التأمينات الاجتماعية

مجلة تصدر عن الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية
العدد الأول – مايو ٢٠١٣

خبراء التدريب والتطوير
وصفوا «التقاعد» بمرحلة العطاء ومكافأة الذات

أ.د.طارق الحبيب
التقاعد .. نهاية.. أم بداية جديدة؟؟

علي الكواري
موقع إلكتروني خاص بالنظام الموحد لمد الحماية .. قريبًا

صفحات للهيئة
في شبكات التواصل الاجتماعي

بقلم الدكتور .. حمود القشعان
التقاعد حياة جديدة

التخطيط للتقاعد..

جسر لمواصلة النجاح العملي فى الحياة

سيعقد المنتدى العالمي للضمان الاجتماعي واجتماع الهيئة العامة الحادي والثلاثين للجمعية في الدوحة- قطر في الفترة 10 إلى 15 نوفمبر/تشرين الثاني 2013. سيوفر هذا المنتدى فرصة حصرية للتشارك في المعرفة، وعرض التوجيهات الجديدة والأدوات العملية، ومناقشة الاستراتيجيات الابتكارية للتميّز في إدارة نظم الضمان الاجتماعي. سيعقد هذا المنتدى بضيافة كريمة من الهيئة

لمزيد من المعلومات:
www.issa.int/News-Events/Events/wasf2013/practical

المنتدى العالمي للضمان الاجتماعي

قطر 2013

تركي الخاطر – رئيس الهيئة

كَلِمَة العَدَدْ

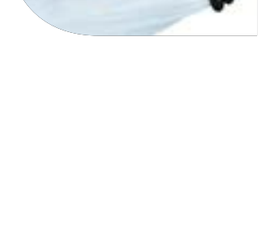
نستهل أولى كلماتنا بحمد الله وشكره على توفيقه لنا فى إصدار العدد الأول من مجلة التأمينات الاجتماعية، والتى نتمنى أن تحقق الهدف الذي أنشئت من أجله لخدمة المجتمع. فقد دأبت الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية – كونها جهة خدمية – على التواصل مع المجتمع بمختلف الطرق والقنوات، وذلك من منطلق حرصها على التعاون البناء بين الهيئة وأفراد المجتمع من أجل الارتقاء بالخدمات التي تقدمها الهيئة لخدمة مختلف شرائح المجتمع، وذلك من أجل المزيد من التعاون، والتيسير على المواطنين للحصول على المعلومات في مختلف مجالات واختصاصات الهيئة، حيث ستكون المجلة وسيلة داعمة للمنظومة الإعلامية التي أقامتها الهيئة وفعّلتها سواء على مستوى الإعلام التقليدي والإعلام الاجتماعي أو موقع الهيئة الالكتروني وكافة الوسائل الأخرى والقنوات التفاعلية مع الجمهور، وذلك من منطلق إيمان الهيئة بأهمية توفير خيارات عديدة للتواصل مع المستفيدين، كل حسبما يفضله.

إن مجلة «التأمينات الاجتماعية» ستكون – بعون الله وتوفيقه – المنبر الإعلامي الأول الذي سيتناول قضايا التقاعد وسياسة التأمينات الاجتماعية في دولة قطر، وستكون بمثابة الرافد الرئيسي لأبناء وبنات هذا الوطن في مجالات اختصاصها، وسنعمل جاهدين كي تشمل المجلة جميع أنشطة الهيئة وفعالياتها المختلفة، وبيان دورها الذي تلعبه في المجتمع، مع مناقشة كل ما يهم الفئة المستهدفة من قضايا وموضوعات؛ بل وهموم تشغل بال الكثيرين منهم، وسنحاول تحليلها وتبسيطها مستعينين بالخبرات المتنوعة في جميع المجالات.

لقد أفردنا صفحات متخصصة؛ لتكون إطاراً توثيقياً للمراسيم والقرارات الخاصة بسياسات التقاعد بحيث تكون مرجعاً لمن يحتاج ودليلاً مرشداً لكافة الأمور القانونية المتعلقة بحقوق المستفيدين، وغيرها من الأساليب الصحفية المتنوعة التى ستغطي كافة الشؤون المتعلقة بعمل الهيئة.

إن ما نود التأكيد عليه في هذه الافتتاحية؛ هو حرصنا المستمر على تقديم مادة إعلامية موضوعية تحترم القارئ وتخاطب عقله وفكره وقلبه؛ لتفتح أمامه الآفاق، وتنير له الدروب. وكلنا أمل أن تحوز المجلة إعجابكم وتنال رضاكم، وأن تقدم إجابات شافية لكل ما تحتاجون إليه من معلومات بشأن التقاعد.

والله ولي التوفيق،،،



يوسف البنعلي - رئيس التحرير

هفوة

الحمد لله، والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى، وآله مصابيح الدجى، وأصحابه مفاتيح الهدى، وبعد...

فها هو ذا العدد الأول من مجلة (التأمينات الاجتماعية) تشرق شمسه بحمد الله، وقد لبس ثوبه القشيب، وسعى إلى القراء، حاملاً لهم العديد من الموضوعات التي تمس احتياجاتهم، وبخاصة المتقاعدين والمتقاعدات منهم، كما سلط الضوء على ما تقوم به الهيئة من أنشطة وإنجازات، تعكس مساهماتها المثمرة في مسيرة المجتمع القطري.

وكما يسعد الأب بولادة ابنه البكر، هكذا كانت سعادتنا في الهيئة بهذا المولود، راجين أن يكون قد ولد في إبّانه، حاملاً الأمانة، مؤديا الرسالة، عسى أن ينال رضا الناس، وإن كان رضاهم غاية لا تدرك.

إن مسيرة هذه المجلة لن تكتمل إلا بالتعاون مع رافدين أساسيين هما: المتخصصين في هذا المجال، والقراء الذين هم الرصيد الحقيقي لهذه المجلة، وذلك عبر اقتراحاتهم واستفساراتهم، التي نسعد بها، فهم الأقدر على تحديد مشكلاتهم واحتياجاتهم.

وفي الختام، لا يسعنا إلا أن نشكر كل من ساهم في إصدار هذا العدد، ولا سيما الذين لبوا الدعوة في الكتابة بهذه المجلة، التي أصبحت تغتذي العلم من بحر أفكارهم، وتستقي المعرفة من مداد أقلامهم، فجزى الله الجميع خير ما يجزي به العاملين المخلصين...

وما من كاتب إلا سيفنى ويبقى الدهرَ ما كتبت يداه

فلا تكتب بخطك غير شيء يسـرك في القيامة أن تراه

والحمد لله رب العالمين، وهو الموفق والمستعان،،،

مجلة التأمينات الاجتماعية

الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية

HOME | Magazine@grisa.gov.qa | http://www.facebook.com/grsia2003 | Retirementqatar YouTube | @grsia_tweets

تواصلو..
وشاركوا معنا

• إن آراءكم حول ما نقدمه تهمنا؛ لنتمكن من تقديم الأفضل....
• ابعثوا لنا بمساهماتكم وملاحظاتكم واستفساراتكم وتعقيباتكم
• لدينا فريق عمل جاهز للرد على جميع استفساراتكم عبر وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة.
• لا تترددوا في التواصل معنا...

وفالكم طيب.

www.grsia.gov.qa

التأمينات الاجتماعية

مجلة تصدر عن الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية

تعنى بمواضيع التقاعد والتأمينات الاجتماعية بدولة قطر

المشرف العام

تركي الخاطر

رئيس الهيئة

رئيس التحرير

يوسف البنعلي

مدير التحرير

دلال العقيدي

التدقيق اللغوي

شريف الشريف

تصميم

هاني محمد حنفي

مريم السادة

عائشة الماس

يشارك في المجلة نخبة من الأقلام من داخل وخارج قطر

البريد الإلكتروني

magazine@grsia.gov.qa

twasul@grsia.gov.qa

مواقع التواصل الاجتماعي

تويتر :

@grsia_tweets

يوتيوب: Retirementqatar

فيس بوك:

http://www.facebook.com/grsia2003

المحتويات

معايير تقييم المحفظة الاستثمارية 09

مقال – عبدالله بن غانم العلي المعاضيد

مراحل تطور مهنة التدقيق 15-15

بقلم .. علي جابر المري – مدير التدقيق الداخلي

التخطيط للتقاعد 21-18

جسر لمواصلة النجاح العملي في الحياة

تسع وسائل للحب الدائم 23-22

بقلم الدكتور جاسم المطوع

التقاعد .. حق وليس منة 25-24

صناديق التقاعد تحقق التنمية الاجتماعية والاقتصادية

ورقة عمل للهيئة بندوة في البحرين عن 37-37

تقييم النظام الموحد لمد الحماية التأمينية

الهيئة العامة للتقاعد 39-38

تدشن موقعها الإلكتروني

برنامج الدبلوم في التأمينات الاجتماعية 40-40

تنفذه هيئة التقاعد لموظفيها

هيئة التقاعد تنظم محاضرة حول قانون التقاعد 41-41

بمشاركة ٧٠ من موظفي المؤسسة العامة للبريد

التقاعد تطبق تقنية 43-42

Business to business

صفحات للهيئة في 44-44

شبكات التواصل الاجتماعي

الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات 45-45

المنتدى الدولي للتضامن الاجتماعي بدولة قطر

الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات 47-46

تحصل على أول شهادة أيزوا..٢٧

مجلة التأمينات الاجتماعية 49-49

اسم ومسمى !!

حاجتنا إلى 51-50

ثقافة التقاعد

6

خبراء ومتخصصون يؤكدون: تأثير محدود للأزمات الاقتصادية على صناديق التقاعد في قطر

18

التخطيط للتقاعد.. جسر لمواصلة النجاح العملي فى الحياة

16

د. طارق الحبيب التقاعد نهاية أم بداية جديدة

28

الآفاق الاقتصادية في قطر لعام ٢٠١٣ لا تزال مشرقة

10

السيد علي عبد الله الكواري مدير الاشتراكات بالهيئة العامة للتقاعد: موقع إلكتروني خاص بالنظام الموحد لمد الحماية .. قريبًا

34

أ.د. حمود فهد القشعان التقاعد حياة جديدة

خبراء ومتخصصون يؤكدون:

تأثير محدود للأزمات الاقتصادية على صناديق التقاعد في قطر

يعتبر وقوع الأزمات الاقتصادية العالمية مؤثراً بشكل كبير على اقتصاديات جميع الدول إلا أن هذا التأثر يختلف من دولة إلى أخرى حسب قوة اقتصاد كل دولة من حيث الركود والضعف خاصة وأن اقتصاد أي دولة يمر في دورات بين الارتفاع والهبوط ولكن درجة تأثير هذه الأزمات تختلف باختلاف حدة الأزمة واتساع رقعتها في ظل العولمة وتمازج اقتصاديات الدول في العالم وتأثرها ببعضها.

وتعتبر صناديق التقاعد والتأمينات مرتبطة بشكل كبير بمثل هذه الأزمات مثلما حدث في الأزمة المالية التي حدثت عام ٢٠٠٨ على اعتبار أن هذه الصناديق مرتبطة بالاقتصاد العالمي من خلال حجم أصولها الذي يستثمر في الأسواق العالمية؛ ومن ثم فإن البحث في تأثير هذه الأزمات على هذه الصناديق في دولة قطر أمر مهم؛ خاصة وأن هذه الصناديق لها خصوصية تختلف عن المؤسسات المالية الأخرى.

خبراء الاقتصاد المتخصصين في هذا المجال اتفقوا على أن تأثير الأزمات الاقتصادية على هذه الصناديق في قطر قليل وغير مؤثر لسببين الأول يعود إلى أن الاستثمارات لأموال هذه الصناديق يكون غالبا طويل الأجل بعيد عن المخاطر والثاني متعلق بقوة الاقتصاد الخليجي بشكل عام والقطري بشكل خاص والذي يمنع التأثير الكبير عليها مقارنة بالدول الأخرى.

سلبيات وإيجابيات

في البداية يؤكد ناصر آل شافي الخبير الاقتصادي أن صناديق التقاعد كلها تعتبر أموالاً تدفع من قبل الدولة، وهذه الأمور يتم استثمارها محليا وخارجيا على حسب الفرص المتاحة وقال : «هناك سلبيات وايجابيات في هذا الموضوع حيث أن بعض الاستثمارات تكون غير مربحة محليا وهذا يسبب بعض المشاكل على اعتبار أنه شيء غير مضمون».

أموال نائمة

وأضاف آل شافي أن الاستثمار في الأموال لابد أن يمر بمرحلة نجاح وفشل أي ربح وخسارة، ومهما كانت الأموال التي ستستثمر في المجال الاقتصادي فعامل الربح والخسارة موجود على مستوى العالم وليس مرتبطاً بدول بعينها ومشيرا إلى أن صناديق الاستثمارات في هيئة التقاعد مستمرة لأنها أموال ليست نائمة وبالتالي لا يمكن أن يتم وضعها عن طريق الودائع لان الربح في الودائع بسيط قد يصل فقط إلى ١٪ وبالتالي ستكون في هذه الحالة أموال ميتة على اعتبار أن هذه الأموال يتم تحويلها شهريا.

عوائد أكبر

وتابع قائلا : «يتم استثمار هذه الأموال في الفرص الاستثمارية الموجودة مثل الأسهم والودائع والشراء في بعض الاستثمارات التي تدر عوائد أكبر لتصب في النهاية لمصلحة الصناديق الاستثمارية في مؤسسات التقاعد وهذا مؤثر للغاية لأنها تكون في هذه الحالة أموالاً متحركة وليست ميتة».

التأثير على الجميع

وأوضح آل شافي أن الأزمات الاقتصادية لها تأثير على الدول بمختلف قوتها الاقتصادية، وبالتالي تؤثر على الميزانيات بهذه الدول ولكن تختلف من سنة إلى أخرى ومن دولة إلى أخرى خاصة وان الساحة العالمية يكون بها أموال معطلة كثيرة خلال الأزمات الاقتصادية.

اقتصاد الخليج متميز

وتابع آل شافي في هذه الجزئية بأن دول الخليج مثلا تتميز بحالة اقتصادية ممتازة عكس الدول الأوربية التي بها مشاكل مستمرة وهذا معناه أن الأموال في الخليج لا تتهيأ لها استثمارات قوية وبالتالي فان الاستثمار المحلي هو الطريق أمام هذه الأموال في دول الخليج أثناء الأزمات الاقتصادية العالمية للابتعاد عن المخاطر الموجودة في الاستثمار الخارجي.

لا توجد خطورة

على صعيد أخر يشير ناصر المير عضو مجلس إدارة غرفة صناعة قطر أن الأزمات الاقتصادية إن وجدت يكون تأثيرها على الاقتصاد بشكل عام وليس على صناديق التقاعد والتأمينات فقط ومشيرا إلى أنه في الوقت الحاضر لا توجد أية خطورة على هذه الاستثمارات في هذه الأنشطة، خاصة إذا كانت الاستثمارات المتعلقة بهذه الأموال طويلة الأجل والتي يكون عائدها ثابتاً وليس متغيراً.

منطقة الخليج في مأمن

وأضاف المير أن صناديق المعاشات غالبا ما تستثمر في استثمارات آمنة بعيدة عن المخاطر (طويلة المدى) ولا تركز على عملية المضاربة مثلا والتي تكون فيها المخاطرة كبيرة.

وأوضح المير أن منطقة الخليج تعتبر في مأمن عن التأثيرات من هذه الأزمات على هذه الصناديق بسبب الحرص على الاستثمار فيها بشكل طويل الأجل وبسبب قوة الاقتصاد في هذه الدول مؤكدا على أن هذه الصناديق تكون مدعومة بقوة من الدولة وبالتالي لا خوف عليها بأي شكل من الأشكال حتى لو كانت هناك أزمات اقتصادية.

وأكدت السيدة عائشة محمد النعيمي مدير إدارة الاستثمار بالهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية أن الهيئة ممثلة في لجنة استثمار صناديق المعاشات المدنية والعسكرية تولى اهتماماً كبيراً باستثمارات صناديق المعاشات والتأمينات الاجتماعية لما لها من دور فعال في المجتمع على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي. وقد كان للقرار الأميري رقم ٣٢ لسنه ٢٠١١ بشأن إنشاء لجنة استثمار أموال صندوقي المعاشات المدنية والعسكرية الأهمية الكبرى للصندوق والتي تتولى إعداد سياسة الاستثمار

ناصر آل شافي : دول الخليج تتميز بحالة اقتصادية ممتازة وتعتمد على الاستثمار المحلي للهروب من المخاطر العالمية

ناصر المير

عائشة محمد النعيمي

محمد الجعبري

> قطر في مأمن من التأثيرات السلبية بسبب قوة اقتصادها

> الاقتصاد القطري قوي والأزمات لا تؤثر على صناديق التقاعد والتأمينات الاجتماعية

> الاقتصاد القطري يتعافى بسرعة وتأثره قليل بالأزمات العالمية

والإشراف على المحفظة واتخاذ القرارات المناسبة للدخول في العمليات الاستثمارية مع مراعاة مبادئ السيولة والأمان للمحفظة.

وأشارت عائشة إلى أن القرار الأميري أعطى للجنة الاستثمار الحق في استثمار أموال صندوقي المعاشات المدنية والعسكرية في مشاريع تهدف إلى تحقيق عائد مجز وفق سياسة استثمارية وإستراتيجية محددة من خلال توظيف أموال صندوقي المعاشات في أصول حقيقية وأدوات استثمارية مختلفة داخل وخارج قطر. وتتميز الإستراتيجية لهذه الاستثمارات بتركيزها على الاستثمارات ذات الأمد الطويل التي تتناسب مع التزامها عبر الزمن في تغطية المنافع التقاعدية للمشتركين وهو ما يقلل من إمكانية التأثر بالأزمات الاقتصادية العالمية.

وقالت أيضا :» تقوم استثمارات صناديق التقاعد على مبدأ التنوع في أدوات استثمارية متنوعة ومناطق جغرافية مختلفة ويتم تحديد إستراتيجية الاستثمار حسب المعايير التي تحددها السياسة الاستثمارية التي تقررها لجنة الاستثمار بما يتناسب مع حجم الصندوق وحجم التزاماته المالية وتتم مراجعة السياسة الاستثمارية سنويا حسب معطيات السوق المالية العالمية».

> الاستثمارات طويلة الأمد تقلل من نسبة المخاطر، ولجنة الاستثمار تراجع سياستها سنويا

واستطردت السيدة عائشة النعيمي حديثها في هذه الجزئية مؤكدة أن استثمارات صندوقي المعاشات المدنية والعسكرية تتوزع على الأصول داخل وخارج دولة قطر وفق معطيات السياسة الاستثمارية واستراتيجية التوزيع الجغرافي للاستثمار وغالبية استثمارات صندوق التأمينات مستمرة في دولة قطر وهو ما يجعل نسبة المخاطر قليلة للغاية؛ خاصة وأن الاقتصاد القطري قوي والدولة تدعم هذه الصناديق، وبالتالي فإن تأثير الأزمات الاقتصادية العالمية عليها لا يمثل شيئًا مؤثرًا والدليل على عدم التأثير ما حدث أثناء الأزمة العالمية في عام ٢٠٠٨.

وعن توزيع الأصول الاستثمارية أوضحت السيدة عائشة أنها تتوزع بنسب محددة حسب السياسة الاستثمارية الموضوعة لذلك، وأن المحفظة تتكون من الأسهم المحلية المدرجة في بورصة قطر والسندات الحكومية وودائع البنوك والأسهم الأخرى بمختلف أنواعها والصناديق العقارية المختلفة وتعطي كل أداة من هذه الأدوات نسبة محددة حسب سياسة الاستثمار.

نوعية الاستثمارات

ومن جانبه أكد السيد محمد الجعبري المدير العام بالوكالة في الشركة الإسلامية القطرية للتامين أن نوعية الاستثمارات هي التي تؤثر على هذه الصناديق ومؤكدا على أن الاستثمار يتم من خلال الإيرادات التي تخرج من هذه الصناديق ولذلك يقوم الفنيون في كل دولة بوضع الخطط لفترات طويلة تحتسب نسبة الارتفاع والانخفاض المتوقع في الأرباح وبالتالي تكون العملية مدروسة بدقة من خلال المختصين.

