حسب ما تفرضه عليها ظروف حياتها الخاصة والعامة. وعندما نُمعن جيداً بالقول " بأن التقاعد المبكر يوفر فرصاً وظيفية أكبر للخريجات الجديدات، فهذا يعني أن المجتمع جامد وغير متطور ومصادره المالية ثابتة، وهذا على ما يبدو معاكس تماماً للواقع وما نلاحظه من الخطط التنموية التي وصلت حتى الوقت الحاضر إلى تسع خطط وما تؤكد عليه من زيادة عدد الوظائف الناتجة عن التنمية ويستقدم لها من يشغلها من غير المواطنين، فمن المأمول من المسؤولين في المجتمع وضع الخطط الطموحة لتدريب الخريجات، وتلمس احتياجات سوق العمل لشغل هذه الوظائف وإتاحة الفرصة لمن تريد التقاعد المبكر لأداء مهامها الأخرى.أما بالنسبة لمدة (35سنة) التي يُقرها النظام كحد أعلى لبلوغ المرأة سنوات العمل المحددة لها فهي غير كافية، وعند اتخاذ قرار كهذا لابد أن يكون مدعماً ببيانات دقيقة وأخذ الرأي حول هذا الاقتراح ومعرفة أثر ذلك على نوعية الأعمال التي يقمن بها، والبحث عن سلبياته وإيجابياته قبل تطبيقه.

ولإعطاء الموضوع بُعداً عملياً واجتماعياً ففي تحقيق نشرته جريدة عكاظ بعنوان " المطلوب عدم التضحية بالخبرات. وأحقية الورثة بالراتب. والتروي في مشروع التقاعد المبكر". تم مقابلة عدة نساء عاملات ذكرت إحداهن الأستاذ المشارك في كلية التربية للاقتصاد المنزلي والتربية الفنية بجدة " أنها لا ترغب في تحديد استمرارية المرأة في العمل بسنوات الخدمة أو سن معين لأنه ليس من السهل إحالة الأكاديمية للتقاعد، فإذا كانت ظروفها الصحية وقدرتها العلمية تسمح لها بالاستمرار في العمل فمن الأفضل أن تستمر لأن عامل الخبرة بالنسبة للأكاديمية أمر مهم جداً بالإضافة إلى نوع التخصص، خاصة في حال تمتعها بالرغبة والكفاءة التي من الممكن الاستناد فيها على تقارير الأداء والتاريخ الوظيفي والإنتاج العملي الذي يتم إنجازه، على أساس أن المجتمع بحاجة إلى الكثير من التخصصات الدقيقة التي لازالت تعتمد على المتعاقدين والمتعاقدات، وأشارت إلى أن التقاعد المبكر يكون بمثابة الصدمة على المرأة التي تعودت على الخروج للعمل خاصة وأن أولادها قد كبروا وتفرقوا عنها وهي لازالت لديها طاقة وقدرة على العمل، وبقاؤها في المنزل بدون دور في حياة أسرتها ومجتمعها سوف يؤثر عليها تأثيراً نفسياً كبيراً، كما أن تقليص سنوات عمل المرأة يُشكل عبئاً مادياً عليها وأسرتها خاصة في الحياة العصرية التي تُشارك فيها المرأة الرجل في تحمل الكثير من الأعباء المالية والأسرية والاجتماعية، وقالت بأنها لا ترغب في التقاعد وسوف تعمل في مجال تخصصها حتى لو أصبحت ملزمة بالتقاعد وتقدم خبراتها كمستشارة". وذكرت محاضرة في المناهج وطرق التدريس " إن هذا الاقتراح يجب أن يجرب لمدة سنة لمعرفة سلبياته وإيجابياته، ولو فرضنا أن المرأة الملتحقة بالعمل في سن متأخر لعدم توفر فرص عمل وظيفية أو لإكمال دراستها العليا وبلغت سن (50سنة) ولديها القدرة على الاستمرارية في العمل، سيكون التقاعد إجحاف في حقها. فمن الضروري وجود توازن بين سنوات الخبرة للمرأة العاملة القديمة والخريجة الجديدة". وتقول أستاذة أخرى " إن نظام التقاعد المبكر غير متفق مع وضع المجتمع السعودي وإن أي نظام لابد أن يخضع بصفة مستمرة إلى التحديث حتى يتوافق مع وضع المجتمع الذي يُطبق فيه. ومن سلبياته ما سوف تعانيه مختلف الجهات من نقص الخبرات الموجودة حالياً بسبب الإحالة إلى التقاعد المبكر. وأما من حيث تخفيض عدد سنوات العمل إلى (35سنة) فهو آخر ما يمكن التعايش معه لأي امرأة أنهت دراستها العليا". ولأهمية القطاع الصحي ومدى تأثير هذا القرار على آلياته وأدائه المرجو منه في ظل قلة أو محدودية الكوادر الصحية النسائية خاصة أنه من القطاعات والمهن التي يُعتبر عامل الخبرة والكفاءة فيها مهماً جداً. يرى مساعد مدير الشؤون الصحية للرعاية الصحية الأولية لمحافظة جدة أنه يجب التفكير ملياً في التقاعد المبكر للمرأة، والبحث عن جوانب أخرى تساعد المرأة العاملة على أداء مهامها الأسرية والعملية مثل:

1. تخفيض ساعات العمل.
2. تسهيل منحها الإجازة الاستثنائية لفترة تستطيع أن تقوم بمهامها الأسرية خاصة إذا كان لديها أطفال صغار.
3. الاهتمام بالنواحي النفسية والصحية والاجتماعية للمرأة العاملة ومراعاة ذلك من قِبل المسؤولين مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيتها في العمل والمرونة وليس التسيب.

ويرى أن المرأة بعد بلوغها (45سنة) غالباً ما يكون أبنائها وبناتها متزوجين أو موظفين ، ويكونون بعيدين عن محيطها ولا تراهم إلا قليلاً ولا شك أن هذا الوضع يولِّد لديها الشعور بالفراغ الكبير مما يضطرها إلى شغل وقت فراغها في مجالات قد لا يستفيد منها المجتمع نظراً لانشغال أفراد الأسرة بالتزاماتهم المختلفة خارج المنزل ، وبعد عودتهم يكون كل فرد لديه التزاماته داخل المنزل وبذلك تكون المرأة المحالة إلى التقاعد المبكر تعيش في فراغ كبير مما يؤثر على حالتها النفسية. إضافة إلى أن هناك بعض النساء العاملات غير متزوجات، والبعض الآخر لم يرزقن بأطفال. ويرى المشرف العام على مستشفى حراء العام في مكة " أن الطبيبة تزداد خبرةً وعطاءً بازدياد سنوات عملها وخبرتها، وأن التقاعد المبكر يخدم قطاعات أخرى غير القطاع الصحي، كما يخدم القطاع الخاص لأنه سيلبي حاجته من العناصر السعودية المختلفة من طبيبات أو ممرضات أو فنيات مختبرات أو أشعة أو غير ذلك، وأشار إلى أن هذا الوضع بأبعاده المختلفة قد يؤثر بشكل سلبي على المجال الصحي من منطلق أنه لازال في حاجة ماسة إلى العناصر السعودية النسائية خاصة الطبيبات. كما يؤكد بشكل قاطع بأنه في حالة تطبيق هذا القرار سوف يتوجهن إلى القطاع الخاص الذي يعتمد على العمالة الأجنبية من أطباء وطبيبات وغيرهن من الكوادر الصحية بنسبة كبيرة (99**%**). أما مدير قسم التمريض بوزارة الصحة بالرياض فهو " ضد التقاعد المبكر للمرأة خاصة في المجال الصحي مبرراً ذلك بأنه كلما زادت مدة خبرتهن زادت الحاجة إلى تلك الخبرات ويكون لهن دور كصاحبات خبرة في توجيه الكوادر الجديدة. لذلك يرى أن هذا النظام غير مناسب في هذا الوقت خاصة وأن المرأة بدأت تشارك وتخطو بفاعلية للمساهمة في بناء المجتمع، الذي هو في أمس الحاجة للكوادر الوطنية في مختلف المجالات خاصة الصحية منها.

أما استشارية الأطفال والغدد والسكر بمستشفى الولادة والأطفال بجدة فإنها تعتقد بأن نظام التقاعد المبكر فيه ضياع حق المرأة العاملة حيث يحرمها من مرتباتها لمدة (5سنوات) في فترة قد تكون في أمس الحاجة لدخل شهري ثابت دون انقطاع، وقد يضيع هذا الراتب نهائياً في حالة وفاتها، كما هو معمول به حالياً. وعند نهاية خدمة المرأة في سن (50سنة) قالت بأن سلبياته تتمثل فيما يأتي:

1. فقدان خبرة وكفاءة بعد سنوات من الممارسة العملية في مجال التخصص.
2. عدم استقرار العمل أو المحافظة على مستوى عالٍ من الخبرة بإحلال موظفات مستجدات أو بمستوى نصف خبرة كبديل عن ذوات الخبرات اللاتي في قمة العطاء.
3. قد تبلغ المرأة (50 سنة) ولم يكن قد انقضى على عملها في تخصصها الدقيق (15سنة)وفي هذا خسارة مبكرة للخبرة والمعرفة.

وأوضحت مدرسة لغة عربية أن نظام التقاعد المبكر يجب أن يكون اختيارياً وليس إجبارياً، فهناك من توافق عليه خاصة التي لها التزامات ومسؤوليات أسرية، بينما لا توافق على ذلك بعض النساء غير المتزوجات على أساس أن كثيراً منهن ارتباطاتهن قليلة. وأختتم التحقيق بأن من إيجابيات التقاعد المبكر إيجاد فرص عمل للخريجات اللاتي تزداد أعدادهن في كل عام، ومن سلبياته اعتماد كثير من الموظفات على رواتبهن في أعالة أسرهن، وقد لا يكفي معاش التقاعد لسد احتياجاتهن وأسرهن. (عكاظ، العدد (12456)- 6/7/1421: 43). وفي مقال عالج نفس الوضع نشرته جريدة المدينة قال الشيباني " بعد أن تتراكم لدى المرأة الخبرة والتدريب على مدى عشرين عاماً أو أكثر يقول لها نظام التقاعد المبكر (أحسنت ولكن لا حاجة لنا بك). هذه الحقيقة مرة ومؤلمة في نفس الوقت مما جعله يتساءل أليس في هذا إهدار واضح للثروة البشرية التي تتباهى بها الأمم فتسعى لتنميتها والاستفادة منها؟ وقد يترتب على ذلك الهدر إعاقة للتنمية وما يترتب على ذلك من ضياع للخبرة وإحباط للعاملات ووأد للطموح وانعكاسات سلبية اجتماعية واقتصادية. إن مشكلة صعوبة توظيف الخريجات ناتجة عن بقاء عدد من الوظائف ثابتاً في ظل النمو السكاني. وأن مبررات بقاء المرأة في المنزل للعناية بأطفالها غير مقنعة لأنها بعد سن الخمسين في الغالب يكون أبناؤها قد تخرجوا من الجامعات أو توظفوا أو تزوجوا ولا يحتاجون إلى أن تتفرغ للعناية بهم، ولذلك فإنه يعتقد أن نظام التقاعد المبكر يحتاج إلى إعادة نظر وقرارات تعالج المشكلة، ودراسات علمية وتوسيع مجالات العمل والتوظيف في القطاعين العام والخاص، وتطبيق البدائل المرنة التي تستوعب أحوال وقدرات وظروف مختلف الفئات العاملة عبر التوظيف الجزئي وتشجيع الاستثمارات الفردية الصغيرة، ومواكبة حركة التنمية وتفعيل معطياتها وتوظيف فرصها في مجالات الخدمات والاستثمارات بأنواعها، وقد بدأت بوادر هذا الاتجاه وهو الطريق الصحيح (المدينة،العدد (13676)- 5/7/1421: 24). وفي مقال نشرته جريدة الجزيرة، قالت منيرة ناصر " إن تحديد التقاعد المبكر بعشرين عاماً يعني أن تتقاعد المرأة وهي في الأربعين وهو سن النضج الفكري وقمة الخبرة، والتفرغ للوظيفة لأن غالبية النساء يتوقفن عن الإنجاب وقد كبر أطفالهن، وهذا أكثر ما يُعيق سير العمل نتيجة للتعرض لمشاكل الحمل وإجازات الأمومة ومتاعب الأطفال وأمراضهم، فإذا كنا مازلنا نتعامل ونعتمد على الخبرات من الدول العربية والأجنبية في كثير من المجالات وهن أكبر سناً. فكيف نقول لابنة الوطن عودي إلى بيتك، فلا داعي أن تكملي دراستك وتحصلي على شهادات عليا، لن تسعدي بها إلا سنوات قليلة. وربما حين تحصل عليها تكون قد تقاعدتِ، أو قد يحدث ذلك قبل إكمالها! إن حل مشكلة بطالة الخريجات ليس بالتقاعد المبكر ولكن في فتح مجالات عمل للمرأة وفقاً للقواعد الإسلامية المعروفة واستحداث وظائف في المدارس مثل أعمال الحاسب الآلي وغيرها من الأعمال التي تشغل كواهل المدرسات وتكاد تطغى على وظائفهن الحقيقية. أيضاً من الضروري استحداث الوظائف في الجامعات والمستشفيات ومكاتب الإشراف، والعمل على سعودة الوظائف خاصة في القطاع الخاص، فهناك كثير من الوظائف تشغلها أجنبيات برغم أن السعودية قادرة على القيام بها بقليل من التدريب أو بدونه" (الجزيرة، العدد (10145) -4/1421: 11). وفي مقال نشرته جريدة الجزيرة أشار الردادي إلى " أن على المجتمع إيجاد نظام يحقق للمرأة الأمومة والعمل المناسب، دون أن تخل إحداهما بالأخرى، لأن سن الخمسين يرتبط بما يُعرف بسن اليأس وانتهاء الإنجاب، وأولادها في هذه السن قد كبروا وقد توظف بعضهم، فالتقاعد رُبط باستغناء واكتفاء المجتمع عن خدمات المتقاعدة. بينما على أرض الواقع تكمل الصورة بانتهاء كل موظفة عند تقاعدها وعدم التمديد لها (الجزيرة، 24/8/1421: 14).