خطط طويلة

وقال :»توضع الخطط فترة ١٠ سنوات خوفا من المخاطر، وعلى سبيل المثال هناك في بريطانيا قامت الدولة بسد العجز الذي انخفض في هذه الصناديق عندما تأثرت بالأزمة الاقتصادية العالمية وهو ما يجعلهم يقومون بعملية التقييم من عام إلى آخر حتى تعرف الدولة ما إذا كانت ستدعم هذه الصناديق أم لا».

تأثر قطر لأمد قصير

واعترف الجعبري أن دولة قطر تأثرت بالأزمة الاقتصادية العالمية لمدة عام واحد فقط وبعدها انتعش الاقتصاد بشكله الطبيعي، وذلك بسبب قوة الاقتصاد في الدولة ومشيرا إلى أن الاستثمار الآمن طويل الأجل هو الحل الأمثل للهروب من مخاطر الأزمات الاقتصادية المفاجئة وهو ما يمكن أن يكون من خلال الاستثمار في العقارات والذي من الممكن أن يتأثر أيضا ولكن بنسب ضئيلة.

الاقتصاد العالمي

وأعلن الجعبري أن الاقتصاد العالمي كله مرتبط ببعضه، وبالتالي فان تأثر منطقة الخليج ليس ببعيد ولكن التأثير هنا يكون قليلاً، ولذلك يكون المردود الاستثماري هو الفيصل في هذا الوضع؛ فمثلا في عام ٢٠٠٨ تعرض قطاع العقارات في أمريكا لضربة قوية استمرت لفترة طويلة على عكس نفس القطاع في دبي الذي تعافى بسرعة وارتفع أيضا بسرعة وقال: «أعتقد أن نسبة التأثير في قطر قليلة للغاية نظرا لقوة الاقتصادي القطري وهو يتعافي بسرعة مع حدوث أي أزمة اقتصادية طارئة ولذلك فلا خوف من تأثر صناديق المعاشات والتأمينات في هذا الصدد».

معايير تقييم المحفظة الاستثمارية

تختلف قناعاتنا بالأرباح المتحققة من استثمارنا في الأسهم على وجه التحديد، فالبعض يرى أن نمو محفظته بنسبة عشرة بالمئة نتيجة جيدة ومرضية، فيما يرى غيره أنها نسبة هزيلة لا تستحق كل هذه المدة من الانتظار، وربما يقنع آخرون بنسبة خمسة بالمئة لأنه يقارنها بأرباح ودائع البنوك، والتي اعتقد أن أي استثمار في قطر سيكون أفضل من أرباح ودائع البنوك.

وفي الحقيقة؛ فإن تقييم أداء المحفظة الاستثمارية يجب أن يتم وفق معايير محددة بعيداً عن عاطفة الطمع أو فضيلة القناعة، لأن تقييم وإعادة تقييم أداء محفظتك الاستثمارية يجب أن يتم بهدف إدارة عملية هيكلة المحفظة مع كل إعادة تقييم، وذلك بإخراج الأسهم الضعيفة من المحفظة وإدخال أسهم قوية بدلا منها حتى تستمر المحفظة بالنمو الايجابي. وفي العادة تتم هذه العملية مرة في نهاية كل سنة بعد توزيع الأرباح، وهذا بالنسبة للمحافظ التقليدية، أما المحفظة النشطة فإن العملية تتم في نهاية كل ربع سنة وذلك للاستجابة بسرعة لإعلانات أرباح الشركات.

وللقيام بهذه العملية يتم حساب نسبة نمو القيمة السوقية للمحفظة للفترة من آخر تقييم تم على المحفظة (من بداية السنة للمحفظة السنوية، ومن بداية الربع للمحافظ النشطة) مع الأخذ في الاعتبار إضافة أي أرباح تم توزيعها على الأسهم المملوكة في المحفظة، وسواء كانت النتيجة نمواً أعلى أو أقل من القراءة السابقة فإن التقييم يتم بالمقارنة مع المؤشرات المعيارية في البورصة مثل :

- مؤشر بورصة قطر
- مؤشر بورصة قطر للعائد الاجمالي
- مؤشر بورصة قطر الريان الإسلامي

ويتم الاختيار من بين هذه المؤشرات أو غيرها بما يناسب طبيعة المحفظة، وطبعاً الأكثر شيوعا هو مؤشر بورصة قطر. ولكن لتقييم أكثر دقة يتم استخدام مؤشر العائد الإجمالي، وللمحافظ الإسلامية من الممكن استخدام مؤشر الريان الإسلامي، وطريقة التقييم تتم ببساطة بمقارنة نسبة نمو المحفظة مع نسبة نمو المؤشر المعياري فمثلا إذا ارتفع المؤشر ٥٪ وارتفعت المحفظة بنسبة ١٠٪ هنا نحكم على أداء المحفظة بأنه ممتاز لأنه تجاوز مؤشر السوق والعكس صحيح فإذا نمت المحفظة – ما شاء الله – بنسبة ١٠٪ ولكن السوق ارتفع ٢٠٪ هنا نقول إن أداء المحفظة دون المستوى. وينطبق أيضا هذا الكلام على حالة هبوط السوق فإذا خسر السوق مثلا ٥٪ ولكن المحفظة لم تخسر سوى ٢٪ فإنها تستحق الإشادة. أما إذا تجاوزت خسارة المحفظة خسارة السوق فإننا أمام حالة سوء اختيار لمكونات المحفظة.

وبالطبع فإن ردة الفعل الطبيعية ستكون بإعادة هيكلة المحفظة. ولكن من الممكن أن تخسر المحفظة لفترة أو فترتين مع الاحتفاظ بنفس مكوناتها إذا كانت هنالك نظرة إستراتيجية للأسهم محل الاختيار في المحفظة، وذلك حسب التحليل المالي للسهم والتحليل الاقتصادي للقطاع. وعند تقييم مكونات المحفظة من الأسهم نستخدم التحليل المالي بصورة رئيسية ولا يستخدم التحليل البياني إلا في اختيار توقيت شراء السهم فقط.

وفي اعتقادي أن المحفظة الاستثمارية وخاصة الشخصية لا تحتمل أية مغامرات أو مراهنات خطيرة لأنها تكونت بمدخرات لسنوات طويلة. وكما هو معلوم لكل من يتعامل مع البورصة فإن «الخسارة سريعة والتعويض يطول».

عبدالله بن غانم العلي المعاضيد – كاتب اقتصادي
aga.alali@gmail.com
Twitter: @agalali

السيد علي عبد الله الكواري – مدير الاشتراكات بالهيئة العامة للتقاعد:

موقع إلكتروني خاص بالنظام الموحد لمد الحماية .. قريبًا

الدوحة – ليلى الجميلي

أكد السيد علي الكواري مدير إدارة المشتركين بالهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية أن قانون النظام الموحد لمد الحماية لدول مجلس التعاون جاء لحماية مصالح المواطنين الخليجيين الذين يعملون خارج دولهم.

وأضاف أن هذا القانون ينتفع منه العديد من أفراد المجتمع الذين انضمت مؤسساتهم لهذا النظام، مشيراً إلى أن إدارة المشتركين التابعة للهيئة تعد القلب النابض لقانون مد الحماية في دولة قطر. كما أوضح كيفية الانخراط في القانون وبين نسبة مساهمة كل من الأفراد والشركات التي تخضع لنظام مد الحماية.

وذكر الكواري أنه عند تطبيق القانون تتعرض الهيئة للعديد من الصعوبات، وقال إنه يتم اجتماع الدول الأعضاء مرة كل عام في إحدى الدول الخليجية الست، حيث ترفع خلاله توصيات للعمل بها في المستقبل، وأن من أهم التوصيات التي جاءت في آخر اجتماع في نوفمبر من عام ٢٠١٢م، الموافقة على إنشاء موقع إلكتروني يهم كل المنخرطين في نظام مد الحماية والذي يسمح بتسهيل عملية التواصل بين المنخرطين ودولهم كما يسمح بالإجابة على كل الاستفسارات التي يطرحها المنخرط أينما كان في أي من الدول الأعضاء.

ولمعرفة المزيد عن قانون مد الحماية وعن أهداف هذا القانون والصعوبات التي تتعرض لها الهيئة عند تطبيق هذا القانون كان الحوار التالي مع السيد علي الكواري:

> **الكواري : أثر رجعي لقانون مد الحماية**

س: هل يمكنكم مدنا بتعريف النظام الموحد لمد الحماية؟

يعرف نظام مد الحماية بالقانون الذي يحمي المواطن الخليجي عند عمله خارج دولته، على ألا يخرج هذا العمل عن الدول التي حددها القانون. ويشمل هذا النظام الدول الخليجية الست وهي المملكة العربية السعودية، الإمارات العربية المتحدة، دولة قطر، مملكة البحرين، دولة الكويت، وسلطنة عمان.

وقد أنشئ هذا النظام بقرار من قادة هذه الدول في الدورة الخامسة والعشرين

كيف تتم عملية تسجيل المواطنين للانتفاع بهذا القانون؟

أوضحنا في تعريفنا لقانون مد الحماية أن كل دولة من دول الخليج أصدرت الأداة التشريعية لتطبيق القانون وتسمى بأجهزة التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية، وتلتزم هذه الأجهزة في دولة موطن الموظف العامل بتزويد جهات العمل المتواجد بها بالنموذج الموحد لنظام مد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وتلتزم جهة العمل بدورها بتزويد الهيئة بالنموذج الموحد لنظام مد الحماية التأمينية للمواطنين بعد استيفاء بياناتها بالمستندات الخاصة، ثم تتولى الهيئة فحص وتدقيق النماذج والمستندات الخاصة بمواطني كل دولة ومن ثم يتم التصديق عليها وإرسالها إلى جهاز التقاعد بدولة موطن الموظف العامل.

ويتولى جهاز التقاعد والتأمينات الاجتماعية بالدولة موطن الموظف العامل بفحص النماذج والمستندات الخاصة بمواطني كل دولة وإخطار الهيئة بدولة قطر بنتيجة ذلك.

وتتولى الهيئة في نهاية الأمر الإدلاء بنتيجة الفحص وهي إما أن يستبعد الموظف من الخضوع للنظام مع بيان السبب، أو بخضوعه للنظام مع مد جهة العمل برقم حساب جهاز التقاعد بالتأمينات الاجتماعية بالدولة واسم البنك بدولة قطر لإيداع الاشتراكات الخاصة بهم بحساب جهاز التقاعد في دولة قطر. ومن ثم تتم مخاطبة جهات العمل لتزويد جهاز التقاعد بالدولة موطن الموظف العامل بالتدرج بعد التصديق عليه من الهيئة بدولة قطر.

كيف يتم احتساب الاشتراكات؟

قبل الإجابة عن هذا السؤال لابد من توضيح أن لكل دولة من دول الخليج الست نسبها الخاصة بها فليس هناك توحيد من قبل هذه الدول للنسب سواء النسب التي تقطع من راتب الموظف أو النسب التي يدفعها صاحب العمل ونذكر على سبيل المثال أن دولة قطر تخضع الراتب الأساسي مع العلاوة الاجتماعية في

التي عقدت في المنامة في ديسمبر ٢٠٠٤ والذي يقضي بمد مظلة النظام التقاعدي أو التأميني لكل دولة على مواطنيها العاملين خارجها في أي من الدول الأعضاء. وقد بدأ العمل بهذا القانون منذ يناير ٢٠٠٦ باستثناء دولة قطر والإمارات العربية المتحدة اللتين بدأتا بتطبيقه في بداية يناير ٢٠٠٧،

ولتطبيق هذا النظام أصدرت كل دولة من الدول الأعضاء الأدوات التشريعية اللازمة وأعدَت النماذج والدليل التعريفي لكل جهاز من أجهزة التقاعد بالدول الأعضاء. مع العلم أن بعض الدول لديها أكثر من جهاز تقاعد مدني كسلطنة عمان والمملكة العربية السعودية ومملكة البحرين.

وفي الأول من أبريل عام ٢٠١١ تم تعميم النموذج الموحد لنظام مد الحماية التامينية لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية على الدول الأعضاء للعمل به بصفة إلزامية.

ويقتصر تطبيق هذا النظام على فرع تأمين التقاعد والشيخوخة والعجز والمرض والوفاة، مما يترتب عنه ومنذ أول يناير٢٠٠٧ حرمان مواطني دول مجلس التعاون العاملين في جهات خاصة للقانون بدولة قطر مكافأة نهاية الخدمة.

ما شروط سريان هذا القانون؟

تنطبق أحكام هذا النظام بصفة إلزامية على مواطني دول المجلس الذين يعملون خارج دولهم في أية دولة عضو من دول المجلس، وبعدة شروط أولها أن يتمتع المستفيد بجنسية إحدى دول مجلس التعاون مع تقديم ثبوتية انتمائه، وثانياً أن تنطبق عليه الأحكام والشروط الواردة في قانون نظام التقاعد المدني التأمينات والاجتماعية في دولته، وأخيراً أن يكون صاحب العمل خاضعاً لأحكام قانون التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل.

٤٨ قطري وقطرية ينتفعون بنظام مد الحماية في دول الخليج العربي

كل من القطاعين الحكومي والأهلي، وحددت نسبة صاحب العمل بـ ١٠٪ أما حصة المؤمّن عليه فقد قدرت بـ ٥ ٪،أما بالنسبة للمملكة العربية السعودية فيقع الاحتساب على الراتب الأساسي على العاملين في القطاع الحكومي، وتقدر حصة كل من صاحب العمل وحصة المؤمن عليه بـ ٩٪.

وتحتسب الاشتراكات عن طريق التزام كل من العامل وجهة العمل بتحمل حصتهما من الراتب أو الأجر الخاضع للاشتراك وفقاً للنسب المعمول بها في قانون نظام الدولة موطن الموظف العامل، على ألا تتجاوز حصة جهة العمل النسبة المعمول بها في الدولة مقر العمل.

وعملياً تقوم جهة العمل باقتطاع حصة الموظف العامل من الأجر أو الراتب الشهري وإيداعها مع الحصة التي يلتزم بها في الحساب المصرفي المحدد من قبل جهاز التقاعد المدني أو التأمينات التي يخضع لقانونها الموظف طبقاً للمواعيد المقررة قانوناً ووفقاً للإجراءات والضوابط المعمول بها في الدولة مقر العمل.

وأريد الإشارة إلى أنه قد تكون نسبة مساهمة جهة العمل أقل من النسبة المطلوبة وفي هذه الحالة يقوم الموظف العامل بتغطية الفرق في المساهمة لضمان سداد الاشتراكات كاملة إلى جهاز التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية التي يخضع لقانونها الموظف، وتلتزم جهة العمل في هذه الحالة باقتطاع الفرق من أجر أو راتب الموظف العامل. ويوقف اشتراك الموظف أو العامل طبقاً لأحكام هذا النظام إذا فقد شرطاً من شروط الخضوع لأحكامه.

ما الجهة المختصة التي تُعنى بتطبيق نظام مد الحماية في دولة قطر؟

تُعنى الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية بدولة قطر بتطبيق قانون مد الحماية، وتعتبر إدارة المشتركين القلب النابض للهيئة وذلك لأن الاشتراكات هي المصدر الرئيسي لتمويل هذا النظام. و تعمل إدارة المشتركين على تسجيل جهات العمل الخاضعة لأحكام قانون مد الحماية وتقوم بإخضاع جميع الموظفين والعاملين القطريين بدول مجلس التعاون العاملين بجهات عمل خاضعة لأحكام قانون التقاعد والمعاشات بدولة قطر للنظام الموحد لمد الحماية التأمينية. كما تقوم باحتساب ومتابعة تحصيل اشتراكات الموظفين والعاملين القطريين بدول مجلس التعاون الخاضعين للنظام الموحد لمد الحماية التأمينية.

وإلى جانب كل هذه الادوار أريد التأكيد على العلاقة التفاعلية التي تربط الموظفين وجهات العمل بإدارة الاشتراكات حيث تسعى الإدارة إلى تقديم العديد من الخدمات التي تشمل الرد على استفساراتهم وتساؤلاتهم، كما تساعد الإدارة العاملين القطريين على ضم خدمتهم السابقة لصدور القانون، وفي هذا الإطار لابد من التنويه بأن لقانون مد الحماية أثراً رجعياً من حيث أن للمنتفعين الحق بالمطالبة بضم سنوات خدمتهم السابقة لصدور القانون.

وفي الأخير لابد من الإشارة إلى أن عدد المشتركين في أواخر عام ٢٠١١ بلغ ٤٧٨١٨ (٢٤,٠٢ من الذكور و ٢٢,٧٩٨ من الإناث).

ما المعوقات التي تعترض تطبيق هذا القانون؟

تعترضنا العديد من المعوقات عند تطبيق هذا القانون ويمكن تقسيمها إلى قسمين، معوقات تمس إجراءات التسجيل وأخرى تتصل بتحصيل الاشتراكات وسنحاول ذكر أهمها. أما بالنسبة للمعوقات التي تهم التسجيل فهي تكمن في تأخر بعض جهات العمل في استيفاء نماذج التسجيل ومن ثم تأخر جهاز التقاعد في الدولة مقر العمل في إرسالها إلى جهاز التقاعد بالدولة موطن العامل، كما أنها تكمن في عدم التدقيق على بعض النماذج والمستندات قبل إرسالها إلى جهاز التقاعد بالدولة موطن العامل، وكذلك يمكن الحديث عن الموظف الذي انتهت خدمته وحصل على مكافأة نهاية الخدمة ولم يخضع من قبل لجهاز التقاعد بالدولة موطن الموظف العامل، ثم يمكن الحديث عن الموظف العامل الذي لا تتوفر لديه المستندات المطلوبة لإثبات شخصيته، وقد يحدث كذلك أن ترسل أجهزة التقاعد بالدولة موطن عمل العامل فاتورة إلى جهة العمل مباشرة دون إخطار جهاز التقاعد بالدولة مقر العمل بأسماء الخاضعين أو المستبعدين مما يؤدي إلى صعوبة مراقبة جهاز التقاعد بالدولة مقر العمل للخاضعين أو المستبعدين أو من لم يتم استيفاء بياناتهم.

أما عن المعوقات التي تهم تحصيل الاشتراكات فيكمن أهمها أولا في تراكم الاشتراكات إما بسبب تأخر جهات العمل في تعبئة نماذج التسجيل أو بسبب تأخر أجهزة التقاعد في الدولة موطن العامل في الإبلاغ عن خضوع مواطنيها للنظام من عدمه لصندوق التقاعد بالدولة مقر العمل، وثاني المعوقات هو تأخر بعض جهات العمل في إيداع الاشتراكات في الوقت المحدد، وثالثها عدم وضوح مصدر المبالغ المحولة لكون الإيداع في بعض الحالات لا يتم باسم جهة العمل بل يتم باسم المودع. ومن المعوقات أيضاً عدم التزام جهة العمل بالإعلام عن متغيرات الأجور في المواعيد المحددة، فضلاً عن إغلاق الحساب البنكي لبعض أجهزة التقاعد بالدولة مقر العمل بعد فترة لعدم إيداع أي مبالغ به.