أيضاً في مقال نشرته جريدة الجزيرة، ذكر الغفيلي " إن نظام التقاعد في المملكة العربية السعودية مر على إنشائه زمن طويل وقد تم وضعه في ظروف مختلفة عن ظروف الوقت الحاضر، لذلك فهو بحاجة إلى إعادة صياغة ودراسة إمكانية وضع نظام بديل جديد يتسم بالمرونة ويتماشى مع العصر الحديث. فهناك أصحاب المراتب الدُنيا الذين إذا تمت إحالتهم إلى التقاعد لا يبقى لهم إلا القليل من الراتب لا يكفي لإعاشتهم وأسرهم خاصة الأسر الكبيرة مما يتطلب احتساب الحد الأدنى من الراتب التقاعدي (4000ريال) لكل رب أسرة بشرط إثبات أن لا يقل عدد الأبناء فيها عن أربعة فما فوق. ففي بعض الدول المجاورة يُصرف للأولاد رواتب مع راتب الأب شهرياً قبل التقاعد، فمن الضروري العمل بهذا النظام ولو بعد تقاعد رب الأسرة إذا لم يكن هناك إمكانية لصرفها قبل التقاعد. كذلك في ظل الظروف الحالية وهي وجود كثير من الخريجين والخريجات لا يجدون أعمالاً وتحديد الخدمة في الدولة بعشرين عاماً، يؤدي إلى أن يتقاعد البعض وهم في قمة النشاط، فنظام التقاعد يحتاج إلى غربلة". (الجزيرة، العدد (9974)13/10/ 1420: 14).

بعد التطرق لآراء بعض الكتاب والكاتبات وغيرهم من ذوي الخبرة والكفاءة حول نظام التقاعد وحقوق المرأة المالية التقاعدية وما يثار حولها من جدل مستمر، وتطبيقاً لاتفاقية الأمم المتحدة بشأن القضاء على التمييز العنصري ضد المرأة والتي لا تتعارض مع التعاليم الإسلامية وإعطائها كافة حقوقها. لابد من الإسراع في تعديل نظام التقاعد بما يتفق مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي يمر بها المجتمع السعودي ويكفل للمرأة كافة حقوقها في حياتها وبعد وفاتها.

أما قضية آلية صرف معاشات التقاعد فإنها بحق من أهم ما يجب أن يولى عناية فائقة على أساس أن هذا يُعتبر بداية لمرحلة جديدة. فتأخير الصرف يؤثر على ترتيب أمور الأسرة، لذلك يجب تسهيل إجراءات صرف المعاش التقاعدي الذي يستغرق أحياناً وقتاً طويلاً وجهداً كبيراً وتكاليف مواصلات خاصة إذا كان المتقاعدون يُقيمون في مناطق بعيدة. هذا التأخير قد يضطرهم في بعض الأحيان إلى الاستدانة من الآخرين لسد احتياجاتهم حتى تُصرف حقوقهم المالية. ولعل ما يؤكد ذلك ما أشار إليه أحمد الريعان في مقال نشرته جريدة الجزيرة إلى أن " أحد أصحابه من كبار الموظفين قد توفاه الله وهو يؤدي عمله بإخلاص. وقد استغرق وريثه الأكبر كي يستخرج معاشه التقاعدي ستة أشهر، بعد عناء ومشقة ومراجعات لجهات عديدة. وقد ترك هذا الرجل وراءه أطفالاً صغاراً بحاجة إلى ما يسد رمقهم ويبعدهم عن ذل السؤال. لذلك اقترح الكاتب تسهيل الإجراءات والروتين القاتل المتبع حالياً عند صرف المعاش التقاعدي كل عام. وذلك بربط الجهات المعنية بذلك بشبكة معلومات والتنسيق فيما بينها بدلاً من المطالبة بمراجعة جهات عديدة . كذلك إبقاء أفراد العائلية مُثبتين في دفتر العائلة لوليهم والتهميش لكل واحد بما يطرأ على حياته العملية والاجتماعية من تغيير مثل (منح بطاقة مستقلة، تزوجت ، ...الخ) بدلاً من إلغائها، ثم طلب المعلومات مرة أخرى وإرهاق الورثة بإثبات المعلومات في الوقت الذي يحتاجون فيه إلى الوقت والراحة والسكينة". (الجزيرة ، العدد (10548) -25/5/1422 :15).

وفي مقال نشرته جريدة الوطن بعنوان " متقاعدون بدون رواتب منذُ عامين يلجأون للجمعيات الخيرية والتأمينات تُخلي مسؤوليتها" أشار الكاتب إلى أن " المتقاعدين يُعانون من تأخر صرف مرتبات التقاعد من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. حيث ما زال البعض منهم ينتظر منذُ عامين بدون راتب أو دخل شهري مما ساهم في تدني مستوى المعيشة لدى الكثير من الأسر وزاد الإقبال على الإعانات الشهرية من الجمعيات الخيرية. ويروي أحد المواطنين عن ما يُعانيه من تدهور حالة أسرته المعيشية والصحية بعد أن أثقلت عاتقه الديون، دون أن يجد مبلغاً مادياً يُساهم في تأمين احتياجات أسرته والتي يُعاني البعض من أبنائه من مرض الإعاقة. وعدم قدرته على توفير الاحتياجات الطبية اللازمة لهم نتيجة لتأخر راتب تقاعده. (الوطن ، العدد (3468) ، 13/4/1431 :14).

وعلى أي حال فنظام التقاعد المدني الذي مرت عليه فترة طويلة جداً يحتاج إلى مراجعة دائمة وتعديل وتبديل لأنه من القوانين الوضعية التي يعتريها الوهن والضعف كلما تقدم بها العمر، وتظل قاصرة عن تحقيق العدل. فالعدل المطلق هو الذي انفردت به القوانين الإلهية. والاعتراف بالنقص في بعض الأنظمة وتعديلها يُعتبر من كمال السلوك الإداري. والأهم في تلك المشكلة عدم الإصرار على الخطأ والخضوع لأنظمة جامدة لا تُساير الواقع المتغير ولا تتفق مع القوانين الشرعية التي تدعو إلى العدل وإعطاء كل ذي حق حقه سواءً في حياته أو بعد وفاته خاصة المرأة وورثتها. فنظام التقاعد الحالي لم يتغير أو يتبدل رغم بلوغه من الكِبر عتياً بخيلاً في عطائه ومسرفاً في استقطاعه. رغم المطالبات والصرخات من شريحة كبيرة من المتعاملين معه من الجنسين الذين أفنوا شبابهم فلم ينصفهم النظام في حياتهم ولا عند مشيبهم ثم بخسهم حقهم بعد وفاتهم فأفقر أبناءهم وشاركهم في إرثهم عندما حرمهم من تقاعد والدتهم، وعدم رد المعاش المستحق لأحد الإخوة الذي قُطع بوظيفته أو زوجها إلى بقية الإخوة ، ونصيب الأم إذا تزوجت إلى أبناءها. وهكذا لا يتأثر أحد المستحقين كما هو معمول به في دولة الإمارات العربية وغيرها فلا ترث الدولة أبناءها بل تجزل لهم العطاء وقت الحاجة. وما العلة النظامية في حرمان المرأة العاملة من معاش زوجها التقاعدي خاصة أن لكل منهما شخصية اعتبارية مستقلة ويدفعان نسبة التقاعد. فإذا كان راتب الزوجة هزيلاً فمن أين تعيش ؟ وإذا توفى الشخص الأعزب سواءً كان رجلاً أو امرأة وعليه ديون للآخرين فمن أين يتم تسديدها ونظام التقاعد لا يسمح بصرف حقوقه وتسديد ديونه بل يرث صندوق التقاعد كل حقوقه المالية. فبعض البنوك أرحم من الدولة على أبنائها حيث تتنازل عن ديونها عند وفاة المقترض وتترك الورثة يعيشون في أمان. أما الدولة فإنها تطالب الورثة بسداد الديون لغير المؤسسة العامة للتقاعد. وكذلك في حالة وفاة الموظف الذي لديه أولاد موظفين وبنات متزوجات لا يبقى من المعاش التقاعدي إلا نصيب الزوجة إذا كانت غير عاملة ولا يتعدى (50**%**) والنصف الآخر يرثه صندوق معاشات التقاعد وبعد وفاة الزوجة يرث النصف الآخر أي المعاش التقاعدي كاملاً. كذلك إذا كانت الزوجة عاملة فإنها تحرم من إرث زوجها التقاعدي بعد وفاة الموظف مباشرة. والذي يجب أن يُصرف لأبنائه وزوجته بغض النظر عن أوضاعهم الوظيفية أو الزواجية لأنه حق من حقوق الموظف مستقطع من راتبه (9**%**) شهرياً طوال مدة عمله فمن حقه أن يُصرف لورثته بعد وفاته. كذلك بالنسبة لراتب المرأة العاملة يجب أن يُصرف لورثتها بعد وفاتها لأنه حق لها مستقطع شهرياً من راتبها أثناء عملها. أيضاً في حالة وفاة الزوجين ولكل منهما معاش تقاعدي لماذا لا يُصرف لورثتهما المستفيدين منه. حيث يقتصر الصرف على معاش واحد وهو الأكبر فقط بينما يذهب الآخر إلى صندوق التقاعد. لماذا لا يكون الحسم التقاعدي اختيارياً وليس إجبارياً. بحيث يأخذ الموظف والموظفة راتبهما كاملاً في حياتهما. ولا يُصرف لهما معاش تقاعدي يهضم فيه معظم حقوقهما المالية وورثتهما. فنظام التقاعد مدنياً وليس تكافلياً. فالتكافل الإسلامي يقوم على مبدأ الحرية وعدم الإكراه في الاشتراك ونسبته بل هو متروك للفرد. فمن باب أولى أن يقوم نظام التقاعد على نفس المبدأ ، ولا يجبر الموظف على الاستقطاع من راتبه (9**%**) وهو الأعلى بين دول مجلس التعاون الخليجي الذي يتراوح ما يدفعه الموظف فيها بين(2-6) من راتبه الشهري.

وفي الختام يمكن القول إنه لزيادة مساهمة المرأة السعودية في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمع لابد من منحها كامل حقوقها التقاعدية والمالية والاجتماعية. واعتماد سياسة عامة لتعزيز الدور الحديث لها بما لا يتنافى مع القيم الإسلامية والعادات والتقاليد الاجتماعية.

الفصل الثالث

الخاتمة والنتائج والتوصيات

الخاتمة وأهم النتائج

إن من ضروريات ظهور وتطور المجتمعات المدنية سواءً في الماضي أو الحاضر بروز أنظمة ومؤسسات اجتماعية تتكفل بترتيب وتنظيم كافة شؤونها المعاشية والحياتية ، على أساس أن طبيعة حياة الفرد وتطوره تغيرت من فردية كما كانت في الماضي إلى مجتمعية ذات طابع شمولي مدني معقد ولعل من أبرزها وأهمها في العصر الحالي هو نظام التقاعد الذي يُعتبر أحد الأنظمة التي تحقق للفرد حياة كريمة بعد انتهاء خدمته في الدولة.

وينطلق نظام التقاعد في المملكة من مبدأ نظام التأمين وليس التوفير. وهذا يعني أن الهدف من هذا النظام هو ضمان دخل للموظف بعد تقاعده لسد احتياجاته وأسرته أثناء حياته وبعد وفاته. وقد بينت الدراسات السابقة أن المتقاعدات يُعانَينَ بعضاًً من المشاكل المالية، وعدم ملاءمة أنظمة التقاعد والإجراءات التنظيمية والتنفيذية المرتبطة بتقاعد المرأة، وإن نظام التقاعد المدني أحد الأنظمة التي لم يُراعَ فيها وضع المرأة السعودية العاملة. ولذلك تمثلت مشكلة البحث في دراسة بعض الجوانب المادية والنظامية المرتبطة بتقاعد المرأة السعودية، ومن منطلق أن انخفاض الدخل بعد التقاعد لمن لا دخل له إلا راتب التقاعد قد يؤدي إلى كثير من المشاكل المادية، ويخلق اتجاهاً سلبياً نحو التقاعد لدى كثير من النساء العاملات، ويرفضنه تماماً.

اعتمد البحث على الدراسة الوصفية التحليلية المقارنة، للمقارنة بين نظام التقاعد المدني السعودي ونظم التقاعد في بعض الدول الأخرى، مستخدماً المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة البحث ونوعيته، بالإضافة إلى المنهج المقارن لأنه كثيراً ما يقترن الوصف بالمقارنة.

وقد توصل البحث إلى عدة نتائج مستمدة من الجانب النظري وما توفر من معلومات، ومقارنات بين نظام التقاعد المدني في المملكة وأنظمة التقاعد في بعض الدول الأخرى. وتتلخص أهم النتائج فيما يأتي:

* + إن نظام التقاعد السعودي هو الأعلى في الحسميات من الراتب الأساسِ (9**%**) بين الدول العربية والخليجية، كما أنه الأقل في مساهمة الدولة (9**%**). بينما تحسم سلطنة عُمان (6**%**) وتدفع (15**%**)، وفي البحرين يُحسم (5**%**) وتدفع الدولة (10**%**). كما يلاحظ أنه الأطول في سنوات الخدمة المطلوبة (40سنة) للحصول على الراتب كاملاً عند التقاعد، وهو في الغالب الأدنى في بقية الميزات الأخرى.
	+ ينفرد نظام التقاعد السعودي عن الدول العربية والخليجية بحرمان المرأة من الجمع بين راتبها إذا كانت تعمل، والمعاش المستحق لها عن زوجها المتوفي، ويقتصر على معاش واحد فقط، كما يحرمها من الجمع بين معاشها التقاعدي والمعاش التقاعدي المستحق لها من زوجها، وفي ذلك هضم لحقوقها المالية.
	+ يحرم نظام التقاعد السعودي المرأة من صرف تقاعدها بعد وفاتها إذا كانت لا تُعيل أحداً من أفراد أسرتها، كما يحرمها وورثتها من الحصول على حقها المالي الذي كان يُخصم من راتبها بنسبة (9**%**) شهرياً، والذي يجب أن يُصرف لهم حيث كان يُستقطع من راتبها طوال مدة عملها. فهو حق من حقوقها المالية، بغض النظر عما إذا كانت تُعيل أحداً أو لا تعيل، بل يجب أن يصرف نظام التقاعد لمن تعولهم معاشاً خاصاً لهم كما هو الحال في معظم الدول الأخرى. هذه النتيجة تجيب على تساؤل البحث (الثاني) " ما هي الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة المرتبطة بنظام التقاعد المعمول به في المجتمع السعودي في الوقت الحاضر؟ ".
	+ إن إيرادات صندوق معاشات التقاعد تفوق بكثير مصروفاته، فهو في تنامٍ وتوازن مستمر في وضعه المالي وبمقدوره أن يتحمل مصروفات إضافية لتحسين أوضاع المتقاعدين ، خاصةً الشريحة المتدنية في مستوى معاشاتها الشهرية، وتعيش تحت خط الفقر ولا توفر لهم معاشاتهم التقاعدية حد الكفاية المعيشية التي أمر بها الإسلام وجعلها حقاً لهم يجب على الدولة توفيره لهم.
	+ إن سن الإحالة إلى التقاعد المعمول به في المملكة يُعتبر الأقل بين الدول الأخرى وهو (60سنة هجرية) والسنة الهجرية تقل عن السنة الميلادية بحوالي 11يوماً أي أن التقاعد يتم في سن (58سنة) ميلادية، وهذا لا يتفق مع تطور خدمات الرعاية الصحية، وتوفر سبل المعيشة والرفاه مما يُساعد على زيادة معدل العمر للفرد في المجتمع السعودي. كما أوضحت ذلك كثير من الدراسات العلمية السابق ذكرها والتي أكدت نتائجها على أهمية تمديد سن التقاعد إلى (65-70) خاصة للعاملين في المجالات الصحية وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، لأن إحالتهم إلى التقاعد في سن (60سنة) وهم في قمة النضج الفكري والعلمي والقدرة على العطاء يؤدي إلى حرمان المستشفيات والمرضى والجامعات والطلبة والطالبات من خبراتهم وكفاءتهم والتي هم في أمس الحاجة إليها. كما يُشكل هدراً اقتصادياً لموارد البلد الذي أنفق عليهم أموالاً طائلة لتعليمهم وتدريبهم سواءً داخل البلاد أو خارجها، لأن تكلفتهم تفوق العائد الاستثماري منهم، مما يؤدي إلى هدر الاستثمار البشري الأمثل لهذه الفئات المتميزة.هذه النتيجة تُجيب على تساؤل البحث (الخامس) " هل تحديد الستين من العمر للإحالة إلى التقاعد للمدنيين أمر مناسب في ظل التطور الصحي وارتفاع معدل الأعمار وانخفاض معدل الوفاة المتوقع للسعوديين ؟".
	+ إن نظام التقاعد السعودي هو الأقل من حيث الحد الأدنى لمعاش التقاعد الشهري(1725 ريال) في المؤسسة العامة للتقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. وهذا لا يسد الاحتياجات الأساسية للأسرة نتيجة لارتفاع مستوى المعيشة وغلاء الأسعار، لذلك ينبغي أن لا يقل عن (3000ريال) لتوفير الحد الأدنى لمتطلبات الحياة المعيشية. هذه النتيجة تتفق مع دراسات كل من (العبيدي، 1414) و(ابن صنيتان، 1412) و(السلطان وبن طالب، 1424) التي أكدت جميعها على أهمية زيادة الحد الأدنى للمعاش التقاعدي. كما تُجيب على التساؤل (الأول) للبحث " هل يكفي معاش التقاعد في الوقت الحاضر لتوفير حياة كريمة للمتقاعدة ومن تعول في حياتها وبعد وفاتها ؟"
	+ تواجه بعض النساء المتقاعدات كثيراً من المشاكل المالية ومن واقع حياتهن اليومية بسبب انخفاض معاش التقاعد وثباته منذُ مدة طويلة، واقتصاره على الزيادات الطفيفة بينما مستوى المعيشة في ارتفاع والأسعار في زيادة مستمرة، إلى جانب مصاريف العلاج والفواتير المختلفة(للكهرباء، والهواتف، والماء وغيرها)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العبيدي، 1410) ودراسات (الغريب، 1416)، و (السلطان وبن طالب، 1424) التي أكدت على أن معظم المتقاعدين يُعانون من المشاكل المالية. ودراسة (المهيد، 1429) التي أكدت نتائجها على أن (76**%**) من المبحوثات المتقاعدات يُعانين من المشاكل المالية. وكذلك دراسة مجلس الشورى السعودي المذكورة في(جريدة الرياض، 1430) التي كشفت عن أن أكثر من (50**%**) من المتقاعدين يُعانون من المشاكل المالية بسبب الفرق الشاسع في الراتب قبل التقاعد وبعده. وإن (63**%**) منهم لا يملكون مساكن بسبب معدلات التضخم والمتغيرات الاقتصادية والمعيشية التي يُعاني منها المتقاعد. كما تُجيب هذه النتيجة على تساؤل البحث (الثالث) " هل تعاني المتقاعدة السعودية من المشاكل المالية بعد تقاعدها؟".
	+ إن أكثر النساء العاملات ليس لديهن معلومات عن أنظمة ولوائح التقاعد، ويرجع ذلك إلى قصور المؤسسات التي يعملن بها، حيث لا تزودهن بالمعلومات عن ذلك، كما يلاحظ أن هناك قصوراً في وسائل الإعلام المقروءة والمسموعة والمشاهدة في توعيتهن بذلك، والدفاع عن حقوقهن التقاعدية، فجمعية المتقاعدات التي أُنشئت مؤخراً لا تعرف عنها كثيراً من المتقاعدات. هذه النتيجة تتفق مع دراسة المهيد، 1429) التي أكدت على أن (56**%**) من المتقاعدات لم يكن لديهن معلومات عن أنظمة ولوائح التقاعد.
	+ إن أنظمة التقاعد السعودي الحالية غير ملاءمة للمرأة السعودية العاملة وظروفها العائلية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (النمر، 1409) التي أكدت على عدم الارتياح من نظام الدوام والتقاعد المطبق حالياً قياساً على ظروف المرأة العاملة الأسرية والاجتماعية والصحية والاقتصادية ودراسة (حلواني، 1410) التي أكدت بأن مشكلة روتين وأنظمة العمل والتقاعد لا تلائم طبيعة المرأة، بالإضافة إلى عدم توافق نظام العمل مع أعبائها الأساسية. ودراسة (اللعبون، 1418) التي أكدت على أن نظام التقاعد لم يُراع فيه وضع المرأة السعودية، وأصبح غير ملائم لمتطلبات الحياة المختلفة، وأوصت بأهمية إجراء تعديلات ضرورية على هذا النظام بما يتفق مع التغيرات المختلفة التي يمر بها المجتمع السعودي. بالإضافة إلى ذلك فإن معظم الدراسات المتعلقة بالمجتمع السعودي أكدت على عدم ملاءمة أنظمة التقاعد للمرأة السعودية، وطالبت بتعديلها، وإيجاد نوع من المرونة في آلية تلك النظم للتخفيف من حدة الصراع الذي تعيشه المرأة السعودية العاملة وبما يتفق مع ظروفها المختلفة والتغيرات التي يمر بها المجتمع السعودي. هذه النتيجة تُجيب على التساؤل (الرابع) للبحث " هل هناك تغير في نظام التقاعد بما يلائم التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والصحية والثقافية والأسرية التي حدثت ويمر بها المجتمع السعودي؟ ".
	+ إن أنظمة ولوائح تقاعد المرأة يجب أن تتغير، فقد كانت مناسبة في الماضي، عندما كان عمل المرأة غير مرغوب فيه، ونسبة النساء العاملات قليلة جداً من مجموعة القوى العاملة، ولكن من الملاحظ على أرض الواقع أن معدل مشاركة المرأة العاملة أخذ ينمو عاماً بعد عام، كما يوضح ذلك جدول(8) إذ بلغ عام 1409/1410 (8.8**%**) من مجموع العاملين في القطاع الحكومي ووصل في عام1414/1415 (9**%**) وفي عام 1419/1420(9.4**%**) على حين بلغت النسبة عام 1423/1424 (10.3**%**) بينما بلغت عام 1428/1429 (11.6**%**) وفي عام 1430 ارتفعت النسبة إلى (14.4**%**) مما يؤكد على ضرورة العمل على تعديل نظام تقاعد المرأة، وإيجاد فرص وظيفية جديدة مناسبة لها حتى تأخذ مكانتها الطبيعية في خطط التنمية وسوق العمل.
	+ أثبتت دراستا المهيد واللعبون أنه كلما كانت الأسرة محتاجة لراتب المرأة قل طلبها للتقاعد المبكر. كما تقل رغبتها في ذلك إذا قل دخل زوجها لأنها في الحقيقة تُساهم في الصرف على الأسرة ومواجهة الاحتياجات الأسرية التي لم يعد راتب الزوج وحده كافياً لتغطيتها نتيجة للتغيرات المختلفة التي يمر بها المجتمع.
	+ اتضح من الدراسة أن للتقاعد النسوي المبكر إيجابيات وأخرى سلبيات، وتتمثل بعض الإيجابيات فيما يأتي:

أ – إنه يوفر عدداً من الفرص الوظيفية للخريجات الجديدات. ويساعد على التخفيف من مشكلة البطالة النسوية.