هل من جديد يهم المنتفعين بهذا القانون؟

أشير هنا إلى أن هيئة التقاعد تشارك في الاجتماعات الدورية التي تجمع رؤساء أجهزة التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. وفي آخر اجتماع لها والذي عقد خلال يومي ١١ و ١٢ نوفمبر من عام ٢٠١٢ برئاسة الوفد القطري وضم سعادة السيد تركي بن محمد الخاطر رئيس الهيئة ومدراء الإدارات، حيث انعقد الاجتماع بناءً على دعوة موجهة من الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية وباستضافة من المؤسسة العامة للتقاعد بالمملكة العربية السعودية بالرياض. ومن أبرز التوصيات التي نتجت عن هذا اللقاء: المصادقة على إنشاء موقع الكتروني خاص بنظام مد الحماية بهدف تسهيل تبادل البيانات بين أجهزة التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية، وتسهيل تواصل المشتركين مع أجهزة التقاعد، مما يمكنهم من طرح تساؤلاتهم ومعرفة كل ما يطرأ من تعديلات بالقانون، إلا أن هذا الموقع لم يتم تفعيله، ونحن نأمل تفعيل هذا الموقع في أقرب وقت، ويشاركنا في ذلك كل الأطراف. كما أنه تم تحديد ضابط اتصال مختص من جميع أجهزة التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية، وتم تحديد عدد المؤمن عليهم من مواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية العاملين في الدولة مقر العمل حتى نهاية الربع الثالث من عام ٢٠١٢ إذ بلغ عددهم ١١,٤٧٦ مستفيداً من تغطية نظام مد الحماية التأمينية منذ تطبيقه في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في القطاعين الحكومي وغير الحكومي أو الأهلي.

كما تم تحديد الجهات الكفيلة بتنفيذ النظام الموحد للعسكريين والتنسيق مع الجهات المعنية بتطبيق النظام الموحد لمد الحماية التأمينية للعسكريين العاملين في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. وتم اعتماد توصيات الندوة الدورية التاسعة التي عقدت بدولة الكويت خلال يومي ٢٠ و ٢١ مارس ٢٠١٢ بعنوان «هيكلة المزايا والمنافع لأنظمة التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية» وتم تعميمها على أجهزة التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية بدول مجلس التعاون للاسترشاد بها والاستفادة من تلك التوصيات. كما تم اعتماد البرنامج الزمني لاجتماعات اللجنة الفنية الدائمة لأجهزة التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية لعام ٢٠١٣، وأخيراً تم إعداد ورقة عمل من أجهزة التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية لإضافة محور يُعنى باستثمار انعقاد المنتدى العالمي للجمعية الدولية للضمان الاجتماعي (ISSA) في دولة قطر عام ٢٠١٣.

هل هناك نيّة لتوسيع جغرافية هذا القانون؟

لا توجد أية نيّة حالياً لتوسيع دائرة تطبيق قانون مد الحماية لغير دول الخليج الست التي نص عليها القانون. وهدفنا بالهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية حالياً هو خدمة من ينطبق عليهم القانون، ونحن نعمل على تذليل كل العقبات التي تحول دون تطبيق القانون، كما أننا نسعى جاهدين إلى ربط التواصل الدائم بين سائر الأطراف المشار ذكرهم في القانون، ونقصد كلاً من المشتركين وأرباب العمل وهيئات التقاعد والتأمينات الاجتماعية بالدول السابق ذكرها.

علي جابر المري
مدير التدقيق الداخلي

مراحل تطور مهنة التدقيق

مرت مهنة التدقيق بثلاث مراحل من التطور، كانت أولها هي نشأة مهنة التدقيق التي اعتمدت على الملاحظة والجرد « العد » ثم دخلت في المرحلة الثانية بعد اختراع مبدأ نُظم الرقابة الداخلية عن طريق فيكتور برنك عام ١٩٤١م؛ حيث تغير منظور مهنة التدقيق إلى التركيز على نُظم الرقابة. ومنذ سنوات دخلت مهنة التدقيق المرحلة الثالثة من التطور حيث تغير منظورها إلى التركيز على المخاطر.

فقد أثبتت الدراسات أن الدخول في المرحلة الثالثة تبعه تغيير سريع وجوهري في مهنة التدقيق الداخلي من تدقيق سلبي متفاعل مع مبدأ الرقابة إلى تدقيق نشط وتوقعي للمخاطر من خلال مبدأ تدقيق المخاطر، وهذا التغيير تم إثباته عملياً من خلال إجراءات ونظم عمل جديدة للتدقيق تشمل من بينها خطة تدقيق سنوية معتمدة على تقييم المخاطر ولها مرجعية ومرتبطة بإستراتيجية عالية المستوى.

ويستخدم مديرو التدقيق الداخلي حالياً مبدأ التدقيق المبني على تحليل المخاطر للربط بين خطة التدقيق السنوية وخطة إدارة الأعمال بالمؤسسات، ويقوم التدقيق في إعداد الخطة السنوية بإعطاء الأولوية في التدقيق للأعمال والإدارات والوحدات والأنشطة ذات المخاطر العالية، ويجب أن تكون الخطة ديناميكية بمعنى إمكانية تعديل أولوياتها على حسب التغير في الأحداث والمخاطر بالمؤسسة.

إن أسلوب عمل التدقيق الحديث المعتمد على مبدأ تحليل المخاطر يُمكّن جهة التدقيق من تنبيه مجالس الإدارات والإدارات التنفيذية للمخاطر الحالية والمحتملة قبل وقوعها.

وبرغم وجود إدارة مخاطر بالمؤسسات الكبيرة وبالأخص البنوك تكون مهمتها الرئيسية التعرف على المخاطر وتقييمها ومن ثم العمل على اتخاذ الإجراءات اللازمة لتلافيها أو التخفيف من آثارها السلبية إلاّ أن هذه الإدارة من الممكن أن تكون هي نفسها مصدر خطورة على المؤسسة في حالة عدم كفاءتها وفاعليتها في إدارة المخاطر المتنوعة، وبما أنها تتبع الإدارة التنفيذية للمؤسسة تنظيمياً؛ فإن التدقيق الداخلي – على حسب المعايير الدولية – هو المسئول عن التأكد من فاعلية وكفاءة إدارة المخاطر بالمؤسسة، وأصبح الآن لمهنة التدقيق الداخلي معايير ومبادئ دولية – تصدر من مؤسسات دولية متخصصة – يجب الالتزام بتطبيقها.

لقد تطورت مهنة التدقيق بشكل كبير بحيث أصبحت بمثابة صمام الأمان والحماية لأية مؤسسة إذا تم تزويدها بالدعم الكافي من مجلس الإدارة، وتحقق التفهم الموضوعي للدور الذي تقوم به من قبل الإدارة التنفيذية بشرط أن تنتهج مبدأ التدقيق المبني على المخاطر وأن تكون مزودة بكفاءات عالية ومؤهلة علمياً للقيام بهذا الدور الحيوي.

التقاعد .. نهاية.. أم بداية جديدة؟؟

أ.د.طارق الحبيب - بروفسور واستشاري الطب النفسي - الأمين العام المساعد لاتحاد الأطباء النفسيين العرب

تعتبر المراحل الانتقالية في الحياة طبيعية في مختلف مستوياتها وأشكالها ؛ ما لم يسئ الشخص التعامل مع معطيات تلك المرحلة ، وتختلف نظرة أفراد تلك المرحلة من أشخاص لآخرين، فينظر البعض لمرحلة التقاعد على أنها حق مستحق ومكافأة تعبيرية وتقديرية لكل ما تم إنجازه خلال فترة الحياة المهنية.

في حين يعتبرها البعض الآخر مرحلة نهاية الإنجاز وتدهور القدرات الذهنية والفكرية والصحية، بل وحتى التراجع في مستوى الصحة النفسية.

بينما يتوازن البعض في نظرته عندما يدرك أنها مرحلة انتقالية تستوجب عددا من المتغيرات، التي تتوافق مع التغيرات الشمولية المصاحبة لكيان الفرد ودوره المستمر والفعال في الحياة.

إن التكيف الإيجابي ينبع من المساحة الإيجابية التي يُفعلها الفرد في حياته وظروفه، ليحقق العيش الحسن والتعايش المنسجم والمتناغم مع الثوابت والمتغيرات التي تشكل محيطه العام، فمراحل الحياة متتالية ومتتابعة ، والفاصل الزمني ما هو إلا عامل فارق للخصائص والمتطلبات المميزة لكل مرحلة.

وتظل الحاجة للوجود الحسن في الحياة والحاجة لتقدير الذات واحترامها حاجة كامنة متحركة في تكوين النفس البشرية المتفردة بخصائصها العقلية والفكرية.

ومن هنا نقول إننا في مواجهة مرحلة تختلف في هيئتها باختلاف البشر الذين تختلف ردود أفعالهم بناءً على عدة أمور، ومن تلك الأمور السمات الشخصية الخاصة بكل فرد، فكلما تمتع الشخص بالنضج والحرص الصحي – العقلاني – كلما استطاع مواجهة ضغوط الحياة ومتغيراتها بثبات واتزان انفعالي.

ومن الأمور التي تتحكم في ردود أفعال مواجهي تلك المرحلة المستوى التعليمي، فالشخص الذي يحقق درجة علمية تؤهله للكسب والعيش، يستطيع أن يصل لمرحلة التقاعد وهو في أمان معيشي يجعله أكثر استقرارا من الناحية النفسية والذهنية.

وتؤثر درجة الميل وحب العمل أيضا في ردة الفعل لدخول مرحلة التقاعد، حيث إن العمل والإنجاز لا يرتبط بوظيفة بعينها، وإنما هو شعور وميل ذاتي يتواجد في تلك النفوس التي تقدر قيمتها من خلال دورها الإيجابي في الحياة.

كما يقوم الأمان الأسري بدور هام في مواجهة مرحلة التقاعد، فالأفراد الذين ينتمون لأسر متماسكة يستطيعون تحقيق درجات عالية من الرضا والسعادة من خلال المساندة الاجتماعية.

وما يؤثر أيضا في مرحلة التقاعد واختلاف ردود الأفعال من شخص لآخر عند مواجهتها الهدف من العمل، فالأشخاص الذين يحجمون أهدافهم من العمل بالكسب المادي أو المكانة الاجتماعية المؤقتة، في الغالب يجدون صعوبة في التكيف مع مرحلة التقاعد.

وقد أشارت الدراسات بأن المتقاعدين الحاصلين على دوام جزئي يكونون عرضة لعدد أقل من الأمراض، ويعملون بشكل أفضل .

إن الحفاظ على درجة متوازنة من النشاط تجعل حياة الأفراد المتقاعدين أفضل، وهذا ما أشار إليه البروفيسور كاري كوبر في جامعة لانكستر حيث قال : أن كل الدلائل تشير إلى أنه إذا ما تأثرت الصحة العقلية فسوف تؤثر على الصحة الجسدية.

إن الكيان الحقيقي للفرد لا تحده وظيفة، وليس له عمر محدد أو فترات مؤقتة، وإنما هو وجود مستمر ومتواجد ؛ يرتبط بمستوى الرضا عن الإنتاجية مهما كانت.

وقد أشارت دراسات إلى أن هناك محاور مهمة للتهيئة والاستعداد لتقبل مرحلة التقاعد، ومنها الأسرة التي تعتبر الوعاء الحاني، الذي يأمن معه الفرد ويتشجع به، فهي المزود الرئيسي للثقة والأمان.

ومن المحاور المهمة للاستعداد والتهيئة أيضا القوانين المجتمعية، فالأشخاص الذين وصلوا لمرحلة التقاعد هم طاقات وكفاءات لا يستهان بها، فهم الخبرات والتجارب المدربة لمن بعدهم ، وليسوا مجرد طاقات فردية، بل هم خبرات عملية تتحدث من واقع ممارس لجوانب متنوعة ومختلفة ، ومن هنا يكون دور المجتمع هو تجنيدهم للتوجيه والتدريب والاستشارات لتعظيم دورهم القادم ومساندتهم للتكيف مع متطلبات المرحلة الجديدة.

وتلعب بيئة العمل السابقة دورا هاما في التهيئة لمرحلة التقاعد، ودورها يتلخص فيما أشارت إليه الدراسة الذي ضمت مختصين من جامعة «ميريلاند» الأميركية، والذين اعتبروا مرحلة ما بعد الحياة المهنية تشكل ما يمكن تسميته بالجسر الوظيفي، حيث يعمل الفرد في هذه المرحلة في وظيفة بدوام جزئي، أو وظيفة مؤقتة، أو لحسابه الخاص، حتى يتدرج في الأداء بما يتناسب مع وضعه الجديد دون أن يفقد مكانته المهنية.

وقد أكدت الدراسات أن الأشخاص الذين عملوا بعد تقاعدهم ضمن مجال مهنهم السابقة أظهروا تحسناً في الحالة النفسية ، بمعنى أنهم كانوا محافظين على روحهم الإيجابية من خلال استمرارية مهنيتهم المتقنة.

إن الشعور بالملل والعجز عن إدارة وقت الفراغ هو أكثر مسبب للشعور بالوحدة النفسية التي لطالما اشتكى منها المتقاعدون، وبذلك ينظرون لأنفسهم أنهم عاجزون، بل ربما ينظرون أحيانا لأنفسهم على أنهم عالة على من حولهم، ولعل من أكثر الأمور المحبطة لهم – كَفِئَة هامة ومؤثرة – هو تهميش ماضيهم الثري، والتعامل معهم من منطلق الشفقة أو عدم الحاجة.

إن المجتمعات الراقية هي التي تنظر لمرحلة التقاعد على أنها واقع لابد من معايشته بتخطيط وإدارة تحترم قدرات الفرد وترتقي بحاجات المجتمع.

وفي هذا الصدد يمكن التذكير بأهم الإنجازات العالمية التي تحققت للمتقاعدين، وكانت استثماراً إيجابياً لطاقاتهم، ومنها هيئة الخبراء المسنين في (بون)، وهي تضم أكثر من ٥٠٠٠ خبير ألماني من المتقاعدين، في جميع القطاعات، ويعملوا مجاناً لخدمة المجتمع.

وأنشأت الخدمة الوطنية التعاونية للكبار بالولايات المتحدة الأمريكية برنامج المرافق الكبير، وفكرته تشكيل مجموعات صغيرة ممن وصلوا سن الستين فما فوق، وهدفها بناء علاقات اجتماعية إنسانية للمسنين المقعدين، ومساعدتهم على إنجاز بعض الأعمال المنزلية، وتنظيم الأنشطة الترفيهية بهدف التخفيف من شعور هؤلاء المسنين بالوحدة ..

ومن الإنجازات التي تخدم مرحلة التقاعد جامعة المتقاعدين في مدينة (كاكوجاد) في اليابان و يتضمن منهاجها دراسات علمية ومحاضرات في علم النفس، ومناهج ثقافية وعملية لتوظيف تلك الطاقات وإشباع حاجاتهم النفسية.

فهذه بعض الأمثلة للتخطيط التنموي البشري الذي يرتقي بالشخص من خلال استقلاليته ومشاركته الفعالة، إذ أن الدراسات العلمية المتخصصة تؤكد أن المتقاعدين الذين يعملون بعد التقاعد أكثر توافقاً ورضا عن الحياة من المتقاعدين الذين لا يعملون، وأنهم أقل شعوراً بالاكتئاب النفسي بالمقارنة مع المتقاعدين الذي لا عمل لهم بعد التقاعد.

العدد الأول – مايو ٢٠١٣

خبراء التدريب والتطوير وصفوا «التقاعد» بمرحلة العطاء ومكافأة الذات

التخطيط للتقاعد..

جسر لمواصلة النجاح العملي فى الحياة

التقاعد فترة حرجة تسبب الألم النفسي لكثير من الموظفين، ليس ذلك فحسب بل قد تكون هذه الفترة عاملاً سلبيا فى حياة المتقاعد المستقبلية، وأحيانا قد يُنظر لها بأنها انتكاسة متوقعة سيقع فيها الكثير من المتقاعدين، حتى أصبحت واقعاً يخاف منه الكثير من الموظفين قبل أن يصلوا لمرحلة التقاعد !!

والغريب في الأمر أنه وبعد الاطلاع على نماذج عديدة من الواقع الذى نعيشه، بدا لنا يقيناً بأن إيجابيات هذه الفترة تطغى كثيرا على سلبياتها، ومميزاتها تتخطي عيوبه، لكن هذا الأمر مرهون بأدوات وأسلحة لا غنى عنها لضمان نجاح عبور المتقاعد لهذه الفترة، وتتلخص هذه الأدوات ببساطة فى عنوان: «التخطيط لحياة أفضل بعد التقاعد».

وقد قامت مجلة «التقاعد والمعاشات» في هذا العدد باستشارة عدد من خبراء التدريب والتطوير ومستشاري المواقع الاجتماعية للحديث عن الاستعداد لهذه الفترة وكيف يمكن أن تكون إيجابية في حياة المتقاعدين، وكيف نلغي كلمة ملل أو فراغ من قاموس هذه الفئة العزيزة على قلوبنا والتي لا ننكر دورها فيما وصلت إليه دولة قطر الحبيبة، فهم أصحاب الفضل في تحقيق هذه النهضة التي تعيشها الدولة من سنوات، والذين لديهم من الخبرة ما يكفي لسد حاجة الجيل القادم وما بعده من الخبرات المهنية والحياتية التي يحتاجونها لتعزيز قدراتهم نحو بناء المستقبل.

د. المالكي: يجب على المتقاعد أن يكافئ نفسه بعد مشوار طويل قضاه فى العمل

في البداية تقول الدكتورة موزة المالكى خبيرة علم النفس إن موضوع التقاعد بشكل عام يحتاج الى إعادة نظر من جانب الحكومة حيث إن أغلب حالات التقاعد التى تحدث للموظفين تكون تعسفية ومفاجئة، لدرجة أن نسبة كبيرة من الموظفين الذين يحالون الى التقاعد قد يُبلغون بخبر إحالتهم للتقاعد قبلها بأيام مما يُشكل صدمة كبيرة للموظف يكون لها الأثر الأكبر في انخفاض مستوى حالته النفسيه خلال باقى مراحل حياته.

أما الجانب الآخر وهو الحالات التى تحال للمعاش بسبب بلوغ السن القانونى، فأكدت أن التخطيط يمثل لهم أهمية كبيرة حيث إنه يقضي على العامل الاسوأ فى هذه الفترة وهو الفراغ، والذى أوقع الكثير من المتقاعدين فى براثنه، مشيرة إلى أن الشخص المتقاعد عليه أن يرسخ في ذهنه أولاً بأن التقاعد من العمل الحكومى لا يعني أنه لن يكون قادراً على العطاء مرة أخرى، بل إن عليه أن يستخدم ما عنده من خبرة فى عدة مجالات متاحة، إما من خلال انشاء مشروع خاص فى مجال تخصصه، أو مشاركة أحد الأصدقاء فى مجال عمله، أو المشاركة فى تقديم المحاضرات أو الندوات فى مجال عمله ونقل ما لديه من خبرة، إذا كان لديه تميز في الجانب الأكاديمي.

وأضافت « على الجانب الآخر فإن لممارسة الرياضة الدور الكبير في حياة المتقاعد فهي تحافظ على لياقته البدنيه وتدفع بصحته للأمام، وقد يكون تفرغه وعدم التزامه فى عمل حكومي يومى، عاملاً مساعدا بأن ينظم حياته الشخصيه ويرتب حياته الاجتماعية مع أقاربه وعائلته وأن يستعيد علاقاته مع أصدقائه القدامى، فهي فرصة عظيمة لأن يعيش الفرد حياته بالشكل الذي يريد أن يعيش به «.

مكافأة النفس

ودعت د. المالكي المتقاعدين بأن يجعلوا من حياتهم بعد التقاعد فرصة لمكافأة انفسهم بعد خدمة طويلة فى العمل وتربية الأبناء، ومن أمثلة ما يكافئ به المتقاعد نفسه أن يرتب لسفر سياحي كل فترة أو أن يشارك فى الفعاليات الترفيهية المختلفة، أو أن يواظب على هواية يحبها يتعلم فنونها ويشترك فى نادٍ أو منتدى يجمع هواتها سوياً، وذلك من خلال البحث على الانترنت أو من خلال المراكز المختلفة للهوايات مثل التصوير أو الرسم أو غيرها مما يوجد في الحي الثقافي وغيره من الأماكن.

وأشارت إلى أنه من الطبيعى أن يمر الشخص المتقاعد بفترة غير مستقرة فى البداية وهذا لا خلاف فيه، فبعد التعود على العمل اليومي يجد نفسه فجأة داخل البيت، وأحياناً كثيرة يكون بمفرده، وهذا بالطبع يؤثر على حالته النفسيه بالسلب، ولكن الصحيح ألا تزيد هذه الفترة وأن يبدأ بعدها مباشرة بالتفكير فى شكل الحياة التى يريدها لنفسه وأن يساعد نفسه بالبحث والتخطيط وسؤال من يثق فيهم من أصدقائه أو أقاربه.