ب- يتيح فرص الترقي للموظفات اللاتي ينتظرن فرص الترقي الوظيفي.

ج- يُساعد على تجديد الخدمة العامة وتحديثها.

د- يُساعد على إدخال دماء جديدة للعمل الحكومي.

هـ- يُساعد على تنمية اقتصاد الدولة وذلك من خلال عمل المتقاعدات مبكراً في الأعمال المختلفة في القطاع الخاص.

و- يؤدي إلى توجه بعض المتقاعدات إلى الأعمال التطوعية والخيرية.

ز- يُساهم في خفض نسبة العمالة الوافدة إلى سوق العمل السعودي.

ح- يؤدي إلى تحسين الوضع المعيشي للموظفة بسبب عملها لحسابها الشخصي.

ط- يُخلص القطاع الحكومي من الموظفات غير المنتجات.

ي- يُساهم في زيادة نسبة السعودة في القطاع الخاص.

كما أن للتقاعد المبكر بعضاً من السلبيات تتمثل فيما يأتي:

أ – يؤدي إلى تسرب الكفاءات البشرية وأصحاب الخبرات من المؤسسات الحكومية.

ب- يؤدي إلى صرف معاشات التقاعد لفترات أطول وزيادة مصروفات صندوق معاشات التقاعد.

ج- يؤدي إلى تحمل الأجهزة الحكومية مبالغ مالية لتأهيل وتدريب الموظفات الجديدات.

د- يؤدي إلى تعطيل بعض الطاقات العاملة في المجتمع نظراً لإحالة صاحباتها إلى التقاعد المبكر.

هـ- يحرم قطاعات العمل العام من الخبرات الوطنية التي صرفت عليهن مبالغ مالية لإعدادهن للعمل بشكل أفضل.

و- توقف الخصم من راتب الموظفة بنسبة (9**%**) التي تحول إلى صندوق معاشات التقاعد مع نسبة مماثلة من الدولة مما يؤثر على ميزانية صندوق معاشات التقاعد.

ز- انخفاض الدخل المالي للأسرة مما يزيد من مشاكلها المالية.

* + من الملاحظ على أرض الواقع الحياتي أن هناك صعوبات كبيرة في إجراءات صرف المعاش التقاعدي، مثال ذلك يُطلب من المحال إلى المعاش أن يثبت حياته سنوياً حتى ولو أتاهم ماشياً على قدميه، كذلك إرهاق الورثة بإثبات المعلومات سنوياً على الرغم من إمكانية التثبت من ذلك بالوسائل الحديثة، مما يتطلب وقتاً طويلاً وجهداً كبيراً وعناءً ومشقة المراجعات حتى يتم صرف المعاش الذي هم في أمس الحاجة إليه، خاصة إذا كانوا أطفالاً صغاراً وليس لهم دخل غيره، مما يضطر الأم إلى الاستدانة من الآخرين للإنفاق عليهم حتى يتم صرف معاشهم التقاعدي، فلابد من إتباع إجراءات مرنة وسلسة وذلك بربط تلك الجهات بشبكة معلومات تنسق بينها.

المقترحات والتوصيات:

 في ضوء نتائج البحث تعرض الباحثة بعض التوصيات التي ترى ضرورة أن تتولى الجهات المسؤولة دراستها علمياً وعملياً والأخذ بما يمكن تنفيذه على أرض الواقع وتتمثل فيما يأتي:-

1. إعادة النظر في قوانين وأنظمة التقاعد المدني السعودي لتتناسب مع مصلحة أفراد الأسرة، وإجراء دراسات علمية لتحديثها لتلافي الثغرات الواضحة في هذه الأنظمة، خاصة ما يتعلق بالنواحي المادية من حيث نسبتها وأهمية حصول المتقاعدة على حقوقها المالية الكاملة أثناء الخدمة، وبعدها وعدم حرمانها من استحقاقها من المعاش التقاعدي لزوجها أثناء حياته وبعد وفاته. كذلك الاهتمام بموضوع نهاية خدمة المتقاعدة وأحقيتها في الحصول على معاشها التقاعدي ومعاش زوجها، وصرف راتبها بعد وفاتها لورثتها وعدم حرمانها من الحق الشرعي لهم والذي كان يقتطع بنسبة (9**%**) شهرياً من راتبها أثناء العمل. وهذا معمول به في بعض الدول العربية والخليجية، وعدم هضم حقوقها المالية وحقوق ورثتها. بالإضافة إلى أهمية زيادة راتبها بما يتناسب مع تكاليف المعيشة والاحتياجات الأسرية. كذلك أصبح من الضرورة إضافة علاوة اجتماعية تتناسب طردياً مع عدد أفراد الأسرة. كما هو الحال في كثير من الدول مثال ذلك في الكويت يُمنح الموظف علاوة اجتماعية بمقدار (50 ديناراً) لكل طفل حتى يتناسب الراتب مع المسؤوليات الاجتماعية والأسرية.
2. تقصير فترة سنوات خدمة المرأة بحيث تصبح (30سنة بدلاً من 40) للحصول على الراتب الكامل، كما هو معمول به في بعض الدول العربية والخليجية وغيرها.
3. رفع الحد الأدنى للمعاش التقاعدي إلى (3000ريال) لتحقيق التوازن مع غلاء المعيشة وتوفير الاحتياجات الأساسية والحياة الكريمة، كذلك إضافة علاوة سنوية للمعاش التقاعدي نظراً للزيادة المستمرة في تكاليف المعيشة. قد يكون الحد الأدنى (1725 ريال) جائزاً ومنطقياً منذُ أكثر من عشرين سنة مضت ! أما الآن فالأمر يختلف.
4. رفع سن التقاعد المدني الإجباري إلى (65-70 سنة) في القطاع الصحي والتعليم العالي لحاجة المجتمع إلى خبراتهم وكفاءتهم وتحقيق الاستثمار البشري للكفاءات العالية في تلك المجالات، على أساس أن إحالتهم إلى التقاعد عند (60سنة) كما هو معمول به حالياً يؤدي إلى الهدر الاقتصادي لهذه الخبرات والكفاءات المتميزة التي دفعت الدولة مبالغ كبيرة في تعليمهم وتدريبهم داخل البلاد أو خارجها. أي أن مدة خدمتهم غير كافية مقابل تكلفة إعدادهم وتأهيلهم، ولا تحقق العائد الاستثماري المرجو منهم. لذلك من الضرورة عدم الاكتفاء بالسن كمقياس وحيد للإحالة إلى التقاعد بل لابد من ربطه بمستوى الأداء والقدرة على العطاء والحالة الصحية للفرد والحاجة المجتمعية.
5. رفع الحد الأدنى لسنوات الخدمة المطلوبة للتقاعد المبكر (15 سنة)، حيث يؤدي في هذا السن المبكر إلى حرمان قطاعات العمل من الخبرات الوطنية المدربة التي صُرفت عليها مبالغ مالية لإعدادها للعمل بشكل أفضل. كما يؤدي إلى تحمل الدوائر الحكومية مبالغ مالية أخرى لتأهيل وتدريب الموظفات الجديدات. وينتج عنه أيضاً صرف معاشات التقاعد لفترة أطول مما يؤدي إلى زيادة مصروفات صندوق معاشات التقاعد، كذلك توقف الخصم من راتب الموظفة (9**%**) الذي يحول إلى صندوق معاشات التقاعد مع نسبة مماثلة من الدولة مما يؤثر على ميزانيته العامة. إلى جانب انخفاض الدخل المالي للأسرة مما يزيد من مشاكلها المالية. وعموماً فآلية التقاعد المبكر تحتاج إلى دراسة علمية من مختلف الزوايا لمعرفة أسبابه وإيجابياته وسلبياته للأخذ بالإيجابيات والابتعاد عن السلبيات مع المقارنة بأنظمة الدول المجاورة خاصة الخليجية لمعرفة حقيقة هذه الأنظمة في تلك الدول والاستفادة من خبراتها بما يتفق مع المجتمع السعودي.
6. إنشاء لجنة نسائية متخصصة يكون لها رأيها حول نظام التقاعد الخاص بحقوق المرأة المالية في حياتها الوظيفية وبعد وفاتها والتي كفلتها لها الدولة، ويفترض أن لا يُحرم ورثتها بعد وفاتها من معاشها التقاعدي.
7. من الضروري تعيين عضوات من المتقاعدات في مجلس إدارة المؤسسة العامة للتقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وإشراكهن في اتخاذ القرارات مما يساعد على تحقيق حقوق المرأة المالية والدفاع عنها والمحافظة عليها.
8. أهمية العمل على إنشاء جمعيات للمتقاعدات تحت إشراف وزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية وبالتنسيق مع المؤسسة العامة للتقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تأخذ على عاتقها مراعاة حاجاتهن الاجتماعية والاقتصادية والأسرية وتساعدهن على مواجهة المشاكل المختلفة التي تواجههن، وتتولى إصدار النشرات الإعلامية وإجراء الدراسات العلمية والاجتماعية لمعرفة احتياجات المتقاعدات وتوعيتهن بكافة حقوقهن.
9. ضرورة إيجاد مؤسسة موحدة ترعى حقوق وشؤون المتقاعدات في القطاعين العام والخاص وتنظيم برامجهن وتقدم مختلف الخدمات لهن. وإيجاد الدورات المتخصصة والقصيرة التي يمكن من خلالها أن تكسب المتقاعدة مهارة جديدة، تشغل وقت فراغها وتتيح أمامها فرصة للحصول على عمل آخر بعد التقاعد.
10. إنشاء مراكز تدريب تتناسب مع تطلعات وقدرات المتقاعدات، والاستفادة من خبراتهن ومهاراتهن في سوق العمل.
11. وضع لائحة لعمل المتقاعدات تنظم الأجور وساعات العمل اليومي لكل مجال من مجالات العمل التي يتم التحاق المتقاعدات فيها.
12. إتاحة فرصة العمل أمام المتقاعدات اللاتي يرغبن في الاستمرار في مجالات العمل المختلفة التي تتفق مع قدراتهن وأوضاعهن الصحية.
13. يجب أن تعمل جهات العمل على وضع برامج تساعد المتقاعدات على التخطيط السليم والمبكر لمرحلة التقاعد، وذلك بإعداد المحاضرات والندوات وتوزيع الكتيبات والنشرات عنها.
14. إيجاد صندوق للإدخار تديره المؤسسة العامة للتقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تحت إشراف الدولة يكون الإسهام فيه في حدود (2**%**) من الراتب الشهري، وتُعاد المُدخرات بأرباحها لأصحابها دفعة واحدة عند التقاعد.
15. من الأهمية بمكان أن يتولى صندوق التقاعد التابع للمؤسسة العامة للتقاعد وصندوق المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية دعم بعض المشروعات الصغيرة التي ترغب المتقاعدات في إقامتها عن طريق منح قروض يقدمها الصندوق وتسدد على أقساط مناسبة لوضعهن المالي. كذلك تزويدهن بكشف حساب رُبع سنوي يُبيِّن حركة الاستثمار والأرباح مع تطبيق مبدأ الشفافية في تبادل المعلومات.
16. من الضرورة إيجاد استثمارات كالتي تطبقها بعض الشركات والمؤسسات الحكومية، مثل شركة أرامكو السعودية التي تمنح متقاعديها مبلغاً مقطوعاً يستغله المتقاعد في شراء بيت أو استثماره في التجارة. كما تمنح راتباً تقاعدياً مجزياً، يُقدر الكفاءات ويمنحها ما تستحق من تشجيع، مع وجود حوافز ومكافآت أخرى. والتوسع في بناء المساكن المناسبة وتمويلها من صندوق معاشات التقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، ومنحها للمتقاعدين والمتقاعدات بأقساط قليلة وميسرة.
17. إعطاء الموظف المُحال إلى المعاش الحرية بين منحه كامل مستحقاته دفعة واحدة مع الفائدة الشرعية المستثمرة كأمانة ردت إليه. يستثمره كيفما شاء، أو منحه راتباً شهرياً حسب القواعد والتنظيمات، ويوقع على ذلك بدلاً من البقاء على نظام واحد قد لا يناسبه ولا يرضى به. فهذا حق شرعي له مادام حياً وارث شرعي لورثته بعد مماته دون خصم أو تآكل فيه.
18. هناك بعض الجوانب في نظام التقاعد المدني تحتاج إلى تعديل أو تبديل، مثال ذلك البنت التي يُصرف لها من معاش والدها المتوفى ما لم تتوظف أو تتزوج. فإذا فرضنا وهذا واقع فعلي إنها الوريثة الوحيدة لأبيها، وهي متزوجة، أو موظفة ألا يحق لها أن ترث أباها شرعاً؟ ونفس المثال ينطبق على الابن إذا كان موظفاً أو دارساً. ففي هذه الحالة يجب تقدير المبلغ المحسوم على الموظف (9**%**) أثناء عمله مع أرباحه وصرفه للورثة سواءً كانوا أولاداً أو بنات، وعدم حرمانهم منه عندما يتزوجون أو يتوظفون.