د. موزة المالكي

الاعتماد على النفس

وذكرت أنه من الضروري أن يعتمد المتقاعد على نفسه فى المقام الأول وأن يجعل هذه الفترة فترة تتويج لحياته العملية، وذلك بعدم الاهتمام المتزايد بأحوال أولاده أو أحفاده بل عليه أن يهتم بنفسه أكثر لأن هذه الفترة هي التي يستطيع أن يعيش فيها مرتاح البال وأن يدعم الجوانب الذاتية المختلفة في حياة أي إنسان مثل النواحي النفسية والدينية وغيرها.

ولفتت إلى أن دور الدولة مهم لهذه الفئة، مشيرة إلى أن الدعم الحكومي للمتقاعدين ضعيف ويجب أن يعيدوا النظر فيما يقدموه من خدمات لهذه الفئة التي أعطت كل عمرها في خدمة البلد، مؤكدة أن أول شئ تم عقاب المتقاعدين فيه هو إلغاء بدل السكن والذي أثر تأثيرا كبيرا على المتقاعدين وعائلاتهم، وتمنت أن تعيد الدولة حساباتها في هذا الأمر الذي اعتبره أغلب المتقاعدين بمثابة جرح في ميزانية الأسرة التي يعولها شخص متقاعد.

د. أحمد الفرجابي

التقاعد استثمارك الخاص

من جانبه أكد السيد حسن اليزيدي المدرب المعتمد خبير المشاريع الصغيرة ودراسات الجدوى والاستثمار، أن فترة التقاعد يمكن أن تكون فترة إيجابية أو قد تكون سلبية فى حياة الإنسان وذلك على حسب البرامج والآليات التي يضعها الموظف استعداداً لهذه المرحلة، مما يعوضه عما يفقده من مزايا وامتيازات لتركه وظيفته .

وذكر أن التقاعد يمكن أن يعتبره الشخص مرحلة التوقف عن العمل لحساب الآخرين وبداية مرحلة جديدة مثمرة من حياة الإنسان؛ يتفرغ فيها لاستثماره الخاص دينيا، وعلميا، واجتماعيا، وماديا، ويصبح القرار قراره والاختيار اختياره وهي بمثابة جسر يكمل به الإنسان نجاحه في الحياة العملية.

وأضاف»أتمنى أن نستبدل مصطلح التقاعد

* الفرجابي: أتمنى من هيئة التقاعد والمعاشات تنفيذ برنامج تواصل الأجيال «بيت الخبرة»

حيث إن مصطلح التقاعد سلبي في حد ذاته مع ما يصاحبه من كلمات أخرى أشد وقعاً مثل الإحالة والعجز، ولهذا فإن علينا استبدالها بكلمات تدعو أكثر للتفاؤل»

وحول أبرز الجوانب السلبية فى فترة التقاعد،

الحسيني : يجب استبدال مصطلح «التقاعد» لأن له وقع نفسى سيئ يشبه العجز

قال اليزيدي إنها تتضمن الكثير من الأشياء، من أهمها الخلل في توازن الأدوار في حياة الإنسان لفترة طويلة، والخوف من فقدان الهوية، والشعور بفقدان الأمان النفسي والمالي والإحساس بالخطر، وعدم التأقلم والتوافق ومقاومة التغيير، هذا إضافة إلى نظرة المجتمع السلبية نحو المتقاعدين وقلة الدعم وغياب الوعي.

وقال اليزيدي إنه حينما يتقاعد الإنسان ينتقل مباشرة من اللافراغ إلى الفراغ حينها ينتقل من العمل والتزاماته ومن النهوض باكراً إلى الجلوس في المنزل وقد يعجب هذا الوضع البعض ولكنه لا يعجب الكثيرين فبعد شهر أو شهرين يبدأ الملل والإحساس بالفراغ الذي ينصب دوما على إثارة المشاكل في المنزل، إضافة للوضع النفسي للمتقاعد؛ فقد يشعر بانعدام القيمة وعدم القدرة على الإنتاج وانتقاص الذات، فبعد المركز الوظيفي الذي شغله والهيبة الاجتماعية التي امتلكها يشعر بأنه تجرد من ذلك تماما، كما أن الإنقاص من الدخل حين الانتقال من راتب الوظيفة إلى معاش التقاعد له تأثيره السلبي على المتقاعد وأسرته وبذلك لا بد من قيام المتقاعد وأسرته وجهة عمله باستراتيجيات عديدة للتخفيف من وطأة التقاعد، ولاستهلال هذه المرحلة بأوضاع مناسبة ومريحة نفسياً ومادياً.

وبالنسبة لكيفية التخطيط لهذه الفترة الحرجة ومتى يكون التفكير الجاد فيها قال « يكون التفكير الجاد مع بداية المسار الوظيفي، والتخطيط للتقاعد

> **الإدخار على مدى الحياة العملية يحد من التعرض لنكبات مالية بسبب التقاعد**

يساعد على تنظيم حياة الموظف الجديدة لتحقيق الاستفادة المثلى من وقت الفراغ وتساعد في استمتاع المتقاعدين مع أسرهم، هذا إضافة إلى أن التخطيط يجعلهم يستعدون لمواجهة مشاكل هذه الفترة.

وتحدث اليزيدي عن أهمية التخطيط لهذه المرحلة وجوانب ومجالات هذا التخطيط قائلا « التخطيط هو الخريطة التي ترشدك إلى المكان الذي أنت فيه الآن، وإلى المكان الذي تريد أن تصل إليه وكيف تصل، ويتضمن التخطيط على ترتيب الأولويات والادخار للمستقبل، وتحديد الأهداف ثم تحديد الوسائل التي يتم بها تحقيق هذه الأهداف، ويجب أن يحدد التخطيط «ما يجب عمله، وكيف يتم؟ ومتى يتم؟ ومن الذي يقوم به؟ ومحاولة إيجاد حلول لأية عقبة تواجه هذا التخطيط مما يساعد فى التنفيذ الفعلى بشكل أكبر»، فالتخطيط في أي موضوع يعني النجاح.

دور الأسرة تجاه المتقاعد

وحول الدور المنوط بأسرة وعائلة الشخص المتقاعد حتى يستطيعوا معه عبور هذه الفترة بنجاح قال اليزيدي « الدعم النفسي والمعنوي من العائلة مهم جدا لامتصاص التوتر الذي يحل بالمتقاعد؛ خاصة في المرحلة الانتقالية، وتتمثل صور هذا الدعم من خلال استشارة المتقاعد في الأمور المنزلية والقرارات الشخصية لأفراد العائلة وإشعاره أن قيمته فعلية بين أفرادها وأنه العنصر الأساسي في وجودها والاعتماد على خبراته وتجاربه قدر المستطاع بالإضافة إلى الاهتمام بحالته الصحية ولا مانع أن يوكل إليه شراء بعض الأشياء الضرورية من احتياجات المنزل الدورية.

وشدد على أن هناك مسؤولية مشتركة بين الفرد والدولة وجهة العمل تجاه المتقاعد، بدءا من قيام المتقاعد وأسرته وجهة عمله باستراتيجيات عديدة للتخفيف من وطأة التقاعد. وأوضح أنه لاستهلال هذه المرحلة بأوضاع مناسبة ومريحة نفسياً

الرزق ليس في الوظيفة فحسب.. بل الرزق مضمون للإنسان طالما كان حيا

وماديا، يجب إعطاء المتقاعد الحق في اختيار نوع الاستثمار الذي يرغبه في أمواله التقاعدية؛ فالحل الأفضل للمتقاعد هو الادخار على مدى حياته العملية النشيطة بدلا من التعرض لنكبات مالية بسبب خطط التقاعد.

التخطيط استثمار للمستقبل

وأكد أنه يمكن أن تقوم الجهات المختصة مثل الهيئة العامة للتقاعد والمعاشات بدور مهم فى التخطيط والارشاد للمتقاعدين فمنذ بداية نظام التقاعد وهو لم يتغير تقريباً، ويجب على هذه الجهات أن تقدم خدمات استراتيجية للفئات التى تعمل من أجلها، ولا يوجد هناك أفضل من مساعدتهم على التخطيط لمستقبلهم، ويمكن أن تقوم الهيئة العامة للتقاعد والمعاشات بدور التوعية والإرشاد بأهمية وإعادة التأهيل والتدريب من خلال ورش عمل مستمرة وإعداد برامج الرعاية والدعم المبكر للمتقاعدين.

انتكاسة وهمية

من ناحيته قال الدكتور أحمد الفرجابي المستشار بموقع الشبكة الإسلامية «اسلام ويب» الداعية بوزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية إن مرحلة التقاعد من المراحل التى لا تقل أهمية عن باقى مراحل عمر الإنسان وعدم التخطيط لهذه المرحلة يترتب عليه إشكالات كثيرة للمتقاعد تتنوع ما بين نفسية واجتماعية وقد تكون مرضية أحيانا، ومن أسباب هذه الاشكالات أن المتقاعد تحدث له صدمة حين يفاجأ أنه أصبح بلا عمل ويشعر بأن من حوله أصبحوا فى غنى عنه وهذا شعور خاطئ وانتكاسة وهمية لأن الانسان يمر بمراحل متعددة، ومن الطبيعي أن يختلف دوره من مرحلة لأخرى.

وذكر أن التخطيط ضروري فى هذه المرحلة حتى يتلافى المتقاعد سلبيات هذه الفترة، وليستطيع توظيف خبراته التي اكتسبها طوال حياته فى المكان المناسب، فهذا العمر الطويل الذى قضاه فى العمل يحتم عليه أن ينقل خبراته لمن هم في حاجة إليها، هذا بجانب أن تكون هناك أنشطة وهوايات يواظب على ممارستها قبل التقاعد وبعده، مبينا أن هذه المرحلة لن تكون سلبية إلا لمن لم يخطط لها.

قيادات المؤسسات الخيرية

وأوضح أننا في البلاد الأجنبية نجد المتقاعدين هم من يقودون المؤسسات الخيرية والاجتماعية والتي تهدف للاستفادة من الخبرة الإدارية والحياتية لهؤلاء المتقاعدين، واستغلال طاقاتهم فى تسيير أعمال هذه الجمعيات ولهذا فإن أغلبها ينجح بجدارة فى مهمته، مشيرا إلى أن الأسلام حث المسلمين على العمل لآخر يوم فى عمر الإنسان؛ فالعمل ليس له عمر محدد وعلى الإنسان أن يدرك أنه لن يصل لمرحلة لن يكون فيها غير مجدٍ لأهله ومجتمعه، ومن جانب آخر فإن العمل يجعل للإنسان قيمة ويزيد من سعادته.

وقدم نصيحة للمتقاعدين بأن يستغلوا وقت التقاعد فى ممارسة الهوايات والمشاركة فى الأعمال التطوعية والاجتماعية وزيارة منظمات المجتمع المدني، ومحاولة إيجاد مكان لهم وسط المتطوعين فى أنشطتها المختلفة، إضافة إلى ذلك فإن أغلب المتقاعدين يجد نفسه فى ممارسة الرياضة أو الاهتمام بحديقة المنزل أو تعليم القران لأحفاده ومساعدتهم على استذكار دروسهم.

ولفت إلى ضرورة أن يقتنع المتقاعد بأن الرزق ليس فى الوظيفة بل إن الرزق مضمون للإنسان طالما كان حيا، وأبواب الرزق مفتوحة وفرص العمل متاحة لكل من يجتهد فى البحث، وأن يحسن إدارته لحياته اليومية وإيجاد فرص للتواصل الاجتماعي مع الأهل والأقارب وأن يعتبر هذه الفترة فترة عطاء لا تقل عما سبقها من مراحل.

وناشد الفرجابي الجهات الدعوية والمؤسسات الخيرية والشبابية فى الدولة أن تستفيد من هذه الخبرات، مدللا بأمثلة كثيرة لمؤسسات اجتماعية ودعوية يقودها شخصيات سياسية وحكومية على مستوى رفيع بعد تقاعدهم، ومن الناحية الأخرى ناشد الدولة بأن تعيد النظر فى قوانين التقاعد مثل البند المركزي والذى يهدر طاقات كبيرة وخبرات حيوية بدون سبب مقنع.

فكرة «بيت الخبرة»

ووجه رسالة للجهة المختصة بالتقاعد «الهيئة العامة للتقاعد والمعاشات» بأن يتبنوا فكرة لبرنامج يهدف لتواصل الأجيال تحت مسمي «بيت الخبرة» والذي يمكن أن يضم منتديات دورية بين المتقاعدين والشباب يتباحثون فيها ويتناقشون حول محاور الحياة المختلفة ويتم من خلالها استعراض تجارب المتقاعدين فى حياتهم العامة وسيجد الطرفان فيها استفادة كبيرة، فالمتقاعدون سيستفيدون من فكر الشباب العصري ورؤيتهم المختلفة للحياة، وعلى الجانب الآخر سيستفيد الشباب من خبرات المتقاعدين مهنيا واجتماعيا وسيخرجون من هذه الندوات بدروس عملية فى الحياة.

كما دعا الهيئة إلى أن تتبنى مشروعاً لتشجيع المتقاعدين لكتابة مذكراتهم حتى تكون مرجعاً للأجيال القادمة، مما سيعود بالفائدة ليس على المتقاعد وحده بل ستشمل أهله ومن سيطلع على هذه المذكرات، بحيث يمكن أن تتضمن مكتبة الهيئة عدداً كبير من مذكرات المتقاعدين الذين نحترم خبراتهم جميعا ممن كان اللهم الفضل – بعد الله تعالى– في بناء دولة قطر الحبيبة والوصول بها إلى ما نراه اليوم من تطور في جميع المجالات.

9

تسع وسائل للحب الدائم

بقلم: دكتور جاسم المطوع

إن من صفات الأزواج والزوجات الحاصلين على درجة عشرة على عشرة أنهما يحافظان على حبهما الزوجي ويحرصان على تنميته وتطويره ليكون متوقدا دائما، لأن هناك كثيرا من الزيجات تفاجأ «بموت الحب» بين الطرفين فتصبح علاقتهما الزوجية علاقة جافة قاتلة، ولولا الأبناء لما استمرا في زواجهما، ولكن هناك صنفاً آخر يشع الحب من نفسيهما من خلال العبارات والنظرات والإشارات، ولهذا فإننا ننصح كل من أراد حبا دائما أن يتبع التعليمات التالية:

١- رددا معا: عسى الله أن يجمعنا في الدنيا والآخرة: إن مثل هذه العبارة وغيرها تزيد من بنيان العلاقة الزوجية وتقوي الحب بين الزوجين حتى يدوم ولا يموت ومن أمثلتها (لو عادت الأيام لما قبلت بزوج غيرك).

٢- الإكثار من تصرفات التودد والمحبة: وهي تصرفات صغيرة وبسيطة، ولكنها ذات قيمة كبيرة وثمن غال؛ ومنها أن يضع أحد الزوجين اللحاف على الآخر إن رآه نائما من غير لحاف، أو أن يناوله المسند إذا أراد الجلوس أو أن يضع اللقمة في فيه، أو أن يربت على كتفه عند رؤيته منه لفعل حسن، أو أن يحضر الشاي ويقطع الكيكة ويقدمها له، وكل هذه التصرفات إذا صدرت عن الزوجة لزوجها أو عن الزوج لزوجته فإنها تؤكد معاني الحب بين فترة وأخرى.

٣- إيجاد وقت للحوار بين الزوجين بين فترة وأخرى: فلا يشغلهما شاغل ويشاهد كل واحد بريق عيون الثاني ويلمس دفء يديه، ويتحدثان عن ماضيهما وحاضرهما ومستقبلهما فيكونان صديقين أكثر من كونهما زوجين، فكلمة من هنا وقصة من هناك، وضحكة من هنا ولمسة من هناك، تجدد الحب بينهما وتعطيه عمرا أطول.

٤- التعبير عن رغبة كل واحد منهما للآخر: في الذهاب إلى غرفة النوم وتناول الأحاديث الخاصة في هذا الموقع، لأن للتقارب الجسدي أثره النفسي على الزوجين، وتأثيره كبير على زيادة الحب بينهما.

٥- تأمين المساندة العاطفية عند الحاجة إليها: مثلا إذا كانت الزوجة حاملا فإن زوجها يقف بجانبها ويعيش معها آلامها ومشاعرها، و إذا كان الزوج مريضا فتسانده الزوجة بعاطفتها، وهكذا فإن الدنيا كثيرة التقلب تحتاج من كل طرف أن يقف مع الآخر ويسانده عاطفيا حتى يدوم الحب.

٦- التعبير المادي بين حين وآخر: فيهدي الزوج زوجته هدية سواء أكانت في مناسبة أو من غير مناسبة، ودائما للمفاجآت أثر كبير لأنها غير متوقعة، وكذلك تهدي الزوجة زوجها، فان الهدايا تطبع في الذاكرة معنى جميلا وخصوصا إذا كانت مشاهدة دائما، كساعة أو خاتم أو قلم يكثر استخدامه، فانه يذكر بالحب الذي بينهما ويعطر أيام الزواج ولياليه، وهنا نشير إلى أن الهدية يكون لها أثر أكبر إذا كانت توافق اهتمام الطرف الآخر؛ فالنساء بطبيعتهن عاطفيات يملن للهدايا التي تدغدغ مشاعرهن وأما الرجال فعقلانيون ويميلون للهدايا المادية كثيرا.

٧- الإكثار من الدعاء بعد كل صلاة وفي أوقات الإجابة: كالثلث الأخير من الليل، أو بعد الانتهاء من الوضوء أو بين الأذانين أو يوم عرفة أو أثناء السفر بأن يديم الله تعالى الحب بين الزوجين ولا يميته فيكون حيا دائما وما ذلك على الله بعزيز، كما أخبر النبي صلى الله عليه وسلم عن حبه لخديجة رضي الله عنها، قال: إنني رُزقت حبها، فكأن الحب رزق ينزل من السماء ويقسم بين العباد فيطلب بالدعاء وبالكسب والسعي للحصول عليه.

٨- أن يتعامل كل واحد منهما مع الآخر بروح التسامح وحسن العشرة والتغافل عن السلبيات، والتركيز على الإيجابيات وأن يتعاملا فيما بينهما كما يحبان لا كما يريدان، فإن ذلك يعزز الحب بينهما ويجعله دائما.

٩- أن يعلما أبناءهما كيف يحترمان والديهما: بالتقبيل والمساعدة والتضحية والتقدير، فعندما يقف الزوج مع أبنائه وقفة تقدير لأمهم فإنها تشعر بالفرح والسرور، ولا تنسى تلك المواقف فيتجدد حبهما من جديد، وكذلك الزوجة مع أبنائها تجاه أبيهم.

فليجرب القارئ والقارئة هذه الوسائل التسع للحفاظ على الحب، والدعاء باستمراره بإذن الله تعالى، فيجتمعان في الدنيا ويلتقيان في الجنة بفضل الله ورحمته.

العدد الأول - مايو ٢٠١٣

خبراء اقتصاديون واجتماعيون وحقوقيون يؤكدون أن:

التقاعد .. حق وليس منّة

وصناديق التقاعد تحقق التنمية الاجتماعية والاقتصادية

الدوحة ليلى الجميلي

يعد العمل آلية من الآليات التي يحقق بها الإنسان ذاته، فهو إلى جانب المكاسب المادية والاجتماعية التي يحققها فإنه يشعر وهو يعمل أن حياته لها معنى؛ مهما كان العمل الذي يؤديه. كما أن هذا العمل وبغض النظر عن المكاسب المادية التي يحققها من ورائه فهو يضمن كرامته وعزة نفسه واستقلاليته رجلا كان أم امرأة. وتعد التربية الأسرية القائمة على المبادئ التى تعزز من قيمة العمل والاعتماد على الذات تربية قائمة على قواعد سليمة؛ فالإنسان بدون عمل لا معنى لحياته ولا قيمة له اجتماعيا.

إلا أن هذا العامل الذي يكرس حياته في الكد من أجل توفير راحته النفسية ، الاجتماعية و المادية بحاجة إلى أن يحقق نفس هذه الراحة عندما يكبر ويكون قد قضى ما لا يقل عن عشرين سنة من الكد والعمل، ولذلك فكرت الدول في إنشاء صناديق يضمن العامل عن طريقها حقه في الحياة الكريمة بعد مرور فترة طويلة من عمره في العطاء والاجتهاد.

ولكوننا كثيرا ما نسمع أن هذه الصناديق تعد من أهم ركائز التنمية الاقتصادية والاجتماعية. فقد اتصلنا بالسيدة هلا العلي الخبيرة القانونية باللجنة الوطنية لحقوق الإنسان لمعرفة المزيد عن هذا الموضوع والتي أفادت بأن التقاعد حق من حقوق الإنسان وأن قانون التقاعد والتأمينات الاجتماعية المنتظر صدوره ملائم للقواعد والمبادئ العالمية لحقوق الإنسان. كما اتصلنا بالأخصائي في مجال الاقتصاد نضال الخولي، والذي يرى أن صناديق التقاعد تؤمن و تنمي الحياة الاقتصادية للدول كما أنه يجب العمل على تطوير المال المتأتي من هذه الصناديق حتى تكون لها تأثير إيجابي على التنمية الاقتصادية. كما اتصلنا بالمختص الاجتماعي الدكتور أشرف جلال، والذي أوضح لنا كيفية عمل الصناديق لضمان التنمية الاجتماعية ، وتحدث عن التجربة القطرية الناجحة وعن تجربة دول الربيع العربي وتحدث عن صناديقها التي أصبحت مهددة بالإفلاس. ثم أجرينا لقاءً مع بعض المثقفين للحديث عن قصص نجاح لصناديق بعض الدول الأجنبية، والتي اتفق المتحدثون عنها بأنها تجارب ناجحة، ولا يمكن مقارنتها بنظيراتها العربية.

حق يضمن كرامته

أكدت الأستاذة هلا العلي الخبيرة القانونية باللجنة الوطنية لحقوق الإنسان أن مشروع قانون التقاعد والتأمينات الاجتماعية يتصل بحقوق الإنسان وحرياته، وبصفة خاصة حق كل إنسان في الضمان الاجتماعي والتامين من مخاطر العجز والبطالة والشيخوخة و غيرها من المخاطر.

وعن المعايير الدولية ذات الصلة ذكرت المادة ٢٢ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و التي تنص على أن لكل شخص الحق في الضمان الاجتماعي والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تضمن كرامته على أن تكون هذه المعايير ملائمة لظروف البلد التي ينتمي إليه المتقاعدون بحسب موارد الدولة.

وذكرت كذلك المادة ٢٥ من ذات القانون والتي تنص على أن لكل إنسان الحق في الصحة والرفاه له ولأسرته. وأوضحت الأستاذة هلا أنه في حالة إصدار أي مشروع فإنه يجب أن يكون متفقا مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان.

وعن صندوق التقاعد الموجود حاليا في دولة قطر قالت: « نحن ننتظر صدور قانون التقاعد والتأمينات الاجتماعية الجديد. وذكرت أن مدير الهيئة العامة للتقاعد السيد تركي الخاطر صرح في حوار له في إحدى الصحف عن قرب صدور هذا القانون و تحدث عن مميزاته.

وردا على سؤال يتعلق بالإضافة التي يمكن للجنة الوطنية لحقوق الإنسان أن تفيد بها هذا القانون قالت إن هذا القانون الجديد عُرض على اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، وطُلب منها إبداء رأيها؛ فأعدت اللجنة دراسة بهذا الخصوص مفادها أن قانون التقاعد والتأمينات الاجتماعية الجديد يتوافق مع المبادئ والمعايير الدولية، وأن أغلب بنود هذا القانون كانت محكمة من حيث القواعد والأحكام والصياغة

صناديق فاشلة

تحدث الخبير الاقتصادي السيد نضال الخولي عن صناديق التقاعد بأنها تعد أهم خدمة لضمان المستقبل؛ حيث توفر الأمان الاجتماعي وأضاف أنها تضمن الزيادة في الإنتاجية كما تضمن الاستقرار الوظيفي في الحاضر. وبين أن المبالغ الموجودة بهذه الصناديق هي المبالغ التي يتم اقتطاعها من راتب الموظف ومن مساهمة أرباب العمل. وأوضح أن هذه المبالغ تزيد من نسبة معدل الناتج القومي. وقال إن الاقتصاد بالدول قائم على الناتج القومي وهذا الناتج يستغل إما لغاية الإدخار أو الاستهلاك أو الاستثمار والسياسة الاستثمارية هي التي توفر نسبة ادخار أعلى.

وأشار إلى الأموال التي يتم جمعها في الصناديق والتي تستثمر في جهات محددة وآمنة مثل البنية التحتية وشركات الاتصال والسكك الحديدية ، والكهرباء والماء والفنادق. وأوضح أن هذه الصناديق تلعب دورا كبيرا في التنمية في الدولة.

وتحدث السيد نضال عن التجربة الأمريكية وقال إن صناديق التقاعد تملك جانبا مهما من الأصول والعقارات و التي تقدر بمبلغ ٤٠٠ أو ٥٠٠ مليار دولار مجموع أصولها. وتحدث عن نظيراتها العربية وقال إن صناديقها تخضع لعملية التسييس وكل القرارات التي تتخذ تكون متأثرة بالتوجهات السياسية للدول وبالطبع يكون ذلك على حساب الأجيال القادمة.

وأشار إلى أن دول الربيع العربي مطالبة بتوفير رواتب تقاعدية في ظل انخفاض حجم التنمية. ويرجع السيد نضال هذا الفشل إلى أن أغلب أصولها بالعملات المحلية و عندما انهارت بعض العملات مثل الجنيه المصري تراجعت قدرة هذه الصناديق وأصبحت مهددة بالعجز عن توفير التقاعد لمنتسبيها، وكذلك عدم التنوع في الاستثمارات وعدم وجود استثمارات بالخارج.

و يرجع هذا الفشل أيضا إلى غياب الدراسات الاكتوارية أي الدراسات العمرية والتي تتم على أعمار المشتركين، ويتم على أساسها احتساب قيمة الأقساط الواجب اقتطاعها. وقال إن الأقساط في الدول العربية يتم احتسابها على أسس جماهيرية أكثر منها مهنية وعلمية.

أما بالنسبة للتجربة القطرية قال السيد نضال إنها تجربة حديثة العهد إلا أنه وبالرجوع الى النهضة التي عرفتها دولة قطر في العشر سنوات الأخيرة فإن حجم الرواتب تضاعف وأصبح هنالك نوع من عدم التوازن بين الرواتب وما يجب على هذه الصناديق توفيره من رواتب تقاعدية، إلا أن الدولة تداركت هذا الأمر ولها القدرة الكافية على تجاوز هذه المسألة، وهي تؤمن مستوى ممتازا للرعاية الصحية.

وقال في نهاية حديثه إنه لا يرى أن موضوع صناديق التقاعد سيشكل أية مشكلة في المستقبل بالنسبة لدولة قطر.

حزمة من الخدمات

ويقول الدكتور أشرف جلال مستشار التنمية المحلية بجمعية قطر الخيرية إن صناديق التقاعد توفر حزمة من الخدمات لصاحب الوظيفة، وتكمن هذه الخدمات في الرعاية الصحية والخدماتية والرعاية النفسية وكذلك المصالح المختلفة.

وأضاف بأنه يعتقد أن موضوع التقاعد يقوم على فلسفة الحق والواجب؛ فهو حق من حقوق المتقاعد الذي كرس سنوات حياته في العمل وواجب على عاتق الدولة لحماية هذا العامل. وأوضح أن هذا المفهوم من شأنه أن يرسخ فكرة التواصل بين الأجيال والعطاء المتبادل. وأكد أن التقاعد هو حق و ليس منة من أحد، وعلى المجتمع أن يرد فضل هذا العامل الذي كرس معظم سنوات حياته في الكد والعمل.

وعن تجربة دولة قطر في مجال التقاعد قال الدكتور أشرف جلال إن تجربة دولة قطر تجربة حديثة وينقصها الكثير من الجوانب التي تهم الرعاية الصحية

والاجتماعية والنفسية فهي ليست بالمستوى المتأمل فيه. وقدم الدكتور جلال مجموعة من المقترحات و التي تكمن في ضرورة وجود لجنة عليا من مختلف الجهات تُعنى بدعم الجوانب الصحية والاجتماعية والخدماتية التي يحتاجها المتقاعد واقترح أيضا ترسيخ فكرة الولاء للوطن.

نضال الخولي

دولة قطر قادرة على تجاوز كل ما تسببه الطفرة الاقتصادية من اختلال في صناديق التقاعد

العدد الأول - مايو ٢٠١٣

أما عن صناديق التقاعد بالعالم العربي فقال إنها صناديق قاصرة ومقصرة حيث إن هذه الصناديق أُسيء استخدامها واستغلت لتمويل عجز الحكومات. أوضح أنه من المفروض أن تستخدم هذه الصناديق وتستغل لتطوير الأغراض الحياتية والمعيشية للمتقاعد. أوضح أن المليارات في هذه الدول تستغل لتمويل العجز الداخلي للخزانة العامة. وأضاف في السياق ذاته أنه يأمل أن تصحح الثورات ما دمرته أيادي الفساد.

وأوضح أن صناديق التقاعد خدمة مشتركة لابد من استثمارها بشكل أمثل على أن تكون الدولة هي الضامن لهذه الأموال، ولا بد أن تستخدم هذه الأموال لتطوير الخدمات التى من شأنها أن توفر الأمان المادي النفسي والمجتمعي للمتقاعد.

وأضاف أنه يجب أن توضع الأمور في نصابها وتعمل الدول بعقلية علمية واقتصادية لاستثمار هذه الأموال وبذلك تكون الدولة بمثابة النائب عن الفرد في إدارة واستثمار هذه الأموال.

قصص نجاح بكل المقاييس :

وقال الدكتور سامر حمودي الاستشاري في طب الأطفال والذي قضي خمسا وعشرين سنة من عمره في أمريكا إن صناديق التقاعد هناك تعتبر تجربة ناجحة بكل المقاييس رغم وجود بعض التجاوزات التي تقوم بها الشركات الخاصة حيث تعمدت بعضها إلى سرقة واستغلال هذه الأموال المودعة لديها. وذكر أن الانهيار الاقتصادي تسبب في إفلاس بعض شركات التأمين الخاصة مما أدى إلى خسارة كبيرة للعاملين الذين أودعوا أموالا كثيرة لدى هذه الشركات على أمل أن يحصلوا على تقاعد قوي يؤمن لهم حياة كريمة بعد التقاعد.

وقال إن الحكومة تصدت وتتصدى لكل تجاوز قد يسئ إلى المصلحة العامة وحرمان المتقاعد من حصوله على حقه كاملا. و أضاف أن الدولة الأمريكية تلزم كل عامل بدفع ضرائب على راتبه وعندما يبلغ ال ٦٥ سنة من عمره يتمتع براتب تقاعدي من ناحية ويتمتع بما يسمى بالضمان الاجتماعي كما يتمتع بما يسمى بالتأمين الصحي حتى ولو لم يكن هذا العامل ناشطا ولم تكن دفوعاته للصندوق كبيرة فإنه بمجرد حصوله على الجنسية الأمريكية و بلوغه سن الخامسة والستين فهو يتمتع بهذه الحقوق.

أشرف جلال

موضوع التقاعد يقوم على فلسفة الحق والواجب

وردا على سؤال فيما إذا كان هذا الراتب التقاعدي يكفي المتقاعد قال إن هذا الراتب يضمن له حياة كريمة فقط. فعلى سبيل المثال» أنا كطبيب راتبي عشرة آلاف دولار لن أتحصل إلا على ٢٥٠٠ دولار عند التقاعد وهذا الراتب لا يخول لي أن أعيش في مستوى الرفاه قبل التقاعد إلا أنه يضمن لي أن أعيش عيشا كريما في غنى عن مساعدة الآخرين». وقال في السياق ذاته إن هذه الصناديق توفر الطمأنينة النفسية. وذكر أيضا مثالا آخر على اهتمام الدولة بمواطنيها بعد سن التقاعد، وقال إنه إذا كان هذا المتقاعد لا يملك بيتا فإنها توفر له المسكن والرعاية الصحية وحتى تساعده على دفع فواتير الكهرباء والغاز. وقال عن هذا الامر إنه شيء عظيم على المستوى الإنساني. وردا على سؤال إذا ما كان هناك وجه للمقارنة مع ما توفره الدولة الأمريكية لمواطنيها وما توفره الدول العربية لمواطنيها قال إنه لا مجال للمقارنة ذلك أن الدولة الأمريكية دولة قوية اقتصاديا ونظام التقاعد في أمريكا هو نتاج عمل جاد لمفكرين واقتصاديين وسياسيين.

ضرائب مجحفة

وتحدث الأستاذ مراد قاسم مراقب الحسابات في إحدى البنوك الفرنسية عن النظام التقاعدي المتماسك في فرنسا وقال إن فرنسا تسعى لضمان حقوق مواطنيها عن طريق ضمان الراتب التقاعدي و الرعاية الصحية.

إلا أنه ذكر أن الضرائب أصبحت تثقل كاهل المواطن الفرنسي فتستقطع ٢٠ ٪ من راتبه كضريبة على الراتب و ٢٠٪ كضريبة على مقتنياته(ما عدا بعض المواد الغذائية الأساسية) و ٧٪ ضرائب أخرى أي ما يقارب نصف راتبه يدفع للدولة.

وأضاف أن أصحاب الرواتب الضعيفة يتمتعون بنوع من المراعاة في دفع هذه الضرائب. إلا أنه أكد أن ما يدفعه الفرد يحسب ويتمتع به عندما يصل الى سن التقاعد حيث يتحصل المتقاعد على ٧٠٪ مما كان يتقاضاه الى جانب انتفاعه بالتأمين الصحي.

وقال إن المتقاعدين القدامى يتمتعون براتب تقاعدي أفضل من الذين سيحالون على التقاعد في المستقبل حيث كان التقاعد يحسب لديهم على أساس راتب آخر سنتين في حين أصبح الآن يحسب على العشرين سنة الاخيرة.

وردا على ما إلا كان التأمين الذي توفره الدولة للمتقاعد يكفيه أم لا قال إن المتقاعد يعيش حياة جيدة وأضاف أن « نظام التقاعد في فرنسا من أفضل الأنظمة ولئن تغيرت الأمور بعض الشيء في الوقت الراهن».

ويرجع الأستاذ مراد تغير الأمور في الوقت الراهن إلى الأزمة الاقتصادية من ناحية و إلى إختلال التوازن السكاني من ناحية أخرى حيث أن نسبة كبار السن في فرنسا نسبة عالية بالمقارنة مع اليد العاملة الفتية وأيضا إلى تأخر عمر الوفيات حيث إن نسبة الوفايات تأخرت من سن ٦٥ إلى سن ٨٥. وذكر أن الدولة اتخذت العديد من التدابير لمعالجة هذه المشاكل وأهمها تأخير سن التقاعد إلى ٦٥ سنة باستثناء اليد العاملة التي قضت ٤٠ سنة من عمرها فتمنح تقاعدها في سن الستين. وأضاف في السياق ذاته أن الدولة الفرنسية تسعى إلى القيام بمشاريع طويلة المدى لتطوير أموال الصندوق حتى تفي بالتزاماتها المادية و الطبية والاجتماعية تجاه المتقاعدين.

العدد الأول – مايو ٢٠١٣

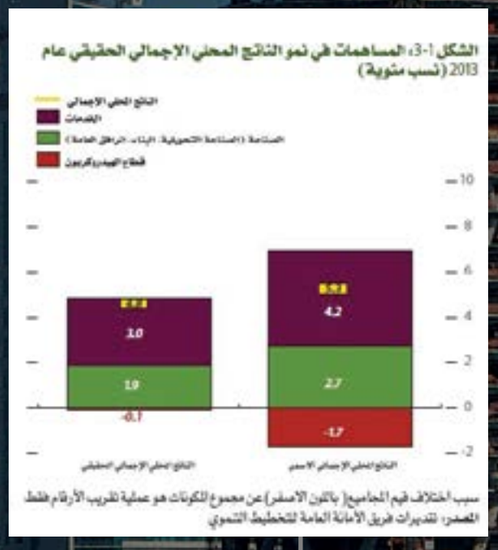
الآفاق الاقتصادية في قطر لعام ٢٠١٣ لا تزال مشرقة

نمو الناتج المحلي هذا العام بنسبة ٥،٣٪ .. وفائض مالي في ميزان المدفوعات

أصدرت الأمانة العامة للتخطيط التنموي مؤخرا النشرة المحدثة الثالثة من الآفاق الاقتصادية في قطر ٢٠١٢ – ٢٠١٣ حيث تقوم النسخة الجديدة المحدثة من نشرة الآفاق الاقتصادية في دولة قطر (٢٠١٢ – ٢٠١٣) بمراجعة التنبؤات كل ستة أشهر.

صدى واسع للنسختين السابقتين

وأعلن الدكتور صالح النابت الأمين العام للأمانة العامة للتخطيط التنموي أن هذه النسخة تعتبر الثالثة من التقرير حيث كان للنسختين الماضيتين صداهما الواسع لدى المهتمين بالشأن الاقتصادي وقال: هذه النشرة توقعت نموا قويا في الناتج المحلي الإجمالي قدره ٦,٣ ٪ عام ٢٠١٢ بتغير طفيف عن توقعاتها في نشرة الآفاق الاقتصادية الصادرة في شهر يونيو عام ٢٠١٢ والبالغ ٦,٢ ٪. ومع ارتفاع أسعار النفط فإنها توقعت أن ينمو الناتج المحلي الإجمالي بمعدل ١٤,٧ ٪ عام ٢٠١٢ أي بزيادة ٣ نقاط عن تقديرات يونيو.



الشكل 1-3: المساهمات في نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي عام 2013 (نسب مئوية)

سبب اختلاف قيم المجاميع (باللون الأصفر) عن مجموع المكونات هو عملية تقريب الأرقام فقط.

المصدر: تقديرات فريق الأمانة العامة للتخطيط التنموي

دكتور صالح النابت :

** التوقعات المتفائلة مدعومة بتماسك أسعار البترول والغاز

** هناك سعي دائم إلى وجود اقتصادي ديناميكي ومتنوع

الدكتور صالح النابت

الدكتور فرانسيس هاريجان

الدكتور فرانسيس هاريجان:

** توقعات فائض الحساب المالي والجاري ستظل قوية

** المخاطر التي يواجهها الاقتصاد القطري مازالت خارجية

الآفاق الاقتصادية مشرقة

وأشار النابت إلى أن الآفاق الاقتصادية لعام ٢٠١٣ لا تزال مشرقة إذ أن الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي يتوقع أن يحقق نموا قدرة ٤,٨ ٪ في إطار نمو قوي للقطاع غير النفطي وقال أيضا: «هذا التقرير أعد في ضوء الكثير من التقارير الخاصة بالاتحاد الأوربي الذي مازال يعاني من العوائق الاقتصادية والمشاكل المالية وكذلك بالنسبة للاقتصاد الأمريكي الذي أيضا يعاني من هذه الظاهرة».

نمو قطاع غير الهيدروكربون

ويكشف تقرير الآفاق الاقتصادية لدولة قطر لعام ٢٠١٣ عن نمو قطاع غير الهيدروكربون بمعدل ٩,٦ ٪ بزيادة طفيفة عن العام الماضي حيث يساعد نمو هذا القطاع على زيادة الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي عام ٢٠١٣ إلى ٤,٨٪ مقارنة بما كان متوقعاً في يونيو العام الماضي، فيما يتراجع ناتج قطاع النفط والغاز – وبعد سنوات من الأداء المفعم بالنشاط – وذلك مع انخفاض إنتاج حقول النفط المتقادمة ووصول نشاط قطاع الغاز إلى طاقته العظمى الممكنة.