أما النص النظامي الثاني الذي يُخصص للمستفيدين من صاحب المعاش المتوفى كامل المعاش إذا كان عددهم ثلاثة فأكثر. وإذا كان عددهم اثنين فيخصص لهما ثلاثة أرباع المعاش، أما إذا كان المستفيد واحداً فيخصص له نصف المعاش، وفي حالة تعدد المستفيدين يوزع المعاش بالتساوي بينهم، وإذا أوقف أو أسقط نصيب أحدهم لا يؤول إلى باقي المستفيدين، فلماذا يحرمهما النظام من ربع إرثهما إذا كانا اثنين؟ وإذا كان واحداً لماذا يُحرم من نصف إرثه، وأين يذهب النصف الآخر؟. وإذا سقط نصيب أحدهم فلماذا لا يؤول إلى بقية المستفيدين كما هو معمول به في كثير من الدول الأخرى؟. لماذا يُحرم أحياناً ورثة المتقاعد المتوفى من الراتب التقاعدي؟.

1. يجب أن لا يُحرم الموظف المتوفى من حقه في المعاش التقاعدي الذي يُعتبر حقاً مشروعاً له حيث كان يستقطع من راتبه الشهري (9**%**) إذا لم يكن متزوجاً ولديه أطفال، فإذا كان عليه دين مثلاً من أين يتم تسديده؟ ففي هذه الحالة ينبغي أن تُصفى جميع حقوقه مع أرباحها ثم تسدد جميع ديونه والباقي يُعطى لورثته، حسب التعاليم الإسلامية.
2. من الضروري رفع الراتب التقاعدي للموظفين القدماء الذين أحيلوا للتقاعد في ظل كادر الرواتب القديم قبل (1/7/1401هـ) والذي أصبح لا يفي بأقل القليل من الاحتياجات. ولحل معاناة هؤلاء الكثيرين ممن خدموا الدولة في أصعب المراحل لابد من منحهم علاوة سنوية استثنائية تحت مسمى علاوة غلاء معيشة أو تحسين مستوى. لأن الحياة في تغير دائم والأسعار في ارتفاع وتتناسب عكسياً مع القوة الشرائية للعملة الوطنية.
3. ضرورة إنشاء إدارة للخدمة الاجتماعية في المؤسسة العامة للتقاعد وفي المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية يعمل بها أخصائيات اجتماعيات متخصصات، وذلك لعلاج المشاكل المختلفة التي تواجه المتقاعدات والتنسيق مع المؤسسة لعلاجها. وإرشادهن للاتجاهات الصحيحة في كيفية التعامل مع الظروف المختلفة بعد التقاعد في الأسرة والمجتمع.
4. توعية النساء العاملات بأنظمة التقاعد وحقوقهن المالية عن طريق المؤسسات اللاتي يعملن بها، وتوزيع الكتيبات والنشرات الإرشادية كما هو واضح في ملحق رقم (1)، ووسائل الإعلام المختلفة وعقد الندوات والمؤتمرات لتوضيح وشرح أنظمة التقاعد ومشاكله حتى تكون المقبلات على التقاعد على معرفة تامة بحقوقهن المختلفة خاصة المالية. فليس من الضروري أن تكتسب هذه الثقافة بالدراسة والثقافة والإطلاع فقط، بل من خلال المؤسسات المختلفة ووسائل الإعلام التي تهدف إلى نشر الوعي القانوني. لأن الثقافة القانونية أصبحت مطلباً ملحاً وضرورياً.
5. توفير قاعدة بيانات لدى المؤسسة العامة للتقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية عن المتقاعدات تكون حلقة وصل بين الراغبات في العمل، وجهات العمل الراغبة في الاستفادة من معارفهن وخبراتهن.
6. من الضروري أن يتم التنسيق المعلوماتي بين الوزارات المعنية، بحيث يتم تبادل المعلومات الشخصية والاجتماعية والوظيفية وغيرها عن الموظف ويمكن الاستفادة في ذلك من التقنيات الحديثة مثل الحاسب الآلي، وشبكة الانترنت وغيرها، ويتم ذلك عن طريق إدارة شؤون الموظفين التي يعمل بها الموظف عبر ربطها بشبكة معلومات مع وزارة الخدمة المدنية والمؤسسة العامة للتقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية والبنك الخاص باستلام الرواتب. ويتم إدخال المعلومات أولاً بأول بدلاً من المراسلات التقليدية التي تعرِّض كثيراً من المعلومات للضياع، وإضاعة الوقت والجهد في مراجعات وطلبات معقدة بين الوزارات المعنية. فهناك ضرورة مُلحّة إلى إعادة النظر في تسهيل إجراءات صرف المعاش التقاعدي.
7. ضرورة إيجاد برنامج رعاية صحية كتأمين صحي تتولى المؤسسة العامة للتقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية المشاركة في تمويله وإدارته والإشراف عليه وأن يشتمل هذا البرنامج على إيجاد تأمين صحي للراغبين من المتقاعدين والمتقاعدات يوفر لهم الرعاية الصحية الكاملة، وإيجاد صيدليات لبيع الأدوية بأسعار مخفضة للمتقاعدين أو الاتفاق مع بعض الصيدليات الموجودة لتحقيق ذلك، لأن تدني معاشات معظم المتقاعدين والمتقاعدات لا يُساعدهم على توفير الرعاية الصحية لهم وأسرهم.
8. إعفاء المتقاعدات من جميع الرسوم الحكومية وإيجاد آليات تتبناها المؤسسة العامة للتقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تُساعد في الحصول على بطاقات تخفيض في وسائل المواصلات، وتأمين الاحتياجات المعيشية الضرورية خاصة للمتقاعدات اللاتي معاشاتهن منخفضة وتسهيل الحصول على تأشيرة للخادمة أو السائق وغير ذلك من الخدمات الأخرى.
9. إيجاد مشروع إسكان مناسب لأصحاب المعاشات المنخفضة من المتقاعدين والمتقاعدات يؤجر عليهم بأسعار منخفضة تتناسب مع مواردهم المالية.
10. ضرورة العمل على إيجاد أكثر من فرع للمؤسسة العامة للتقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في المدن الرئيسة لتقديم الحاجات الضرورية لهم مما يُسهل عليهم الوصول إليهما ويوفر عليهم الجهد والوقت وتكاليف المواصلات إذا كانوا يقيمون في مناطق بعيدة خاصة ذوي الدخل المحدود الذين يعتمدون على سيارات الأجرة.
11. إنشاء مراكز وأندية للمتقاعدات تتنوع أنشطتها الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والترفيهية والإنتاجية، وأن تكون متناسبة مع البيئة المحلية لمشاركة المتقاعدات في تنمية المجتمع عن طريق العمل التطوعي للاستفادة من خبراتهن وشغل وقت فراغهن بما ينفع المجتمع.
12. ضرورة أن تتضمَّن مناهج التعليم الجامعي أدبيات تتعلق بمرحلة التقاعد، توضح الحقوق والواجبات الوظيفية وإيجابيات تلك المرحلة والتغيرات المختلفة التابعة لها، وكيفية تحقيق التكيف الاجتماعي والمالي فيها.
13. إعداد برامج تلفزيونية وإذاعية خاصة للمتقاعدات تُعالج مشاكلهن وتلبي احتياجاتهن من المعرفة والترويح وتساعدهن على التخطيط السليم لمواجهة مرحلة التقاعد.
14. الاهتمام بقضايا تقاعد المرأة ومسايرتها للتغيرات المختلفة التي يمر بها المجتمع في خطط التنمية المستقبلية المختلفة والتخطيط لذلك على المستوى المحلي والوطني.
15. تخصيص يوم للاحتفال بالمتقاعدات مادياً ومعنوياً تقديراً للمجهودات والخدمات القيمة التي قدمنها للوطن، ويُغطَّى ذلك إعلاميا إلى جانب دعوتهن للمشاركة في المناسبات الرسمية..
16. تطوير السياسات التي تؤدي إلى زيادة الأمن المالي للمرأة العاملة في القطاع الحكومي والأهلي بعد تقاعدها.
17. العمل على تغيير نظرة المجتمع إلى المتقاعدات على أنهن طاقة مستهلكة، والنظر إليهن على أنهن صاحبات خبرات يجب الاستفادة منها وتقدير خدماتهن واحترامها.
18. الاهتمام باحتياجات المتقاعدات عن طريق زيادة الدعم المادي والمعنوي لجمعيات المتقاعدات في المملكة التي تُعاني من قلة الدعم المالي والمعنوي ويحد من خدماتها التي تقدمها لهن.
19. خلق الوعي لدى المرأة بقدرتها الذاتية الكامنة. حتى تتمكن من المشاركة في صنع القرار، لأن أحد معوقات المرأة التي تواجهها في سوق العمل هو عدم الشعور بأهميتها كعضو منتج ومؤثر في المجتمع.

يلاحظ في هذه المقترحات التركيز أكثر على المتقاعدات دون المتقاعدين الذكور، وهذا راجع إلى أن موضوع البحث خاص بهن، إضافة إلى أن مجتمعنا ما زال مجتمعاً ذكورياً يُتيح للمتقاعدين من الرجال مجالات وتسهيلات وخيارات عديدة في كافة المجالات لا تقارن بما هو مُتاح للمتقاعدات.

**المراجع**

**أولاً: الكتب والرسائل العلمية:**

1. أبوحطب، فواد وأمال، صادق (1990) "**نمو الإنسان من مرحلة الجنين إلى مرحلة المسنين**" ، ط2: القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
2. آدم، محمد سلامة (1982) " **المرأة بين البيت والعمل**": القاهرة، دار المعارف.
3. الجبر، زينب علي والهدهود، دلال عبدالواحد (1991) "**ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية وأسبابها**"، دراسة ميدانية، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية: الرياض.
4. الحلواني، ابتسام (1987) " **عمل المرأة السعودية مشكلات على طريق العطاء**" : جدة، دار عكاظ.
5. الحسيني، عائشة أحمد (1992) "**تقييم مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل**" : جدة، مركز النشر العلمي.
6. الحازمي، حسين منصور (1417) " **واقع ومستقبل عمل المرأة في المملكة العربية السعودية**".ورقة عمل مقدمة في ندوة اللجنة النسائية لجمعية الاقتصاد السعودية حول "واقع ومستقبل العمل للمرأة السعودية"، مجلس القوى العاملة: الرياض، الأمانة العامة.
7. الدامغ، سامي والعبيدي، إبراهيم (2001) "**مرض الخرف في المملكة العربية السعودية، انتشاره والخصائص المرتبطة به**". مؤسسة سلطان الخيرية: الرياض.
8. السلطان، علي وبن طالب، براهيم (1424) "**المتقاعدون في المملكة العربية السعودية: دراسة أوضاعهم وإدارة خدماتهم والاستفادة من خبراتهم**": الرياض، معهد الإدارة العامة.
9. العبيدي، براهيم (1410) " **المتقاعدون**": الرياض، وزارة الداخلية، سلسلة أبحاث مكافحة الجريمة، البحث الحادي عشر.
10. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_، (1414) " **دوافع العمل وخصائص العائدين للعمل بعد التقاعد**" : الرياض، وزارة الداخلية، مجلة الأمن، العدد الثامن.
11. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_، (1998)"**العلاقة بين التقييم الذاتي للحالة الصحية بعد التقاعد والخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموجرافية: دراسة ميدانية لعينة من المتقاعدين في المملكة العربية السعودية".** مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الرابع: الكويت، جامعة الكويت.
12. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_، (1423) " **علم الشيخوخة الاجتماعي**": الرياض، دار الزهراء للنشر والتوزيع.
13. العساف، صالح أحمد (2003) " **المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية**". الطبعة الثالثة، مكتبة العبيكان للطباعة والنشر.
14. العتيبي، عبدالمحسن، والأحمد، عثمان والخضيري، علي والبشر، عبدالله (1417) ندوة الجزيرة، العدد (8873)- 4/9/1417.
15. الغريب، عبدالعزيز (1416) " **المتقاعدون بعض مشكلاتهم الاجتماعية ودور الخدمة الاجتماعية في مواجهتها**". رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة الملك سعود: الرياض.
16. القصير، مليحة عوني (1984) " **دراسة حول مشاركة المرأة في العمل في العراق**"، المؤتمر الإقليمي الثالث للمرأة في الخليج والجزيرة العربية: أبوظبي، لجنة تنسيق العمل النسائي في الخليج والجزيرة العربية 24-27.مارس.
17. اللعبون، جميلة (1418) " **اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر**" ، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود: الرياض.
18. المطيري، ضيف الله (1426) " **اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر في نظام الخدمة المدنية السعودية**"، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، جامعة الملك سعود: الرياض.
19. المهيد، شمة (1429) " **بعض المشكلات الأسرية والاجتماعية المرتبطة بمرحلة التقاعد للمرأة السعودية وطرق مواجهتها من منظور الخدمة الاجتماعية**". دراسة على عينة من المتقاعدات في مدينة الرياض. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود: الرياض.
20. النمر، سعود (1988) " **المرأة السعودية العاملة: دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات في مدينة الرياض**". جامعة الملك سعود، مركز البحوث.
21. ابن تنباك، منصور (1421) " **العلاقة بين نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس والاستثمار البشري في الجامعات السعودية**": جدة، مركز النشر العلمي بجامعة الملك عبدالعزيز.
22. حسين، محمود (1982) " **الخدمة الاجتماعية المقارنة**": الكويت، ذات السلاسل.
23. حسين، مدحت فؤاد (1992) " **تنظيم مجتمع المسنين**" المطبعة التجارية الحديثة.
24. رشيد، مازن فارس (1421) " **إدارة الموارد البشرية**": الرياض، مكتبة العبيكان.
25. عبدالباسط، فرناس (1421) " **شرح وتطبيق قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية بدولة الإمارات العربية المتحدة**": أبوظبي، المجمع الثقافي، دار الكتب الوطنية.
26. عبدالحميد، عبدالمحسن (1986) " **الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية المسنين**": القاهرة، مكتبة نهضة الشرق.
27. عبدالفتاح، كاميليا (1984) " **سيكولوجية المرأة العاملة**" : بيروت، دار النهضة.
28. سيد، براهيم (د.ت) " **رعاية المسنين**"، المكتب العلمي للنشر والكمبيوتر.
29. صنيتان، محمد (1412) " **التقاعد**" : الرياض المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، إدارة النشر.
30. ـــــــــــــ (1992) " **التقاعد الإرادي وسياسات تخطيط القوى البشرية في بعض قطاعات التوظيف الرئيسية بدولة الكويت"**. مجلة الإداري، س12، ع51.
31. طحيح، سالم مرزوق (1993) " **ظاهرة التقاعد الإرادي (المبكر) في دولة الكويت الأسباب والحلول**" مجلة التعاون، س8، ع31: الرياض الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية.
32. فلاتة، حنان (1422) " **تخفيض عدد سنوات الخدمة للمرأة العاملة في المملكة العربية السعودية**". رسالة ماجستير في الإدارة العامة، جامعة الملك عبدالعزيز: جدة.
33. فهمي، محمد سيد (1995) "**الرعاية الاجتماعية لكبار السن**": الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
34. محمد، نادرة فتحي (1984) " **القوانين الخاصة بالمرأة العاملة في دول الخليج والجزيرة العربية**"، المؤتمر الإقليمي الثالث للمرأة في الخليج والجزيرة العربية: أبوظبي، لجنة تنسيق العمل النسائي في الخليج والجزيرة العربية، 24- 27 مارس.
35. United Nation (1990) World Population press.

**ثانياً: التقارير الرسمية:**

1. وزارة المالية والاقتصاد الوطني (1404) نظام التقاعد المدني والمذكرة الإيضاحية والتعديلات الصادرة عليه، المملكة العربية السعودية: الرياض، مطابع الحكومة الأمنية.
2. المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (1412)، التقرير الإحصائي السنوي الثالث عشر: الرياض، مطابع دار الهلال.
3. الغرفة التجارية الصناعية (1997) دراسة عن توظيف المرأة السعودية في القطاع الخاص: الرياض، إدارة البحوث.
4. الأمانة العامة لمجلس القوى العاملة (1420)،كشف بعدد العاملين في الدول حسب الجنسية 1419/1420: 12.
5. المؤسسة العامة للتقاعد، (1423-1424)، تقرير المؤسسة العامة للتقاعد 1423/1424.
6. وزارة الخدمة المدنية (1423-1424) تقرير وزارة الخدمة المدنية لعام 1423-1424هـ.
7. المكتب التنفيذي لمجلس وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، نظم وتشريعات التأمينات الاجتماعية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية". سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد الأربعون، الطبعة الأولى: المنامة، 1423: 105-106.
8. المؤسسة العامة للتقاعد ، التقرير الإحصائي السنوي 1428-1429: 92.
9. وزارة الاقتصاد والتخطيط ، مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات الكتاب الإحصائي السنوي، العدد الرابع والأربعون ، 1428-1429:
9-14.
10. ــــــــــــ، خطة التنمية الثامنة، 1425-1430: 361.

[www.swmsa.com](http://www.swmsa.com).

**ثالثاً: الجرائد والمجلات:**

الرياض، العدد (11655)- 29/3/1421: 4.

ـــــــ، العدد (14881)- 25/3/1430: 24.

عكاظ، العدد (12323)- 29/2/1421: 3.

ـــــــ، العدد (12456)- 6/7/1421: 43.

المدينة، العدد (13676)- 5/2/1421: 24.

ـــــــ، العدد (13539)- 14/2/1421: 2.

الجزيرة، العدد (9974)- 13/10/1420: 14.

ــــ، العدد (10145)- 6/4/1421: 11.

ــــ، العدد (10253)- 24/8/1421: 14.

ــــ، العدد (10548)- 25/5/1422: 15.

الوطن، العدد (3468)- 13/4/1431: 14.

مجلة التأمينات، العدد (112) – 4/1431 : 60.

مجلة التقاعد ، العدد (29) – 7/1430 : 48.

ملحق رقم (1)

مرشد الموظفين السعوديين المقبلين على التقاعد([[2]](#footnote-3))

1- عوائد التقاعد:

يحال الموظف على التقاعد العادي إذا بلغ عمره ستين سنة ميلادية، ويجوز له أن يطلب إحالته على التقاعد المبكر إذا بلغ الخمسين وأتم على الأقل 15 سنة من الخدمة المستمرة، ولكن التقاعد المبكر والاستمرار في العمل بعد سن التقاعد العادي يعتمدان على موافقة الشركة. وعندما يتقاعد الموظف الذي تتوفر فيه الشروط اللازمة فإنه يستحق العوائد التالية التي سنشرحها فيما بعد بالتفصيل:

1. عوائد نهاية الخدمة بموجب المادة (87) من نظام العمل والعمال.
2. توزيعات نظام إدخار الموظفين.
3. المعاش الشهري التكميلي حسب أحكام نظام دخل التقاعد التكميلي في أرامكو السعودية.
4. معاش الشيخوخة من التأمينات الاجتماعية لمن استوفى شروط الاستحقاق.

2- عوائد نهاية الخدمة:

عملاً بأحكام المادة (87) من نظام العمل والعمال تمنح الشركة الموظف عند تقاعده مكافأة نهاية الخدمة عن مدة خدمته مع الشركة. وتحسب هذه المكافأة على أساس راتب نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وراتب شهر عن كل سنة من السنوات التالية. ولحساب المكافأة تحول السنوات الميلادية للخدمة إلى سنوات هجرية ويدور جزء الشهر إلى شهر كامل.

**تحسب المكافأة بالمعادلة التالية:**

( عدد سنوات الخدمة بالتقويم الهجري – 2.5 ) × الراتب الشهري.

ويشمل راتب الموظف الشهري المستخدم في حساب مكافأة نهاية الخدمة العناصر التالية:

* + الراتب الأساسي الشهري.
	+ نصيب الشهر الواحد (المعادل الشهري) من راتب الشهر الثالث عشر.
	+ نصيب الشهر الواحد (المعادل الشهري) من بدل السكن.
	+ مكافأة الأمن الصناعي الشهرية ـ إن وجدت.

3- نظام دخل التقاعد التكميلي:

**أ ـ التقاعد العادي:**

سن التقاعد العادي هو اليوم الأول من الشهر الذي يلي الشهر الذي يبلغ فيه الموظف سن الستين (60) سنة ميلادية وإذا كان تاريخ الميلاد يقع في أول يوم الشهر فيكون هذا اليوم هو ابتداء تاريخ التقاعد.

**مثال:**

موظف يتقاعد في سن الستين بعد خدمة مستمرة بلغت 34 سنة و6 أشهر و11 يوما ، وآخر راتب أساسي شهري حصل عليه هو 7440 ريالا، ومتوسط أعلى الرواتب الأساسية لأربعة وعشرين شهرا خلال آخر 120 شهرا من الخدمة المستمرة هو 7285 ريالا، واشترك في التأمينات الاجتماعية مدة 16 سنة.

**ب ـ طريقة احتساب معاش المتقاعد من شركة أرامكو السعودية:**

متوسط الراتب الأساسي الشهري الأخير = متوسط أعلى الرواتب الأساسية لأربعة وعشرين شهرا خلال آخر 120 شهرا من الخدمة المستمرة × 1.08333 لإدخال المعادل الشهري لراتب الشهر الثالث عشر = 7285×1.08333= 7892 ريالا.

مجموع السنوات الميلادية المدورة للخدمة المستمرة = 34.5833

**المعاش المستهدف:**

متوسط الراتب الأساسي الشهري الأخير × 2**%** × مجموع السنوات الميلادية للخدمة المستمرة.

7892× 2**%** × مجموع السنوات الميلادية للخدمة المستمرة

7892× 2**%** × 34.5833=5459 ريالاً في الشهر.

وبما أن الموظف سوف يحصل على معاش شيخوخة من التأمينات الاجتماعية فإن المعاش المستهدف من شركة أرامكو السعودية يساوي 5459 ريالاً ناقصاً معاش الشيخوخة الأساسي من التأمينات الاجتماعية.

**ج ـ التقاعد المبكر:**

يجوز للموظف أن يتقاعد مبكرا باختياره وبموافقة الشركة عند بلوغه سن الخمسين (50) سنة ميلادية كحد أدنى على أن يكون قد أمضى 15 سنة في الخدمة المستمرة أو أكثر وتحسب عوائد الموظف الذي يتقاعد مبكرا بنفس الطريقة التي تحسب بها عوائد التقاعد العادي باستثناء ما يلي:

ـ يخفض المعاش المستهدف في سن التقاعد المبكر على أساس أن عمر الموظف يقل عن سن الستين وأنه سيحصل على المعاش مدة أطول، ولهذا يضرب المعاش المستهدف للتقاعد العادي في النسب التالية بغية الوصول إلى المعاش المستهدف للتقاعد المبكر:

|  |  |
| --- | --- |
| **العمر** | **النسبة** |
| 60 | 100**%** |
| 59 | 97**%** |
| 58 | 94**%** |
| 57 | 91**%** |
| 56 | 88**%** |
| 55 | 85**%** |
| 54 | 80**%** |
| 53 | 75**%** |
| 52 | 70**%** |
| 51 | 65**%** |
| 50 | 60**%** |

ـ تدفع أرامكو السعودية للمتقاعد المبكر معاشه التكميلي كاملا إلى أن يبلغ ستين سنة هجرية حيث يستحق معاش الشيخوخة من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وعندها يخفض المعاش الذي تدفعه أرامكو السعودية بمقدار المعاش الأساسي الذي يتلقاه ذلك المتقاعد من التأمينات الاجتماعية.