تماسك أسعار الغاز والبترول

وأعلن النابت أن أسعار الغاز والبترول استطاعت التماسك عند نفس الزيادة التي تسير عليها وهذا بالطبع أثر بالإيجاب على الاقتصاد القطري الذي يعتمد بشكل كبير على هذا النوع ومشيرا إلى أن هذه العوامل كلها أوصلت التقرير في نهاية هذا العام إلى نمو قدره ٦,٣ ٪. وتابع قائلا : «الاقتصاد القطري هذا العام تضمن ٢٠٠ مليار دولار أمريكي وهو ما يشكل نقطة تحول في التنمية الاقتصادية لدولة قطر حيث إن القوة المحركة للنمو الاقتصادي قد ترسخت في القطاع غير النفطي».

النمو الاقتصادي غير النفطي

وعن الدلالة التي تشير إليها هذه التحديثات في الاقتصاد القطري أكد الدكتور النابت بأنها تدل على أن الضغوط التضخمية ظلت معتدلة عام ٢٠١٢ ولكن هناك تحذيرات من أن تدفع الزيادة في عدد السكان والطلب وارتفاع الإيجارات إلى تصاعد أسعار المستهلك عام ٢٠١٣ الذي من المتوقع أن ينمو بنسبة ٣,٥ ٪ بعد أن استقر لفترة طويلة عند نسبة ٢٪.

تضخم أسعار المستهلك

كما يكشف التقرير عن توقع تضخم أسعار المستهلك للعام الجاري مع ارتفاع عدد السكان وما ينشأ عنه من ضغوط على إيجار العقارات لكنه سيبقى ضمن حدود ٣,٥ ٪ .. كما ينتظر أن يعزز الارتفاع غير المتوقع في أسعار الغاز في اليابان الفوائض القوية في الموازنة العامة وميزان المدفوعات.

وعلى الرغم من أن عدم اليقين في الاقتصاديات المتقدمة لم يتبدد بعد – كما جاء بالتقرير– فإن دولة قطر تمتلك فوائض مالية ونقدية كبيرة ستساعدها في حماية اقتصادها من أيه انتكاسات محتملة للاقتصاد العالمي.

ملامح توقعات ٢٠١٣

وعن الملامح الأساسية لعام ٢٠١٣ توقع الدكتور النابت أن يستمر النمو الاقتصادي بمعدل يصل إلى ٤,٨ ٪ وهي توقعات أعلى من منتصف عام ٢٠١٢ بقليل والناتج المحلي سيزيد إلى نسبة ٥,٣ ٪ وأن هذه التوقعات المتفائلة مدعومة بتماسك أسعار البترول والغاز بمستويات مرتفعة والاستثمارات في البنية التحتية، ومؤكدا على أن ارتفاع عدد السكان سيكون له أثر إيجابي في ارتفاع معدلات التضخم إلى ٣,٥ ٪ وتابع قائلا : «سيكون القطاع النفطي له تأثير ايجابي في عملية النمو ويتوقع أن يكون ثابتاً وفقا للاستثمارات الضخمة ليصل إلى من ٨ إلى ١٠ ٪ زيادة، وكذلك الخدمات المالية والاتصال والنقل».

مساهمة نشاط الخدمات

ومع نهاية عام ٢٠١٣ يتوقع أن يساهم نشاط الخدمات بأكثر من ٦٠٪ من النمو الإجمالي في الاقتصاد القطري وأن ترتفع حصته في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقية من ٣١,١ ٪ المتوقعة لعام ٢٠١٢ إلى ٣٢,٥ ٪ ويتوقع أن تسجل الخدمات المالية والنقل والمواصلات وبقية فروع الخدمات مزيداً من النمو.

أما حصة الصناعة من الناتج الكلي فالمتوقع أن تواصل ارتفاعها من ١٨,٩٪ إلى ١٩,٨ ٪ هذا العام .. كما يشهد قطاع البناء أداءً قويا هذا العام بمعدل نمو ١٠ ٪ نتيجة تسارع الإنجاز في شبكة البني التحتية والإسراع في المشاريع المتأخرة سابقا.

ويؤكد التقرير أيضا إلى أنه تمت إعادة تقدير التوقعات الخاصة بنمو الناتج المحلي الإجمالي الاسمي لعام ٢٠١٣ لتصل إلى ٥,٣٪ وهو نمو أعلى قليلا من نمو الناتج الحقيقي .. وتعود زيادة التوقعات الخاصة بمعامل انكماش الناتج المحلي الإجمالي إلى الزيادات المتوقعة في أسعار الخدمات والإنتاج الصناعي.

الإنفاق على البنية التحتية

وأشاد النابت بالوتيرة المتسارعة في عملية الاستثمار بالبنية التحتية والتي بدأت تشهد زخما كبيرا مصاحباً لإنفاق قطر على البنية التحتية بنسبة ١٠ ٪ من الناتج المحلي، وهذه تعتبر نسبة عالية للغاية، وهناك احتمالات باستمرار هذا النمو في المستقبل وتابع قائلا :«يتوقع أن تشهد بعض المشاريع مشاكل في عملية التسليم في الوقت والتكلفة الأساسية، وكذلك ترتفع التكلفة مع فترة الإنجاز ولحسن الحظ هناك عدة مبادرات لمعالجة هذه المشاكل من خلال إنشاء إدارة للمشاريع».

أزمة الاتحاد الأوربي

وعن المخاطر المحتملة أوضح النابت أن أزمة اليورو والاتحاد الأوربي مازالت ضاغطة على الاقتصاد العالمي وأن قطر لابد أن تتأثر بذلك كغيرها من ضمن دول العالم، ولذلك تستمر هذه الأزمة من المخاطر، ومشيرا إلى أن هناك مشاكل أخرى متعلقة بالتمويل وأيضا قضية أسعار النفط واحتمالات نزولها عن مستوياتها الحالية ومعرباً عن توقعاته بعدم انخفاض تلك الأسعار عن المستويات الموجودة في الميزانية العامة.

وتابع قائلا: «هناك تحديات كبيرة لقضية التنويع الاقتصادي رغم التقدم الحادث في هذا الجانب».

التنوع في الاقتصاد

وأعلن النابت أن تنويع الموارد المالية تلعب دورا كبيرا في إدارة السيولة المحلية بما يخدم الاقتصاد المحلي كما أن لها دوراً كبيراً في الاحتياطي الاستراتيجي لدولة قطر في الخارج ومشيرا إلى أن هناك سعياً دائماً إلى وجود اقتصادي ديناميكي ومتنوع ونحن نسير في هذا الاتجاه. وقال : «أكبر دليل على ذلك هو أن معدلات النمو هذا العام والعام المقبل ستعتمد بشكل كبير على القطاع غير النفطي حيث لا توجد استخراجات جديدة في القطاع النفطي ووصلنا إلى الحد الأقصى في هذا القطاع وبالتالي فان البحث عن تنوع هو الطريق الجديد أمام الاقتصاد القطري مثل مشروع «برزان العملاق».

توقعات فائض الحساب المالي

ومن جانبه أكد الدكتور فرانسيس هاريجان مدير إدارة التنمية الاقتصادية بالأمانة العامة للتخطيط التنموي أنه قد تم تحديث توقعات فائض الحساب المالي والجاري حيث من المتوقع أن تظل قوية وأن يشكل النمو المالي نحو ٥,٤ ٪ من الناتج المحلي الإجمالي عام ٢٠١٣ مقارنة بتوقعات شهر يونيو المقدرة بنحو ٤,٨ ٪ وأن هناك زيادة في تقديرات أسعار الغاز مدفوعة بالطلب الياباني مما يجعل التوقعات المالية أكثر إشراقا.

المخاطر التي يواجهها الاقتصاد

وأشار هاريجان إلى أن التحديثات على أن المخاطر التي يواجهها الاقتصاد القطري مازالت خارجية في المقام الأول إذ لا تزال المشاكل في منطقة اليورو تشكل تهديدا واضحا وإذا ما تقاطعت التطورات «الجيو سياسية» مع الإمكانيات القطرية لشحن غازها ونفطها بحرية؛ فإن هذا من شأنه أن يضر بالاقتصاد.

وأوضح الدكتور هاريجان أن هناك تحديات على الصعيد الداخلي تواجه تحقيق برنامج البنية التحتية القطرية وأن هناك خطوات جيدة يتم اتخاذها لضمان تحقيق التنسيق الجيد بين المشاريع الكبيرة وتخفيض مخاطر تجاوز التكاليف وتأخر الانجاز.

تسارع أسعار المستهلك

وبخصوص الأسعار يشير التقرير إلى تسارع أسعار المستهلك بعض الشيء عام ٢٠١٢ لكنه بقي منخفضاً بالقيم المطلقة ويتوقع أن يبلغ ٢٪ وسيطا لهذا العام، خاصة وأن معظم ما تستهلكه قطر مستورد وبالتالي تتوقف تكلفة الاستهلاك المستورد على اتجاهات الأسعار العالمية وعلى تغيرات سعر الصرف الاسمي الفعال للدولار الأمريكي الذي يرتبط به الريال القطري وهو ما يرجح انعكاس أعباء تغيرات أسعار السلع الاستهلاكية المستوردة بالعملات الأجنبية على المستهلكين في قطر بشكل سريع وكامل.

لا تغيير في أسعار الوقود

وتفترض توقعات تضخم أسعار المستهلك ألا يحدث تغير في أسعار المرافق العامة والوقود إلا أن المكونات الأخرى كتكاليف الترفيه والاستجمام والخدمات الصحية قد تواجه ضغطا متزايدا مع تنامي الطلب الناتج عن تزايد عدد السكان، كما يرجح أن تكون أسعار الإيجارات السكنية عامل التأرجح الرئيسي في توقعات تضخم أسعار المستهلك لهذا العام .. فبحلول شهر اكتوبر من العام الماضي كان مؤشر الإيجارات قد ارتفع بنسبة ٢,٢٪ مقارنة بالقيمة المتدنية التي سجلت في شهري مايو ويونيو من العام نفسه.

فائض مالي هذا العام

وفي آفاق الموازنة وميزان المدفوعات يتوقع التقرير أن تسجل قطر مرة أخرى فائضا ماليا كبيرا هذا العام ويقدر الفائض الإجمالي (الإيرادات ناقص الإنفاق الجاري والاستثماري) حاليا بحدود ٥,٤ ٪ من الناتج المحلي الإجمالي مما يعد فارقا ملحوظا عن فائض شهر يونيو الماضي والذي كان ٤,٨٪ .. ويعتبر السبب الرئيسي وراء هذا التعديل كما يشير التقرير هو التوقع لسعر أعلى للغاز في العام الجاري مقارنة بالعام الماضي. وقد أدى قرار اليابان بتخفيف الاعتماد على الطاقة النووية إلى ارتفاع كبير في الطلب على الغاز؛ الأمر الذي زاد مستويات الأسعار عام ٢٠١٢ بنسبة ٣٠٪ على الأقل، وتفترض التوقعات المعدلة لعام ٢٠١٣ أن تبقى الأسعار مرتفعة.

الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية
General Retirement & Social Insurance Authority

برنامج البعثات

تطرح الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية برنامج الابتعاث لاستقطاب و تأهيل الشباب القطري في مجال الدراسات العليا الإكتوارية في أرقى الجامعات العالمية داخل قطر وخارجها ويهدف هذا المشروع بالدرجة الأولى إلي استثمار الكفاءات الوطنية البشرية و الأخذ بيدها لإحراز مراكز متقدمة أكاديميا بحيث تكون تلك الكفاءات الوطنية جزءاً رئيسياً ومؤثر من القوي العاملة في الهيئة العامة للتقاعد مستقبلاً.

يتطلب الانضمام لبرنامج البعثات الدراسية في الهيئة العامة للتقاعد الحصول على قبول من إحدى الجامعات المعترف بها والمدرجة أسماؤها في القوائم المعلنة من قبل هيئة التعليم العالي في قطر.

لمزيد من المعلومات عن شروط الالتحاق ببرنامج البعثات والمتطلبات والمعايير الواجب توافرها في المبتعث نرجو التواصل عبر البريد الإلكتروني.

tawthef@grsia.gov.qa

الإجارة
ALIJARAH HOLDING

القيم و الثوابت التي نتمسك بها:

في كافة عملياتنا نلتزام بأحكام الشريعة الإسلامية و نتمسك دائماً بالقيم المحددة و الثوابت الراسخة و التي تتمثل في الآتي:

الالتزام تجاه العملاء:
نعمل دائماً على تطوير الشراكات طويلة المدى و التى من شأنها أن تحدث تأثيراً إيجابياً ينعكس على أعمال عملائنا و نمو أصولهم .

الجودة:
إن المنتجات عالية الجودة و الخدمات الراقية المتميزة التى نقدمها تضمن حصول عملائنا على أفضل قيمة لمعاملاتهم.

المصداقية:
نلتزم بالأمانة والثقة والعدالة في كافة معاملاتنا لنُمكن المساهمين من ترسيخ ثقتهم الكاملة في الطريقة التي ننوب بها عنهم في إدارة الأعمال . كما نعمل جاهدين على الإلتزام بالقيم الأخلاقية في كافة تصرفاتنا .والحفاظ على الإنجازات التي حققناها و الثقة التي اكتسبناها خلال السنوات الماضية.

روح الفريق:
نعمل بروح الفريق الواحد فى كل ما نقوم به . فكافة موظفينا و خبرائنا المختصين يلتقون معاً في منظومة عمل تفاعليه منضبطة للقيام بكافة إحتياجات العمل بروح التعاون البناء . و يصبون إهتماماتهم على تلبية إحتياجات العملاء و الشركاء و المساهمين بما يضمن تقديم و تأمين حلول متكاملة لهم.

احترامنا للمجتمع:
نتواصل مع المجتمع بالعديد من الوسائل لتحقيق التفاعل مع كل مكوناته و نقدر قيمة التعامل معه.

المسؤولية الإجتماعية:
نتشرف بالمساهمات المميزة التي نقدمها للعديد من مؤسسات المجتمع الذي نعمل و نعيش فيه . ونفتخر بمبادرات الشراكة المختلفة لبناء الوطن.

تعزيز قيم و حقوق المساهمين:
نسعى لأن تكون كافة عملياتنا ذات ربح مناسب و يتعين علينا أن نحقق عوائد مميزه لمساهمي شركتنا لذا سنبذل جهودنا دائماً على تعزيز قيمة و حقوق السادة المساهمين.

الإلتزام بتحمل المسؤولية:
نحن مسؤولون عن سياساتنا ورؤيتنا والقواعد والثوابت التي نرتكز عليها في أداء عملياتنا. و طبقاً لمعتقداتنا و ثوابتنا نحن نؤمن و نؤكد بأنه يتعين علينا أن نجد دائماً ولاءنا لعملائنا و أن نكون دائماً في مكان الصدارة في أعمالنا و أن نستقطب و نحافظ على أفضل الكفاءات و المواهب و الكوادر لدينا.

للمزيد من المعلومات يرجى زيارة موقعنا الإلكتروني www.alijarah.com
وعلى البريد الإلكتروني info@alijarah.com
Tel. +974 4410 0402, Fax +974 4432 2243, P.O.Box 24141 Doha,Qatar

أ. د. حمود فهد القشعان

التقاعد

حياة جديدة!

كنت صغيراً حينها، أشاهد والدي يعمل بهمة ونشاط في متجره الصغير، فاستفسرت منه عن عدم اهتمامه بالعمل في القطاع الحكومي، فأجابني إجابة ما زلت أجد صداها في مسمعي حتى اليوم: «حتى أعيش حراً وسعيداً.» و من ذلك الوقت وأنا أتساءل عما إذا كانت الوظيفة الحكومية استعباداً، وتقييداً للحرية.

وحتى يكون الشخص سعيداً و يشعر بالحرية، فإنه يحتاج – كما تقرر أدبيات منظمة الصحة العالمية– إلى ثلاثة مقومات، أو أمور؛ الأولى: توفر المال، والثانية: وجود قدر كافٍ من الفراغ، والثالثة: التمتع بالصحة الجسدية والنفسية. ومن المعروف أن تلك المقومات لا تكتمل أو تجتمع عند أغلب الناس، وذلك بحسب المراحل العمرية التي يمرون فيها، ففي الثلث الأول من العمر الطبيعي للإنسان (منذ سنة ميلاد الشخص، وحتى بلوغه الخامسة والعشرين من عمره)، وهي مرحلة ما قبل الوظيفة، حيث يجتمع أو يتوفر لدى الطفل والتلميذ والطالب مقومان اثنان فقط دون الثالث، إذ يكون لديه الفراغ الكافي والتمتع بصحة ممتازة، لكنه يفتقد المال، ولذا يتمنى وجوده في هذه الفترة.

بينما في المرحلة الثانية من العمر الطبيعي للإنسان، أي المرحلة العمرية الشبابية والرشد (من سن ٢٦ عاماً، و حتى ٦٠ عاماً)، فإنه يتوفر لديه المال والصحة الجيدة، لكنه يتمنى الفراغ، ولهذا فهو يتحين الإجازات للسفر والاستجمام.

أما المرحلة العمرية الأخيرة في مسيرته الحياتية (من ٦١ فأكثر)، فيتوفر لديه الفراغ بعد التقاعد، و يكون لديه المال الذي يكفيه، لكنه يتمنى العودة للشباب لكي يتمتع بالصحة، التي سوف تساعده و تعينه، لكي يتمتع بالمال وبوقت الفراغ، ولذا لم نستغرب قول الشاعر في بيت الشعر المشهور (ألا ليت الشباب يعود يوماً ... فأخبره بما فعل المشيب). وقبله نتذكر الحديث الشريف الذي يقول فيه رسول الله صلى الله عليه وسلم: (نعمتان مغبون فيهما كثير من الناس: الصحة والفراغ) رواه البخاري.

ومن هنا نؤكد على ضرورة اهتمام الموظفين وكذلك الأشخاص الذي يقتربون من سن التقاعد، بهذه المقومات الثلاثة، من حيث توظيفها بما ينفعهم مستقبلاً. وينبغي أن يكون شعار أفراد الفئة العمرية (٢٦ عاماً–٦٠ عاماً) هو: «التقاعد الناضج ينبع من فلسفة من فشل في التخطيط لتقاعده، فقد خطط لفشله»، وكم عايشنا وسمعنا ومررنا بتجارب عن أشخاص تقاعدوا من العمل، لم يخططوا لمرحلة ما بعد التقاعد، حيث شعروا بالندم والحسرة على عدم الاهتمام بالتفكير والتخطيط لمرحلة التقاعد، مما حرمهم لاحقاً من الاستمتاع به بحرية وسعادة.

واسمع معي عزيزي القاريء، إلى ما يقوله أحد المتقاعدين ممن فشلوا في التخطيط لمرحلة ما بعد التقاعد «والله لقد انتقلت من موظف منتج و فعال في عملي إلى مراقب لما يدور في البيت. فلا زوجتي مرتاحة من شخصيتي الجديدة، وتصرفاتي معها، و كذلك الخدم لا يتقبلون ملاحظاتي الكثيرة على أدائهم، ثم بدأت أشعر أن لي أكثر من وظيفة أو وضع في المنزل، ففي الصباح أنا السائق لتوصيلهم إلى مدارسهم، وفي فترة ما قبل الظهر أنا شخص كسول ونائم على فراشي، وبعد الظهر اصبح كأني حارس مدرسة عند خروج الأبناء والأحفاد من المدرسة، أما في المساء فشعاري «أين تذهب هذا المساء»، حيث أبحث عن الأصحاب، وتمضية الوقت، وفي فترة ما قبل النوم، أصبح حارساً لإغلاق مفاتيح الإنارة في المنزل، وكذلك إغلاق الأبواب، إنه ليس تقاعداً !! و أنا لست متقاعداً..

إنه الموت و أنت قاعد!

إن هذا الوصف ربما لا ينطبق على صاحبي وحده، فربما يشعر بهذا الكثيرون، لسبب بسيط لكنه مهم، و ذلك لأنهم لم يخططوا لتقاعدهم ولم يتعلموا من الماضي، ولم يستثمروا في الحاضر، ولم يخططوا للمستقبل، فلذا من الطبيعي أن تكون حاله كهذه الحال، وأن يكون وضعه بهذا الشكل، فلكل مقدمة نتيجة، و لكل مبتدأ خبر، و لكل سبب مسبب.

إن المتقاعد الناضج هو الذي يستثمر في أدواره الإنسانية، فهو يتحول من موظف في دائرة محددة إلى إنسانٍ منتجٍ في مدرسة الحياة، لهذا فإننا نجد الكثيرين من المتقاعدين في البلاد غير العربية، لا يقدم على قرار التقاعد، إلا بعد أن يشرك شريكة حياته في قراره المصيري هذا، ولهذا كم من شخصٍ ذكر أن قرار التقاعد يأتي لتعريف شريك الحياة، وقبلها النفس بالمقومات الثلاثة المؤدية للسعادة والحرية، فهناك من يتقاعد لإعادة ترميم صحته، وهناك من يتقاعد لتوفير مبلغ مالي لمشروع أسري أو تجاري جديد، وهناك من يتقاعد لتعويض أسرته قلة الوقت الذي كان يقضيه معهم خلال مسيرته الوظيفية.

من المهم أن ندرك جميعاً أن قرار (وتوقيت) التقاعد له أثر كبير من الناحية النفسية، بحيث تجعل الفرد يفرح حين يقدم على طلب التقاعد، حيث أشارت دراسة علمية جامعية بأن الذي كان مستعداً ومخططاً لما بعد التقاعد، قد أظهر شعوراً بالرضا العام عن نفسه، وعن نمط حياته اليومي، بينما الذين لم يخططوا لقرار تقاعدهم، و الذي جاء مفاجئا، فقد أظهروا عدم التقبل لذواتهم أو نمط حياتهم. أما من حيث تأثير التخطيط السليم للتقاعد، فقد أكدت نفس الدراسة العلمية أن نسبة ٣٣٪ من الذين خططوا جيداً لقرار تقاعدهم، قد أظهروا تحسناً واضحاً في صحتهم النفسية والجسدية، مقارنة بمجموعة المتقاعدين الذين لم يخططوا للتقاعد.

لهذا ننصح من يريد أن يحقق معادلة السعادة والحرية (الصحة – المال – الفراغ) قبل الوصول لمرحلة التقاعد بالثلاثية التالية:

احرص قبل ثلاثة أعوام من قرار التقاعد على تفويض مرؤوسيك في العمل بالعديد من المسئوليات لكي تشعر بطعم ولذة إنجازك في تأهيل كفاءات وقيادات وظيفية من جهة وللتدرج والتهيئة لنقل مهامك ومسئولياتك، حتى لا تشعر بالفراغ المفاجئ عند الانتقال لمرحلة التقاعد.

خطط لعدد من المشاريع الشخصية والعائلية والمجتمعية، فعلى المستوى الشخصي حدد أهدافاً كنت تتمنى تحقيقها، لكن ضغوط العمل ومرحلة الوظيفة قد حالت دون تحقيقها، وعلى مستوى العائلة، عليك التفكير بطرق ضمان استمرار الوصل والألفة بين جيل الأبناء والأحفاد والآباء. أما على المستوى المجتمعي، ففكر ببعض الجهود التي يمكنك القيام بها سواء على مستوى مجلس الآباء في مدارس أبنائك، وعلى مستوى الحي بالتنسيق مع الآباء الآخرين في الفريج والحي الذي تسكن به، ولعل منها القيام بحملة لتجهيز ملاعب للأبناء أو تطوير موقع حديقة مهملة أو إقامة نشاط ثقافي شهري لتعزيز دور الفريج في تحقيق التكاتف المجتمعي.

وأخيراً خطط لترك بصمة تخلد اسمك بين الخبراء وأهل الحكمة، وتذكر جيداً أن قرار التقاعد لا يعني انتهاء أدوارك الوظيفية أو الحياتية. هذه دعوة لكي نغير نظرتنا إلى التقاعد من أنه مرحلة تشير إلى نهاية الحياة، و نبدأ ننظر تلك النظرة الإيجابية التي تجعلنا نؤمن ونتيقن بأن التقاعد.. حياة جديدة.

ورقة عمل للهيئة بندوة في البحرين عن

تقييم النظام الموحد لمد الحماية التأمينية

شاركت الهيئة العامة للتقاعد في فعاليات الندوة الدورية العاشرة لتقييم النظام الموحد لمد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية التي استضافتها مملكة البحرين خلال يومي ٢ و٣ أبريل ٢٠١٣.

قدم وفد الهيئة المشارك في الندوة ورقة عمل ألقتها السيدة نوف مقارح والسيدة أنوار عبد الله من وحدة البحوث والتخطيط، وقامتا من خلالها بإلقاء الضوء على الفئات الخاضعة لنظام مد الحماية الموحد بدولة قطر، والخليجيين العاملين في قطر، والخاضعين لنظام مد الحماية التأمينية الموحد، وكذلك تناولت القطريين العاملين في دول مجلس التعاون الخليجي والخاضعين لنظام مد الحماية التأمينية واستعرضت الورقة التحديات والمعوقات التي تواجه هذا النظام واختُتمت بطرح التوصيات والمقترحات.

الجدير بالذكر أن هذه الندوة – التي شارك فيها أكثر من (٦٠) مشاركاً يمثلون جميع هيئات التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية- يتم تنظيمها سنوياً من قبل أجهزة التقاعد والتأمينات الاجتماعية بدول المجلس بالتعاون مع الأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي، بهدف بحث ومتابعة كافة الأمور والمواضيع ذات الصلة بالأنظمة التقاعدية والتأمينية.

الشرق

قانون التقاعد والمعاشات يجيز عودة صاحب المعاش للعمل

قانون التقاعد أجاز للموظف طلب حساب كل أو بعض ه خدمته السابقة في المعاش

لجنة فحص المنازعات تختص بنظر وحل الشكاوى الخاصة بتطبيق قانون التقاعد المدني والعسكري

صفحة تقاعد ومعاشات

«صفحة تقاعد ومعاشات»

هي صفحة توعوية تقوم بإعدادها الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية بالتعاون مع جريدة الشرق القطرية للرد على أسئلة المواطنين فيما يخص قانون التقاعد رقم (24) لسنة 2002 وتعديلاته؛ حيث تقوم جريدة الشرق القطرية باستقبال الإجابات عن الأسئلة الواردة من المواطنين ونشرها كل أسبوعين بالتعاون مع قسم العلاقات العامة والاتصال في الهيئة، بما يحقق مد جسور التواصل بين الهيئة والقراء و التعريف بالقانون وبكافة أنشطة الهيئة، بجانب تفعيل وتعزيز التواصل بين الهيئة والمواطنين.

الهيئة العامة للتقاعد

تدشن موقعها الإلكتروني

حرصاً من الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية على مواكبة التطورات المتلاحقة في الأنظمة والخدمات الإلكترونية وتسخيرها لصالح عملائها، واستمراراً لتنفيذ العديد من المشاريع والمبادرات الإستراتيجية في هذا الإطار، دشّنت الهيئة موقعها الإلكتروني ضمن مبادراتها الرائدة لتقديم أفضل الخدمات لعملائها.

وتأتي هذه الخطوة في إطار اهتمام الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية بتطوير أنظمتها الإلكترونية، واستكمال كافة خدماتها لتكون رافداً أساسياً توفره لتحسين الخدمات وتلبية جميع احتياجات ومعاملات العملاء والشركاء والمنتسبين لتمكينهم من الحصول على مجموعة من الخدمات الإلكترونية تصل إلى ٢٦ خدمة.

من جانبه أكد السيد يوسف البنعلي رئيس التحرير أن إطلاق الموقع جاء لتفعيل جملة من الأنظمة الالكترونية والمعلوماتية في هذا المشروع وذلك بهدف جعل البوابة الإلكترونية قادرة على مواكبة آخر التطورات، وفي إطار المبادرات الإستراتيجية التي تتبناها الهيئة والتي تسعى من خلالها إلى إكمال منظومة التواصل بينها وبين الجمهور، وأنه قد تم إعداد كادر مؤهل ومجهز للتعريف بخدمات الهيئة، وللإجابة عن كافة التساؤلات المتعلقة بكيفية الحصول عليها في أسرع وقت.

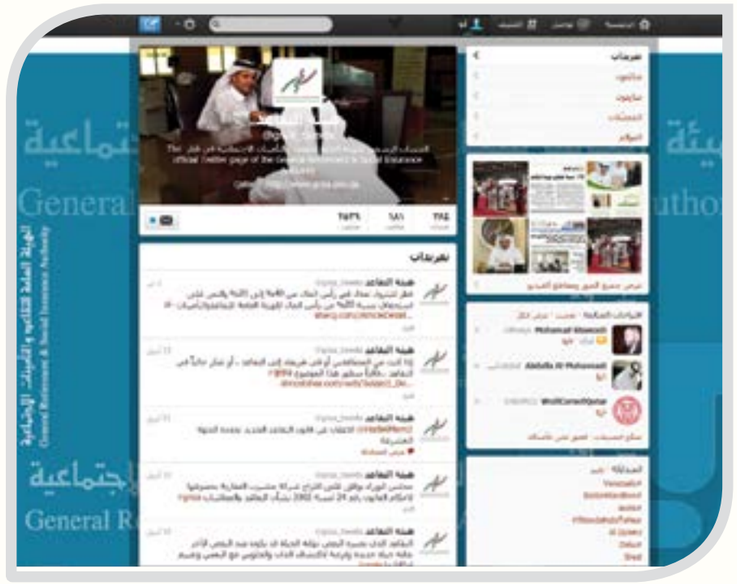
وفي السياق نفسه أكدت السيدة دلال العقيدي مديرة تحرير الموقع أن هذه الخطوة تأتي في إطار اهتمام الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية بتطوير أنظمتها الإلكترونياً؛ لتكون رافداً أساسياً توفره لتحسين الخدمات وتلبية جميع احتياجات العملاء ؛ لتمكينهم من الحصول على مجموعة من الخدمات تصل إلى ٢٦ خدمة، مما يتماشى مع إستراتيجية الهيئة في تحقيق الريادة العالمية من خلال تقديم أرقى وأفضل خدمات الرعاية والتأمينات الاجتماعية.

كيفية الاستفادة من الخدمات الإلكترونية في الموقع :

وحول كيفية تمكن العملاء من استخدام الخدمات الالكترونية أوضحت السيدة دلال العقيدي أنه يتعين على الأفراد أو الشركات القيام بعملية التسجيل أولاً عبر موقع حكومي (www.gov.qa) وذلك للحصول على اسم مستخدم وكلمة مرور. وأنه في حال كان لدى العميل حساب اشتراك مسبق في موقع

يوسف البنعلي

٢٦ خدمة إلكترونية بالموقع لتلبية جميع احتياجات ومعاملات العملاء



حكومي فإنه يمكنه مباشرة البدء في استخدام الخدمات الإلكترونية. وأشارت إلى أن الهيئة أتاحت عملية تفعيل الحساب على موقع حكومي عن طريق حضور العميل إلى مقر الهيئة مع إحضار الأوراق الثبوتية، وذلك طبقاً للسياسات المتبعة لدى موقع حكومي.

وأضافت أنه تم أيضاً تفعيل عدد من مواقع التواصل الاجتماعي باعتبار أن هذه المواقع «الفايسبوك، وتويتر، واليوتيوب» قد أضحت الوسيلة الأولى للتواصل والتفاعل بين آلاف المستخدمين ؛ خاصة وأن الهيئة قد حققت تقدماً ملحوظاً في تفعيل هذه الصفحات حيث يلقى أي استفسار الرد خلال ٢٤ ساعة، بالإضافة إلى التحديث اليومي للأخبار والصور والتغريدات .

دلال العقيدي

أي استفسار على مواقع التواصل الاجتماعي يلقى الرد خلال ٢٤ ساعة

تسجيل جهات العمل:

والجدير بالذكر أن تسجيل جهات العمل يتم من خلال تعبئة نموذج طلب تفعيل الخدمات الإلكترونية المقدمة لجهات العمل، والذي سيكون متوفراً عبر موقع الهيئة على الإنترنت، وسيتم بموجبه تحديد الموظفين المخولين من قبل جهات عملهم باستخدام الخدمات الإلكترونية المقدمة من الهيئة، كذلك يتعين على هؤلاء الموظفين المخولين التسجيل لدى موقع حكومي (www.gov.qa) للحصول على اسم مستخدم وكلمة مرور، ثم الحضور إلى مقر الهيئة لتقديم طلب تفعيل الخدمات الالكترونية المقدمة لجهات العمل، على أن يكون الطلب معتمداً من جهة عمله ومتضمناً الأوراق الثبوتية.

برنامج الدبلوم في التأمينات الاجتماعية تنفذه هيئة التقاعد لموظفيها

في إطار حرصها على نشر التوعية التأمينية بالأنظمة والمزايا التقاعدية لدى موظفيها؛ نظمت الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية برنامج الدبلوم في التأمينات الاجتماعية بالتعاون مع مؤسسة مهنا، والتي قامت بإرسال طاقم من المتخصصين الذين سيتولون بدورهم تزويد المشاركين بنظرة شاملة عن أهم المسائل المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية من ناحية فلسفته وأهدافه وتطوره عبر الأجيال

من جهته أوضح السيد عبد الله الغانم مدير إدارة الخدمات المشتركة أن الهيئة تنتهج جملة من البرامج التوعوية وعلى رأسها البرامج الداعية إلى تحسين جودة الخدمات والرفاهية لدى المؤمن عليهم.

وأضاف: من الضروري أن تكون لدى موظفي الهيئة ثقافة بأهمية تمويل أنظمة التقاعد في ظل التغيرات الديمغرافية والاقتصادية، مع التوعية بالتحديات التي تواجه الأنظمة التقاعدية، خاصة وأن الدبلوم سيركز على التطرق لأهم القضايا مثل أسباب المشاكل التي تهدد استمرارية الصندوق والحلول المتاحة ودور التوعية في حل هذه المشاكل.

وحول طبيعة البرنامج صرح قائلاً إن البرنامج يعرض مزايا الحماية الاجتماعية القصيرة الأجل والتي مازالت قيد التطوير في البيئة العربية وخاصة الخليجية، وأنه يتم من الناحية الفنية شرح ميكانيكية وهندسة تصميم الأنظمة مع الآليات الداعمة، حيث سيطلع الموظفون على جملة من الخبرات التقاعدية في العالم العربي.

الجدير بالذكر أن هذا الدبلوم يندرج تحته أربع وحدات تتناول كلاً من أنظمة التقاعد والإدارة والبعد الأكتواري لأنظمة التقاعد والتمويل والاستثمار.

ضمن سلسلة محاضرات تثقيفية حول قانون التقاعد :

هيئة التقاعد تنظم محاضرة حول قانون التقاعد بمشاركة ٧٠ من موظفي المؤسسة العامة للبريد

أقامت الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية، بالتعاون مع المؤسسة العامة للبريد، سلسلة محاضرات تثقيفية بقانون التقاعد والتأمينات الاجتماعية، حضرها السيد عبد الرحمن العقيلي رئيس المؤسسة العامة للبريد، وشارك فيها ٧٠ من موظفي وموظفات المؤسسة.

من جهته قال السيد علي الكواري مدير إدارة المشتركين في الهيئة إن موضوع تطبيق أحكام قانون التقاعد والمعاشات من المواضيع المهمة للموظفين، نظراً لارتباطه الحيوي بالمواطن القطري وتأمين الحياة الكريمة له ولأسرته، إلا أن قانون التقاعد قد يشوبه عدم الوضوح في بعض جزئياته، لذا قام فريق من الهيئة العامة للتقاعد المختصين في هذا المجال بتوضيح ذلك من خلال المحاضرة التوعوية التي أقيمت في المؤسسة العامة للبريد.

وخلال المحاضرة أوضح مسؤولو الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية عدداً من الجوانب المهمة مثل كيفية احتساب المعاش التقاعدي المستحق والعلاقة ما بين سنوات الخدمة ومعاشات التقاعد، بالإضافة إلى الأحكام المتعلقة بضم وشراء مدد الخدمة ورد الاشتراكات في حال عدم استحقاق المعاش. وكيفية تطبيق الأحكام الخاصة بالقانون بعودة صاحب المعاش للعمل.

ضمن حزمة من الخدمات المتطورة:

التقاعد .. تطبق تقنية

business to business
في خطوة سباقة في مجال استخدام التقنية

ضمن إستراتيجية الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية بشأن إطلاق حزمة من الخدمات المتطورة للمستفيدين والجهات الحكومية، أعلنت الهيئة عن تطبيق تقنية جديدة هي تقنية (business to business) وذلك في خطوة سباقة في مجال استخدام التقنية؛ بعد أن استكملت منظومة خدماتها الإلكترونية وأتمت ميكنة جميع الأعمال في الهيئة والتحول إلى العمل الإلكتروني في جميع أعمالها.

وقد أكد السيد علي الخلف على أهمية تقنية (business to business) والذي سيكون بمثابة حل لجملة من المشاكل التي تواجه الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية أهمها تكوين حلقة وصل مباشرة بين الهيئة وجميع جهات العمل في الدولة الخاضعة لقانون التقاعد بما يمكنها من تحديث بيانات موظفيها، وبما يوفر آلية تكنولوجية آمنة تهدف إلى توفير قاعدة بيانات للمستفيدين عنهم وتوضيح أي متغيرات طرأت على حالتهم الاجتماعية وذلك عن طريق الشخص المخول في كل جهة عمل يعطى صلاحية للدخول على البرنامج ويتمكن من تحديث البيانات أولاً بأول، دون الحاجة إلى القدوم للهيئة.

وحول المشروع أضاف: سيتمكن أيضاً الخاضعون لقانون مد الحماية من القطريين العاملين في دول الخليج من استخدام هذه التقنية وتحديث بيانات الموظفين من قبل جهات عملهم، ودعا جميع جهات العمل الخاضعة للقانون إلى التعاون مع الهيئة العامة للتقاعد لما فيه مصلحة المواطن سواء كان مشتركاً أو متقاعداً، وذلك بعد الانتهاء من المرحلة التجريبية الحالية والتي سيطبق فيها البرنامج على خمس جهات في الدولة، قبل أن يعمم على جميع جهات العمل المشمولة بالقانون في الدولة.

الجدير بالذكر أن الهيئة العامة للتقاعد ستنفذ في الفترة القادمة جملة من المشاريع لتوسعة مجال الخدمات الإلكترونية وذلك لتسهيل إجراءات إنهاء معاملات المستفيدين ومتابعتها عبر الوسائل الحديثة حيث ستمكن تقنية (business to business) جهات العمل من الحصول على تحديث وتحميل البيانات للهيئة ومعرفة التطورات التي طرأت عليها وتمكينهم من المتابعة والاطلاع على جميع التفاصيل التي تخصهم بمجرد التسجيل وحصول كل جهة العمل على اسم مستخدم وكلمة سر خاصة بها.

صفحات للهيئة في شبكات التواصل الاجتماعي

ومن منطلق إيمان الهيئة بأهمية هذا التواصل سارعت إلى إنشاء صفحات في شبكات التواصل الاجتماعي تويتر تحت اسم grsia_tweets@ لإضافته من قبل المتقاعدين والمشتركين وكافة شرائح المجتمع، وأيضا صفحة لها على موقع الفيس بوك تحت اسم www.facebook.com/grsia2003، وصفحة على موقع يوتيوب باسم Retirementqatar والذي يعد امتدادا واستكمالا وترجمة لهذا النمط من التواصل الخدمي بين الهيئة وبقية أفراد المجتمع. ويتطلب ذلك

أن يقوم المستخدم بإنشاء حساب له في موقع تويتر، وهي عملية سهلة ومجانية أيضا .