**مثال:**

موظف تقاعد في سن الخامسة والخمسين بعد 30 سنة من الخدمة ، المتوسط الأخير لدخله من أرامكو السعودية 8000 ريال في الشهر، ومدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية 20 سنة.

**المعاش المستهدف:**

8000 ريال × 2**%** × 30 سنة × 85**%** = 4080 ريالا في الشهر.

تدفع أرامكو السعودية هذا المبلغ إلى هذا المتقاعد إلى أن يبلغ سن الستين بالتقويم الهجري، وعندها يصبح مستحقاً للحصول من التأمينات الاجتماعية على معاش شهري أساسي فيصبح معاشه التقاعدي من أرامكو السعودية يساوي 4080 ريال ناقصا معاش الشيخوخة الأساسي من التأمينات الاجتماعية.

4- معاش الشيخوخة من التأمينات الاجتماعية:

يستحق الموظف معاش الشيخوخة من التأمينات الاجتماعية إذا بلغ سن الستين بالتقويم الهجري (58 سنة وشهر واحد و20 يوما بالتقويم الميلادي) وتوفر فيه أحد الشرطين التاليين:

ـ أكمل دفع اشتراكات التأمين لمدة 180 شهراً هجرياً.

ـ أو أكمل دفع اشتراكات التأمين لمدة 120 شهراً هجرياً منها 36 شهرا تقع في خلال السنوات الخمس الأخيرة التي تسبق تقاعده مباشرة.

**أ ـ طريقة حساب معاش الشيخوخة من التأمينات الاجتماعية:**

يحسب معاش الشيخوخة بنظام التأمينات الاجتماعية كما يلي:

متوسط أجر الاشتراك خلال الأربعة والعشرين شهرا الأخيرة من مدة التأمين× عدد سنوات التأمين × 2**%**.

وتزاد قيمة المعاش بنسبة 10**%** إذا كان صاحب المعاش يعول شخصا واحدا (من عائلته).

وتزاد بنسبة 15**%** إذا كان يعول شخصين وتزداد بنسبة 20**%** إذا كان يعول ثلاثة أشخاص فأكثر.

الأجر الذي تحسب على أساسه التأمينات الاجتماعية يشمل العناصر التالية:

ـ الراتب الأساسي الشهري.

ـ الوقت الإضافي المقرر.

ـ المعادل الشهري لبدل السكن بحد أقصى مقداره 3000 ريال.

ـ مكافأة الأمن الصناعي الشهرية إن وجدت.

**مثال:**

موظف يتقاعد من الشركة بعد بلوغه سن 60 سنة بالتقويم الميلادي، واشترك في التأمينات الاجتماعية 16 سنة ، ومتوسط أجره الشهري بالنسبة للتأمينات الاجتماعية في آخر 24 شهرا هو 6000 ريال شاملا عناصر راتبه الأربعة المذكورة أعلاه:

معاش الشيخوخة الأساسي الشهري من التأمينات الاجتماعية = 6000 ×16 ×2**%** =1920 ريال.

زائداً علاوة الإعالة كما يلي:

10**%** من 1920 ريالا للشخص الأول ممن يعولهم =192 ريالا.

10**%** من 1920 ريالا للشخصين الثاني والثالث ممن يعولهم = 192 ريالا.

مجموع المعاش الشهري =2304 ريال

**ب ـ عوائد وفاة بعد التقاعد من أرامكو السعودية:**

تمنح الشركة عوائد وفاة بعد التقاعد لورثة المتقاعد بعد وفاته، وهناك خياران لدفع هذه العوائد:

(أ) مبلغ إجمالي مقطوع يتناقص حسب السنة التي توفي فيها المتقاعد، أو

(ب) معاش شهري للأرملة أو الأرامل زائدا مبلغ إجماليا مقداره 15000 ريال.

وعلى المتقاعد أن يختار واحداً من الاثنين ، وفيما يلي شرحهما:

**1 – خيار المبلغ الإجمالي المقطوع:**

بموجب هذا الخيار تدفع الشركة إلى ورثة المتوفى الشرعيين مبلغ إجمالي مقطوع يتناقص حسب السنة التي توفى فيها المتقاعد، ويتراوح بين 27 ضعف و12 ضعف آخر راتب أساسي شهري تقاضاه المتوفى أثناء خدمته في الشركة وذلك على النحو التالي:

|  |  |
| --- | --- |
| **سنة وقوع الوفاة بعد التقاعد** | **المبلغ الإجمالي المقطوع الذي يدفع إلى الورثة** |
| في السنة الأولى | 27 × آخر راتب أساسي شهري  |
| في السنة الثانية | 24 × آخر راتب أساسي شهري  |
| في السنة الثالثة | 21 × آخر راتب أساسي شهري  |
| في السنة الرابعة | 18 × آخر راتب أساسي شهري  |
| في السنة الخامسة | 15 × آخر راتب أساسي شهري  |
| في السنة السادسة أو بعدها | 12 × آخر راتب أساسي شهري  |

**2- خيار معاش شهري للأرملة أو الأرامل زائدا مبلغاً إجمالياً مقطوعاً مقداره = 15000 ريال.**

بموجب هذا الخيار تدفع الشركة معاشا شهريا لأرملة أو أرامل المتقاعد المتوفى وذلك مدى الحياة أو إلى أن تتزوج أو يتزوجن ثانية، وهذا المعاش يساوي 15**%** من آخر راتب أساسي شهري تقاضاه المتقاعد أثناء عمله في الشركة. فإذا قل عمر أرملة المتقاعد عن عمره بأكثر من عشر سنوات خصم من معاشها 2**%** عن كل سنة تزيد على عشر، بالإضافة إلى ذلك يدفع إلى الزوجة / الزوجات مبلغ إجمالي مقطوع لمرة واحدة مقداره 15000ريال.

**مثال:**

موظف تقاعد في 1/9/1988 وتوفي في 20/3/1991 واختار المبلغ الإجمالي المقطوع، وكان آخر راتب أساسي شهري تقاضاه 5515 ريالا. يتلقى ورثته الشرعيون 115815 ريالا (5515×21) كعائدة وفاة بعد التقاعد لأنه توفي في السنة الثالثة بعد التقاعد.

**أمثلة على خيار المعاش الشهري للأرملة أو الأرامل:**

**مثال :**

توفي متقاعد كان راتبه الأساسي قبل تقاعده 1000 ريال في الشهر وكانت زوجته تصغره بأقل من عشر سنوات ، فإن دخلها الشهري سيبلغ 1500 ريال في الشهر (معاش الأرملة الشهري = 10000×15**%**=1500 ريال).

وتدفع الشركة إلى الأرملة مبلغ 15000 ريال مرة واحدة فقط.

**مثال:**

كما في المثال السابق ولكن زوجته تصغره بأربعة عشر سنة، في هذه الحالة تحسب عائدة الأرملة كما يلي ( 10000 × 15**%**= 1500 ريال في الشهر).

يخفض معاش الأرملة 2**%** عن كل سنة فوق عشر سنوات 14-10=4سنوات

4×2**%**=8**%**.

وعليه تكون عائدة الأرملة الشهرية:

معاش الأرملة الشهري = 92**%** × 1500 = 1380 ريال.

وتدفع الشركة إلى الأرملة مبلغ 15000 ريال مرة واحدة فقط.

**مثال:**

كما في المثال السابق غير أن للمتقاعد زوجتين الأولى تصغره بست (6) سنوات والثانية بخمس عشرة (15) سنة . في هذه تكون عائداتها الشهرية كما يلي:

عائدة الأرملة/ الأرامل الشهرية = 10000×15**%**=1500 ريال.

تستحق كل أرملة (50**%**) من العائدة الشهرية

1500 ÷ 2 = 750 ريال في الشهر لكل أرملة.

ولكن ستخفض عائدة الأرملة الثانية بنسبة 2**%** عن كل سنة تزيد عن 10 سنوات (2**%** × 5=10**%**).

(100**%** - 10**%**) × 750 = 675 ريال في الشهر.

وتدفع الشركة مبلغ 15000 ريال إلى الأرملتين مرة واحدة يقسم بينهما بالتساوي.

**3 – من التأمينات الاجتماعية:**

تدفع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية عوائد بعد وفاة المتقاعد تسمى "معاش الورثة" وذلك إلى من تتوفر فيهم الشروط اللازمة من الأشخاص الذين كان يعولهم عند وفاته. ويتلقى كل واحد من هؤلاء حصته من معاش الورثة على حدة. فالأرملة (أو الأرامل) تتلقى 50**%** من المعاش الأساسي الشهري الذي كان يتلقاه المتقاعد قبل وفاته، بينما يتلقى كل واحد من الأولاد (البنين والبنات) والمعولين الآخرين الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة 20**%**، غير أن مجموع معاشات الورثة لا يجوز أن يتجاوز مبلغ المعاش الأساسي الذي كان عائلهم يتلقاه قبل وفاته، وإذا كان مجموع نسب معاشات الورثة المحددة كما تقدم تزيد على 100**%** من المعاش الأساسي الشهري تخفض عائدة كل منهم بحيث لا يتجاوز مجموع معاشات الورثة مبلغ المعاش الأساسي الشهري للمتقاعد.

**مثال:**

توفي متقاعد كان يتقاضى معاشا شهريا أساسيا مقداره 2000 ريال وخلف أرملة وولدين فيكون معاش كل منهم كما يلي:

معاش الأرملة = 2000 ريال × 50**%** = 1000 ريال.

معاش الولد الأول = 2000 ريال × 20**%** = 400 ريال.

معاش الولد الثاني = 2000 ريال × 20**%** = 400 ريال.

المجموع = 1800 ريال.

**مثال:**

توفي متقاعد كان يتقاضى معاشا أساسيا شهريا مقداره 2000 ريال وخلف أرملة وثلاثة أولاد (المقصود بالولد هم الابن أو الابنة الذين يعولهم المتقاعد) ووالدة كان يعولها، فتكون معاشات الورثة كما يلي(مجموع الحصص 5+20+20+20+20=130).

معاش الأرملة = 2000 ريال × 50/130 = 770.00 ريال.

معاش الولد الأول = 2000 ريال × 20/130 = 307.50 ريال.

معاش الولد الثاني = 2000 ريال × 20/130 = 307.50 ريال.

معاش الولد الثالث = 2000 ريال × 20/130 = 307.50 ريال.

معاش الوالدة = 2000 ريال × 20/130 = 307.50 ريال.

 المجموع = 2000.00 ريال.

**تسديد الرصيد المتبقي من قرض البيت إن وجد بعد التقاعد:**

عند تقاعد الموظف من الشركة سواء كان هذا التقاعد مبكرا أو عاديا قبل تسديد كامل قرض البيت يجب على الموظف تسديد ما تبقى عليه من القرض وذلك طبقا لبنود اتفاقية القرض الموقعة مع الشركة، كما أنه يمكن للموظف المقبل على التقاعد تسديد ما تبقى عليه من قرض البيت دفعة واحدة وذلك قبل شهر على الأقل من تاريخ تقاعده وبذلك يحصل على حسم إضافي مقداره 10% من مقدار القرض المتبقي عليه للشركة. ولمزيد من المعلومات حول هذا الموضوع يمكن الاتصال بقسم تملك البيوت.

**‘The Saudi Retirement System and Its dealing with Saudi Woman: A descriptive, analytical and comparative study with some other country’s systems, 1431-2010”**

**The Study Abstract**

The Retirement (Pension) system is considered among many other social systems or institutions which are supposed to create, facilitate and ameliorate the desired and comfortable lives for people after retiring from their social and public duties and responsibilities. In this context, the prime objective of the Saudi Retirement’s system is based on the clientele’s insurance rather than his saving. In other words the system is aimed to make sure that the person has a lasting and insured income after his retirement to cover his immediate essential livable needs and for his family after his death.

It is worth to mention, that some of the previous studies in this respect, ascertain that there are many Saudi retired women, who are in shortage of economic means and income in the general sense. And in this kind of situation, it might be attributed to the unsuitability of many of the Saudi Retirement’s system’s old rules, regulations and applications, which are dealing with women in particular. It would be argued that the retirement civil system could be considered as one of the system which is still short of an objective sight and look in its dealing with woman’s affairs and that is the main core of this study’s problem. And in this sense, this study targeted to study the Saudi Retirement’s System and its dealing with woman.