من جانبها أكدت دلال العقيدي المسؤولة عن صفحات الإعلام الاجتماعي في الهيئة أن أهداف إنشاء مثل هذه الصفحات في تلك المواقع تتوافق مع التطور التكنولوجي في التواصل بين الهيئة وجمهورها من المواطنين والمستخدمين باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات التي تأتينا دائما بالجديد والمفيد، ليتم تطبيق ذلك عمليا في حياتنا العامة، وأن الهيئة لا تدخر جهداً في تسخير مثل هذه الخدمات للاستفادة منها في تفعيل ذلك التواصل بشتى الطرق. وأعربت عن حرص الهيئة من خلال إنشاء هذه الصفحات والخدمات الأخرى بالموقع الإلكتروني الذي سيدشن في القريب العاجل إلى تفعيل التواصل بينها وبين أفراد المجتمع على أسس من التعاون البنّاء لخدمة الصالح العام، وسعي الهيئة أيضاً إلى تقديم خدماتها إلكترونيا، ومواصلة العمل على تطوير تلك الخدمات وتحسينها والإضافة إليها، كلما تسنى لها ذلك .

تحرص الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية باعتبارها جهة خدمية على التواصل والتعاون البناء مع أفراد المجتمع بمختلف الطرق والقنوات، وذلك من أجل الارتقاء بالخدمات التي تقدمها لخدمة مختلف شرائح المجتمع وزيادة التعاون والتيسير على المواطنين للحصول على المعلومات في مختلف مجالات واختصاصات الهيئة .

الهيئة العامة للتقاعد تستعد لتنظيم

المنتدى الدولي للضمان الاجتماعي بدولة قطر

في إطار استعدادات الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية لتنظيم المنتدي الدولي للضمان الاجتماعي بدولة قطر ، عقد بفندق ويندام جراند ريجنسي يوم الأربعاء الموافق ٢٧ مارس ٢٠١٣، الاجتماع الأول لممثلي أجهزة التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية. وذلك بهدف التحضير للجلسة المخصصة لأنظمة التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ضمن أعمال المنتدى الدولي للضمان الاجتماعي الذي تعقده الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي كل ثلاث سنوات، والذي ستستضيفه الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية بدولة قطر خلال الفترة من ١٠ إلى ١٥ نوفمبر ٢٠١٣.

من جانبها أكدت السيدة موزة محمد السليطي مدير وحدة التخطيط والبحوث بالهيئة أن محاور الاجتماع الأول تركزت حول اختيار موضوع الجلسة بشكل يبرز أهم القضايا المشتركة التي تدور في نطاقها أجهزة التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية بدول الخليج؛ من حيث الإصلاحات المتعلقة بها، والتحديات التي تواجهها.

وكانت أعمال الاجتماع قد استمرت يوماً واحداً بحضور عدد من ممثلي أجهزة التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية بدول مجلس التعاون الخليجي .

الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات

تحصل على أول شهادة أيزو٢٧٠٠١

في إطار حرص الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية على تطبيق نظام أمن المعلومات، وضرورة وجود نظام أمن معلوماتي متكامل يوفر الحماية على جميع مستوياتها وبجميع طرق حفظها وتناقلها، أعلنت الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية حصولها على أول شهادة أيزو٢٧٠٠١ لإدارة تقنيّة المعلومات في نظام إدارة وحماية المعلومات.

من جهته عبر السيد علي الخلف مدير إدارة نظم المعلومات أهمية الحصول على شهادة الأيزو ٢٧٠٠١ لنظام إدارة وحماية المعلومات، وهو عبارة عن وضع أهداف وخطة تنفيذ وتطوير وتشغيل ومراقبة ومراجعة، وتحسين نظام أمن معلوماتي موثق يهدف إلى إدارة فعالة ومستمرة للمخاطر داخل الهيئة. وأضاف: « لقد حقّقنا تقدما كبيرا منذ أن بدأنا سعينا للحصول على شهادة الأيزو ٢٧٠٠١ في مختلف أقسام وحدة تقنيّة المعلومات، حيث قمنا برفع مستوى الحماية على كافة السياسات والإجراءات الداخلية والخارجية بهدف تعزيز ثقة العاملين وذوي العلاقة، ويعدّ حصولنا على الشهادة انعكاسا وتتويجا لجهودنا التي نبذلها من أجل إضفاء تجربة مثالية للهيئة وتوفير خدمات مميزة ومبتكرة حيث يعد حصول الهيئة على هذه الشهادة تحقيق لجملة من المزايا الاحترافية من أهمها الاعتراف العالمي بتطبيق نظام أمن المعلومات ووضع معالم نظام أمن المعلومات في الهيئة وبناء نظام متكامل يعتمد على عمليات مستمرة يؤدي تطبيقها الى الحماية المرجوة والتطور المستمر المبني على منهجية عالمية معتمدة وأضاف هو مؤشر بالتزام الهيئة على جميع مستوياتها بحماية المعلومات المتوفرة لديها والمصداقية وزيادة الثقة بين الهيئة وذوي العلاقة، ونقطة تنافسية مهمة على مستوى أمن المعلومات بين الهيئة وباقي المؤسسات، وإنني أنتهز هذه الفرصة للتقدم بالشكر لمديرة المشروع السيدة قمزة علي المري لما بذلته من جهد وتعاون مع فريق العمل كافة لنيل هذه الشهادة.

وكانت الهيئة قد مرت بعدة إجراءات لتحصل على هذه الشهادة؛ حيث تم التدقيق على تلك الإجراءات من قبل شركة معتمدة من منظمة الأيزو العالمية لتقدم ملاحظاتها واقتراحاتها في تحقيق نظام أمن المعلومات، وتم اعتماد تلك الملاحظات وعكسها على النظام ثم كررت الشركة زيارتها للهيئة للتأكد من جاهزية الهيئة وتوافر كل الشروط، وتطبيق كل المعايير والسياسات والإجراءات، و التأكد من فعاليتها في الهيئة، وتم رفع تقرير بنجاح إدارة نظم المعلومات في تطبيق كل الشروط المطلوبة للحفاظ على أمن وإدارة المعلومات، وبالتالي قام المدقق برفع تقرير إلى الشركة العالمية لتوثيق وإصدار شهادة أمن المعلومات الآيزو٢٧٠٠١ للهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية.

وقد تكون فريق العمل الذي أشرف على تطبيق المشروع وتحسين وتطوير وسد كل الثغرات وعلاج كل المشاكل خلال فتره وجيزة من مديرة المشروع السيدة قمزة علي المري، ومدير قواعد البيانات السيد شاجو جوزيف، ومسئول الشبكات السيد كريشنا، ومسئول النظام السيد زاهين ميرزا ومسئول الدعم والتطوير السيد أسامة جمعة، ومسئول ضمان الجودة السيد الينا جيلاني، ومسئول الدعم الفني السيد خالد العقيل، ومسئول تدريب المستخدمين السيدة مها الصديقي، حيث أثبت فيها فريق العمل جدارته وتعاونه التام لسد كل الثغرات ورفع كفاءة النظام لكي تستحق الهيئة الحصول على شهادة أمن المعلومات ٢٧٠٠١.

من جهته عبر السيد سوجيث مينون من شركة بارامونت وهي الشركة المنفذة للمشروع عن سعادته البالغة بتجربة التعاون مع الهيئة العامة للتقاعد وفريق العمل الرائع الذي أبدى كل جهده وتعاونه لتطبيق البرنامج وحصول الهيئة على شهادة الأيزو «٢٧٠٠١» وأضاف قائلاً: إن الهيئة العامة للتقاعد تعد أول جهة حكومية تحصل على هذه الشهادة وقد نالتها بجدارة؛ حيث حصلت عليها من أول اختبار وهذا عادة لا يحصل في كثير من الجهات الأخرى، حيث تحتاج الشهادة لإجراء أكثر من اختبار للتأكد من تطبيق كافة الإجراءات والمعايير للحصول عليها. وأضاف حصول الهيئة على هذه الشهادة يدل على أن بيانات المعلومات الخاصة بجهات العمل والمشتركين والمتقاعدين وذوي العلاقة في بيئة تكنولوجيا معلومات آمنة معترف بها دولياً وتتبع أفضل الممارسات وتوفر أعلى مستوى من أمن المعلومات وهي في أيدٍ أمينة حيث أن لدى الهيئة فريق عمل ملتزم ودؤوب عملوا معنا جميعهم بروح الفريق الواحد للحصول على هذه الشهادة.

وتعدّ شهادة الأيزو ٢٧٠٠١ إحدى الشهادات المرموقة والرائدة في نظم أمن المعلومات على مستوى العالم، وقد قام باعتمادها لجنة من الخبراء والمحلّلين المختصّين بعد إجراء اختبار في الهيئة لمستوى الحماية ضد المخاطر المحتملة، حيث قامت الشركة بتصميم نظام متقدّم لتفادي ومجابهة كافة التبعات والأضرار، وأدخلت العديد من الضوابط التي تهدف للتصدّي لما قد يؤثّر على المعلومات في شتى النطاقات.

مجلة التأمينات الاجتماعية ...

اسم ومسمى !!

بسم الله وعلى بركة الله تنطلق مجلتنا كأول مجلة تفاعلية مختصة بسياسات التقاعد والتأمينات الاجتماعية في دولة قطر، بآمال عريضة في أن تكون منبراً إعلاميا ينقل فيه الرأي والرأي الاخر ويكون رافداً لتبادل وجهات النظر حول مختلف الجوانب والأمور المتعلقة بالمتقاعدين والمعنيين بهذا المجال داخل الدولة.

إن مجلتنا تركز اهتمامها على صناعة الوعي الثقافي بسياسات وقوانين التقاعد والتأمينات الاجتماعية بين أبناء الوطن، وتمثل المصدر الرئيسي لأخبار التقاعد والقوانين والتشريعات من مصدرها الأساسي؛ لذلك ستحتوي المجلة في الجانب الأكبر منها على تغطية لأهم الفعاليات والبرامج والندوات والمؤتمرات، ومجموعة من التحقيقات الصحفية والحوارات الصحفية ذات العلاقة بتنمية الثقافة والمعرفة بشئون المتقاعدين، للتعريف بشئونهم وشجونهم، ولنشر الوعي بأهمية دورهم في المجتمع.

إننا في الهيئة – وبتوجيهات الإدارة العليا – قد قمنا بالأخذ بزمام المبادرة بإنشاء مجلة تعنى بقضايا التقاعد، بالتعاون مع نخبة من المختصين والكتاب من داخل وخارج الدولة، وحرصنا على أن تحتوي على مواد تثقيفية في شتى القضايا الاجتماعية والسياسية والاقتصادية ذات الصلة باهتمامات المتقاعدين.

نتمنى من الله أن تكون هذه المجلة منبراً موضوعياً صادقا يقدم الوعي للمواطنين والمستفيدين، كما نأمل أن تنال المجلة نصيبا حقيقياً من اسمها، وأن تكون اسماً على مسمى، ومنارة لكل الاقلام الأكاديمية المهتمة بسياسات التقاعد، وبكل ما يهم المواطن والمجتمع.

ولا يفوتني تقديم الشكر والتقدير لجميع من ساهم ويساهم في دعم المجلة بكل فعالية.... ودمتم في رعاية الرحمن.

دلال العقيدي

مدير التحرير

خبرات المتقاعدين

من منطلق إيمان الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية بأهمية إنشاء مركز لجمع المعلومات عن مؤهلات وخبرات المتقاعدين بغرض الاستفادة منها ، تتيح الهيئة للمتقاعدين الراغبين في الالتحاق بسوق العمل إمكانية إرسال سيرهم الذاتية ومعلومات التواصل معهم حيث ستقوم الهيئة بتسويق خبرات المتقاعدين عبر موقعها الالكتروني وذلك بالتواصل مع المؤسسات والشركات في القطاع الحكومي والخاص لتهيئة فرص عمل لذوي الخبرة من المتقاعدين بهدف الاستفادة منهم في القطاعات المختلفة.

لذا تدعو الهيئة جميع المتقاعدين من ذوي الخبرة إلى إرسال سيرهم الذاتية ومعلوماتهم عبر البريد الإلكتروني الآتي:

retirementexperience@grsia.gov.qa

العدد الأول - مايو ٢٠١٣

حاجتنا إلى ثقافة التقاعد

د.عبدالحميد الأنصاري

كاتب وباحث قطري

يرتبط ظهور نظام (التقاعد) ببروز دور الدولة الحديثة وشمول مهامها لما سمي بـ (الحقوق الاجتماعية) وهي تلك الحقوق المكلف بها الدولة تجاه مواطنيها، ومن أبرزها: نظام(التأمين الاجتماعي) وقد نشأ هذا النظام في البدء اختيارياً على يد نقابات الحرفيين و التجار في القرون الوسطى بأوروبا، وبضغط من المفكرين الإصلاحيين وتحسباً لانتشار الشيوعية بين طبقات العمال بادرت الحكومات الغربية إلى إدخال إصلاحات اجتماعية على نظم العمل بهدف حماية العمال من تعسف أصحاب العمل الرأسماليين، وذلك بتوفير فرص العمل وتحديد ساعاته وتوفير العطل والإجازات والتأمين الصحي والإجتماعي وهكذا أصبحت هذه الحقوق مقررة بنهايات القرن ١٩ وطبقت ألمانيا أول نظام تقاعد في عام ١٨٨٠ ثم انتشر في كل دول العالم، واليوم نجد أن نظام التقاعد مطبقاً في كافة الدول مع اختلاف في تحديد سنين الخدمة واختلاف في سن التقاعد، أعلاها ٦٨ سنة في إيطاليا وأدناها ٦٠ سنة في دول مجلس التعاون عدا الكويت، وذلك للمدنيين، وأقل من ذلك للعسكريين، ومع أن المجتمع العربي والإسلامي لم يعرف نظام التقاعد قديماً إلا أن ابن العماد في كتابه (شذرات الذهب) يذكر أن القاضي أحمد بن حمزة الحنفي المتوفى عام ٩٥٢هـ تقاعد بما يقدر بمئة عثماني- راجع: التقاعد لأمين آل فليتيت- وتقوم الفلسفة الاجتماعية و الاقتصادية لنظام التقاعد على استقطاع مبلغ شهري من أصل راتب الموظف- في القطاع الحكومي- أو العامل- في القطاع الخاص- وهو مبلغ تتفاوت نسبه من دولة إلى أخرى، وتقوم الحكومة بدفع نسب مماثلة أو أكثر، وتتجمع هذه الاشتراكات في صندوق للتأمينات أو المعاشات وتوظف في قنوات استثمار منخفضة المخاطر، لتوفير معاشات للمتقاعدين تؤمن لهم معيشة كريمة، كما تعزز الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي للدولة، وبذلك أصبح(التقاعد) حقاً من حقوق العاملين في القطاع الحكومي أو الخاص ومع هذه الأهمية المتزايدة لنظام التقاعد إلا أن ما يثير الدهشة ظهور مقالات تشكك في نظام التقاعد وترى عدم شرعيته من المنظور الإسلامي بحجة أنه ليس في القرآن الكريم ما يوجب التقاعد وأن الإسلام لم يحدد سناً للتقاعد وأن النبي صلى الله عليه وسلم ظل يمارس جميع الأنشطة الدعوية والسياسية والعسكرية إلى حين لقاء ربه تعالى، وفات هؤلاء أن التقاعد عن الوظيفة ليس معناه التقاعد عن العمل والإنتاج، فالمسلم مكلف بالعمل والسعي حتى آخر لحظة في حياته، وفي الحديث (لو قامت الساعة وفي يد أحدكم فسيلة فليغرسها) ويقول الامام أحمد رحمه الله تعالى (مع المحبرة إلى المقبرة) الخروج من الوظيفة إلى التقاعد ليس نهاية المطاف، بل هو بداية لمرحلة جديدة من الحياة المثمرة وعلى المرء أن يوظفها، أولاً: في بذل المزيد من الطاعات والأعمال الصالحة تقرباً إلى الله تعالى، ثانياً: بتعميق العلاقات بالأقارب والأصدقاء والمحيط الاجتماعي، ثالثا بوضع خطة لتنفيذ الطموحات التي لدى المتقاعد قبل تقاعده، إن المتقاعد بعد أن اكتسب الخبرات والتجارب والمعارف أصبحت حياته غنية وعليه أن يوظف كل هذه المكتسبات فيما يعود بالخير على نفسه وأسرته ومجتمعه، انه لفرصة لحياة جميلة عامرة بالعطاء والبذل وخدمة المجتمع والوطن وتوثيق التواصل بالآخرين، ومن هنا ينبغي على المتقاعد ألا يستسلم للكسل والبطالة وألا ينعزل اجتماعياً انتظاراً لملك الموت! عليه أن يؤكد ثقته بنفسه وبقدراته ولا ينظر إلى نفسه وكأنه انتهت صلاحياته ويستسلم للمخاوف والأوهام والوساوس وتنتابه مشاعر اليأس والإحباط وفتور الهمة، فهذه ليست من أخلاقيات المسلم، ومن هنا: يجب العمل على تغيير نظرة بعض المتقاعدين لأنفسهم وكذلك تغيير نظرة المجتمع لهم، فهي للأسف لازالت سلبية، ولذلك فإننا بحاجة ماسة إلى توعية المتقاعدين وتوعية المجتمع ب(ثقافة التقاعد) وهي ثقافة تقوم على ركيزتين: الأولى: تأهيل المتقاعد نفسياً وذهنياً وجسدياً ووظيفياً: وذلك بتشجيع المتقاعدين للمشاركة في الأنشطة المجتمعية المختلفة والمساهمة في الأعمال التطوعية والخيرية، والعمل لإيجاد (نادي) للمتقاعدين يمارسون فيه هواياتهم ورياضاتهم وقراءاتهم ويوثقون علاقاتهم، وكذلك إقامة دورات للمقبلين على التقاعد تؤهلهم نفسياً وذهنياً لمرحلة ما بعد التقاعد، إضافة إلى توعية المتقاعدين بحقوقهم وتشجيعهم على ممارسة أنشطة حرة كالمساهمة في الكتابة في الصحف أو المشاركة في الندوات أو الاستثمار في المشاريع التجارية كالأسهم والعقارات، الثانية: تأهيل المجتمع ومؤسسات الدولة تقاعدياً: عبر المناهج التعليمية والخطب الدينية والمنتديات الثقافية والمنابر الإعلامية، وتخصيص يوم لتكريم المتقاعدين وتخصيص مجلة تعنى بشؤونهم وإنشاء موقع إلكتروني للاهتمام بقضاياهم وشكاواهم، وإعطاء الأولوية لهم في الخدمات الحكومية المقدمة لهم، ومنحهم امتيازات معينة- كإعفائهم من الرسوم الحكومية وتخفيض تذاكر السفر ٥٠٪ وتخفيض أسعار الأدوية المصروفة لهم - وأن ينعموا بتأمين طبي شامل، كما أن من حقهم إنشاء (جمعية) خاصة بهم، توثق صلاتهم بالإدارات الرسمية المختصة بشؤونهم، ومن ناحية أخرى على مؤسسات الدولة الإفادة من خبرات المتقاعدين عبر نظام الاستشارة والاستعانة بهم في مختلف المجالات المجتمعية، ومن الوسائل المفيدة من هذا الشأن: ابتعاث الموظفين في الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية للخارج للاطلاع على تجارب الدول المتقدمة في نظام التقاعد، وتشجيعهم على الحصول على مؤهلات علمية أعلى في تخصص التأمينات الاجتماعية.

ختاماً: فإن الدول المتقدمة تتنافس في تقديم وتطبيق الأفضل والأرقى في نظم التقاعد، فهذا تكريم مستحق للذين خدموا أوطانهم وأفنوا زهرة شبابهم، وقد استبشرنا خيراً كثيراً بتصريح سعادة السيد يوسف كمال وزير الاقتصاد والمالية، بأن مشروع القانون الجديد للتقاعد الذي أعدته الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية، سيكون أفضل نظام تأمينات اجتماعية بالعالم، ويأتي ذلك انطلاقاً من حرص دولتنا الحبيبة على تقديم الأفضل والأرقى لمواطنيها.