It is quilt probable, that the monthly incomes of many persons could be decreased greatly after their retirement and specially for those who have no other source of income. Certainly this kind of new unfavourable situation and condition creates many critical and acute problems. For this reason, this study could be categorized as of descriptive and analytical nature. Moreover, it is of comparative approach with some other countries systems to help the researcher to view the study problem from wider scope and perspective and to widen our knowledge in this quest or query. Also the descriptive, as well as, the comparative approaches have been used, because they are quite appropriate in this kind of research and investigation. In the meantime, it is worth to mention, that this study has been conducted on a very selective segment of the Saudi Society who have many characteristics in common. From a methodological point of view, descriptive and comparative approaches are quite useful in this kind of research. And finally this study had reached some findings and conclusions. Some of the most important one’s would be put forward as follows:

1. The Saudi Retirement’s System seems to be the highest system in deducting from the employee’s salary (9%). In the meantime, it has the lowest contribution in the employees schemes (9%). If we look to the other systems, Oman deducts only (6%) from its employee and pay him (15%). Similarly Bahrain deducts (5%) and pays (10%) to their employees. The Saudi system is the longest, as far as the years of working in the governmental sector, forty years of working to be able to obtain a full salary after retirement. And it is probable the least adventurous for the employees. While the other systems require 35 years or less.
2. It is the only system that does not allow woman to get any pension salary other than hers. It allows and pays only one pension per person while the other countries system permit men and women to get more than one pension allowance at the same time. Also, the Saudi system does not allow a working woman with salary to get any pension allowance from her deceased husband or other of her relatives: son, daughter, brother and sister.
3. Saudi system does not permit a decreased woman to obtain her retirement pension nor to pass it to her immediate relatives, if she is not legally responsible about them. And this is the opposite cause, in some of Gulf countries’s systems, which allow the deceased women’s relatives and children to obtain some of her retirement pension and other monthly allowances as social insurance. This finding answer the study second question: what are the hindrances that Saudi a woman encounters as she is a recipient of the Saudi retirement system?
4. Public Pension Agency and General Organization for Social Insurance are getting richer since their establishment; in the meantime they are paying their recipients only about one third of their capital yearly. As we look very closely to those who get the minimum monthly pension allowance (about 1725) Saudi Riyals per person. Probably, this amount doest not meet his essential needs. They are in thousands. So it is time to readjust and raise category pension salary through the state intervention to readdresses this overdue situation and condition since there is no shortage of capital. In the meantime, the government supposed to change the rules, regulations and mechanical payments to suit those who are in real needs. And probably, this kind of action could contribute to minimize the big gap between the needy and the other who are better off.
5. Retirement age in the Saudi system is the shortest 58 years. While, the other system put 65 years and over. In fact, it is very awkward situation and does not fit nowadays. It is probable suitable 60 years ago, but certainly it is not at the present time. Also, it not appropriate for the Saudi state of mass construction and development. Add to that the shortage of Saudi manpower is quite conspicuous, as about 8 millions expatriates work all over the country according to low estimation. Another reason to raise the retirement age is the fact that Saudi Arabia is very short of certain professionals such as academicians, scientists in many fields and physicians. Not to mention, educating training and making these professionals ready to be in charge of the country leading institutions require, time, money and well organized comprehensive professional planning. For these reasons and facts, it becomes obvious that raising age retirement to 65 years and over for the Saudi employees will ease the acuteness of this shortage and it is necessary to keep it open according to the mental and physical fitness of the expert. This deduction goes along with many studies: (Alobaidi, 1400); (Ibn Tenbac 1421); Alsultan and Ibn Talib, 1424) which specifically recommended to raise the Saudi retirement age to 65 years and more. To make this suggestion and recommendation in its proper place, one has to bear in mind that these highly professionals are in need of many long years of education and training and that can not be gained in short time. In fact a scientist in his specific field and physician can not become expert in their field unless they endure long years of hard work and gain their professional qualifications. Not to mention the high case of gaining these experiences on the individuals and the nation.
6. Saudi Retirement’s monthly allowance is still the lowest and specially for the lowest category of Public Pension Agency and General Organization for Social Insurance, which is 1725 Saudi Riyals per person. This allowance can not meet the recipient essential and basic needs. Many experts in this matter are in full agreement, that this very low retirement monthly allowance should be raised to no less than (3,000 Saudi riyals); (Alobaidi,1414); Ibn Sunatan, 1412); and (Alsultan and Ibn Taleb, 1424). This result answered the first question of this study: ‘does the retirement pension’s monthly allowance meet your essential needs?
7. Many retied Saudi women encounter plenitude of economic hardships due to the high raising cost of living and their retirement pension did not change for a long time. Also one has to take in account that the retirement rules, regulations and mechanical payments have very little miner changes since its establishment. This fact his found in (Gareeb, 1416); Al Sultan and Ibn Talib, 1424) and (Al Mohaid, 1429)’s, studies. They reveled that Saudi retired women suffered economic problems, and Al Mohaid’s in particular found out (76%) of them. Furthermore the Shoura’s study (1430) affirmed this result as (50%) of its sample did. Meanwhile (62%) of the same study stated that they do not own their houses which aggregate their problems. This finding answer the study third question. “Do the Saudi retired women encounter economic hardship after their retirement?
8. Majority of the working Saudi women are not fully aware of the retirement’s rules, regulations and procedural mechanical applications. This state of unawareness could be partly because of the lack of detailed information about retirement from the institution in which one works for, or from the retirement agency itself or from the person himself or herself, who does not make his or her own queries about the retirement’s rules, regulation and procedural application. In fact, retired women are mostly unaware of their retirement rights. This fact is evident and it is well documented in AlMohaid (1429)’s study where (56%) of this study’s sample acknowledged this fact and stated that they have no slight ideas nor any information about retirement rules and its administrative procedures.
9. Saudi retirement’s rules and regulation do not take any consideration of the Saudi woman’s special social conditions and situation; and for that matter also her family’s duties and obligations. This result is similar to Alnomir’s study (1409) which showed its respondents’s uneasiness and unhappiness from working long hours and the retirements’s complicated rules and regulations which are not taking any consideration about the working women’s social conditions, norms, customs and family obligations. She is a house wife, a mother and a wife beside her long painful working hours. This complex problem pin pointed quite clearly by (Halawani’s study, 1410) and Alaboon’s study 1418) as the two studies reached the same conclusion. Finally, most of the studies about the Saudi Society in general, and about the retired women in particular criticized the old and absolute retirement’s rules, regulations and its complicated procedures and demand strongly to change some of them to improve and to make up them adjustable to the new social condition and situation. This result answered the study’s fourth question is there any change in the retirement rules and regulation to suit Saudi working and retired women?
10. Since Saudi women’s contribution in the labour force of the country was very small indeed from its beginning and still is, retirement rules and regulations are not taking serious account about women’s real needs and conditions. May be partly they represent only less than 8% of the total labor force now and probably fewer than that thirty or forty years ago. It could be noticed that they are getting on labor force faster than they used to be and in great numbers. In the beginning, they entered the work arena very shy, but now they are increasing their number in a foster rate, and one can not ignore their conspicuous presence. Table (8) clearly assets this fact. Their percentage in the labor force as in the following are: (1401-1405, 7.7%); (1409-1410, 8.8%); (1414-1415, 9%); (1419-1420, 9.4%); (1423-1424, 10.3%); (1428-1429, 11.6%); and in (1430-, 14.4%). All these increases in the women’s percentages in the Saudi labor force affirm their presence and they entering it in it an unprecedent scale. Moreover, the nation developmental plans require their full participation. This new fact certainly ncecesitate a full revision of all rules and regulations that are concerning the retirement of women.
11. The two studies of Aloaboon and Almohaid indicated that, as long as the working woman’s family is in a desperate need of her salary she will not retire early. Adding to that, if her husband’s income decreases. In this case, her family’s living expenses can not be met without her continuous working.

The early retirement in this study is an essential part of the Saudi women retirement’s equation. Not only that but also, it becomes a controversial issue. And for this reasons, it is very beneficial for this study to expose some of the pros and cons of the arguments about this important subject in relation to the Saudi retired women.

 The study lists some advantages of Saudi women’s early retirement as follows:

1. Many new seeking jobs could find jobs in the meantime, it could reduce the unemployed numbers.
2. Minimize and get rid of the hidden and unnecessary jobs in many governmental offices.
3. To facilitate and to increase promotions for many working women who are waiting to be promoted.
4. To rejuvenate and to modernize public sector’s is services.
5. To help and to add new blood new employees to the working sectors.
6. Help to create new jobs for Saudis in the private sector.
7. Help the state’s economy to grow by opening new jobs in the private sector for these who retire early.
8. Help many of them to do voluntary works.
9. Help to reduce the expatriates numbers in the kingdom.
10. Might help the retired woman to improve her income.
11. Great chances for many administration to get rid of the unwanted employees.

In the meantime early retirement-in the Saudi case, in general, and for this study in particular-has many disadvantages and six of them will be put forward.

1. Lead to employees turnovers of high caliber professionals and scientists from many institutions (administrative and academic).
2. Retirement paying salaries last longer and increases the retirement costs.
3. Raise the costs and expenses to train new employees in many ministries and semi private institutions.
4. Lead to the lost of the society of many qualified and experienced persons, if many of them retired early.
5. Many ministries and semi governmental institutions lose many high caliber qualified professionals after training them for a long time.
6. Public Pension Agency deprives from the working woman’s contribution (9%) of her monthly salary, as well as, from the state’s contribution (9%) in the retirement scheme. And that effects negatively the agency’s monthly and yearly revenues.

ثبت المصطلحات

أولاً: عربي ـ إنجليزي

|  |
| --- |
| ( أ )  |
| General Organization for social insurance | المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. |
| Public pension agency | المؤسسة العامة للتقاعد. |
| National retirees Association  | الجمعية الوطنية للمتقاعدين. |
| Working woman | المرأة العاملة. |
| Retired woman | المرأة المتقاعدة. |
| Saudi retired  | المتقاعد السعودي. |
| (ت) |
| Retirement | تقاعد. |
| Early retirement | تقاعد مبكر. |
| Civil retirement  | تقاعد مدني. |
| (ح) |
| Woman’s rights | حقوق المرأة. |
| (ر) |
| Economic care | رعاية اقتصادية. |
| (م) |
| Economic problems | مشاكل مالية. |

ثانياً: إنجليزي ـ عربي

|  |
| --- |
| (C) |
| Civil retirement | تقاعد مدني. |
| (E) |
| Early retirement | تقاعد مبكر. |
| Economic problems | مشاكل مالية. |
| Economic care | رعاية اقتصادية. |
| (G) |
| General organization for social insurance  | المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. |
| (N) |
| National retirees Association | الجمعية الوطنية للمتقاعدين. |
| (P) |
| Public pension agency | المؤسسة العامة للتقاعد. |
| (R) |
| Retirement  | تقاعد. |
| Retired woman | المرأة المتقاعدة. |
| (S) |
| Saudi retired | المتقاعد السعودي. |
| (W) |
| Working woman | المرأة العاملة. |
| Woman’s rights | حقوق المرأة. |

كشاف الموضوعات

(أ)

أهمية البحث ...........................................................15

أهداف البحث ..........................................................17

الإجراءات المنهجية للبحث .............................................13

الدراسات السابقة .......................................................22

(ت)

تساؤلات البحث ........................................................17

توصيات البحث ......................................................108

(ق)

قراءة نظرية في نظام التقاعد السعودي .................................36

(م)

مشكلة البحث ..........................................................14

مفاهيم البحث ..........................................................18

منهج البحث ............................................................21

مدى ملاءمة نظام التقاعد للمرأة السعودية العاملة .......................81

(ن)

نوع الدراسة ...........................................................21

نتائج البحث ..........................................................102

(و)

واقع المرأة السعودية العاملة ............................................58

1. () السنة الهجرية تقل عن السنة الميلادية بحوالي 11يوماً، أي أن التقاعد يتم في حوالي 58سنة لعضو هيئة التدريس، إذا قورن بالتاريخ الميلادي. [↑](#footnote-ref-2)
2. **() الغريب ، 1416 مرجع سابق : 1-10 ملحق 3 .**  [↑](#footnote-ref-3)