العنوان:	الشيخوخة فى نطاق الضمان الاجتماعى
المصدر:	منشورات مجلة الحقوق - سلسلة المعارف القانونية والقضائية
الناشر:	محمد أوزيان
المؤلف الرئيسي:	حمومي، يوسف
المجلد/العدد:	الإصدار
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2016
الصفحات:	185 - 200
رقم MD:	766752
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	IslamicInfo
مواضيع:	القوانين والتشريعات، قانون العمل ، الضمان الاجتماعي ، التأمين الاجتماعي ، سن التقاعد ، الشيخوخة ، المغرب
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/766752

© 2026 المنظومة. جميع الحقوق محفوظة.
هذه المادة متاحة بناء على الإتفاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة. يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة (مثل مواقع الانترنت أو البريد الالكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو المنظومة.

للإستشهاد بهذا البحث قم بنسخ البيانات التالية حسب إسلوب الإستشهاد المطلوب:

إسلوب APA

حمومي، يوسف. (2016). الشيخوخة فى نطاق الضمان الاجتماعى.منشورات مجلة الحقوق - سلسلة المعارف القانونية والقضائية، الإصدار .200 - 185 ، مسترجع من http://search.mandumah.com/Record/766752

إسلوب MLA

حمومي، يوسف. "الشيخوخة فى نطاق الضمان الاجتماعى."منشورات مجلة الحقوق - سلسلة المعارف القانونية والقضائيةالإصدار (2016): 185 - 200. مسترجع من http://search.mandumah.com/Record/766752

© 2026 المنظومة. جميع الحقوق محفوظة.
هذه المادة متاحة بناء على الإتفاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة. يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة (مثل مواقع الانترنت أو البريد الالكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو المنظومة.

الشيخوخة في نطاق الضمان الاجتماعي

يوسف حمومي
باحث بجامعة محمد الخامس بالرباط
كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية – السويسي
إطار بوزارة الإقتصاد والمالية

مقدمة

تعتبر الشيخوخة من المخاطر التي تهدد الإنسان في دخله وصحته. وإذا كانت كالموت تماما[1]، حيث لا مفر للإنسان منها، فإنه يمكن مع ذلك التخفيف من آثار هذه الشيخوخة، وذلك برعاية الأشخاص المسنين ومنحهم دخلا اجتماعيا لتعويض الدخل المهني الذي فقدوه بمجرد انقطاعهم عن العمل بسبب تقدمهم في السن. وعلى هذا الأساس يلاحظ أن جل قوانين الضمان الاجتماعي[2] في العالم تتدخل لمنح معاش عن الشيخوخة للأشخاص الذين يصلون سن التقاعد، وذلك لكي لا يترك الشخص الذي أفنى عمره في خدمة الإنتاج الوطني هو والمجهول سيان، وبدون أية حماية، خصوصا وأن الشخص الذي وصل سن الشيخوخة يكون في حاجة إلى رعاية أكثر من غيره[3].

ولا يوجد تعريف دقيق للشيخوخة[4] Vieillesse، وذلك لأن هذا المصطلح لا يقصد به فقط الأشخاص الذين كانوا يشتغلون ثم وصلوا سن التقاعد، وإنما يقصد به كذلك، كل الأشخاص المسنين ولو لم يكونوا يزاولون أي عمل من قبل، ويلاحظ هنا أن قانون

1 - ينظر **الحاج الكوري**: دور الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في التنمية، الجزء الثاني، مطبعة دار السلام، الطبعة الثالثة 2005، ص. 733.

2 - لا تخفى المكانة المتميزة التي يحتلها قانون الضمان الاجتماعي خصوصا في العصر الحالي، وذلك بالنظر إلى الدور الحيوي الذي يلعبه الضمان الاجتماعي في كل المجالات، وقد أناط المشرع المغربي مهمة تطبيق قانون الضمان الاجتماعي إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. فأحدث هذا الصندوق بادئ الأمر بمقتضى الظهير الشريف رقم 148, 59, 1 المؤرخ في 27 يوليوز 1972، وهو مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتمثل واجبات الاشتراك التي يدفعها المنخرطون للصندوق المورد الرئيس لمالية هذا الأخير، بالإضافة إلى الفوائد الناتجة عن الأموال الاحتياطية التي يودعها الصندوق إجباريا لدى صندوق الإيداع والتدبير، ثم موارد بعض التوظيفات المالية الأخرى.

3 - يراجع الحاج الكوري، نفس المرجع أعلاه، ص. 735.

4 - الأصل اللغوي لكلمة الشيخوخة هو شاخ، يشيخ، شيخا وشيخوخة وهو شيخ، وتعني كلمة الشيخوخة حسب ما جاء في لسان العرب صفة من تقدمت به السن، ويستعمل اصطلاح Vieillesse للدلالة على الشيخوخة في اللغة الإنجليزية وتعني العمر القديم، ولكن هناك مصطلح آخر يتداوله علماء الشيخوخة والباحثين في طب الشيخوخة وهو مصطلح: الرجل المسن.
لمزيد من التوسع يراجع الشريف عبود الشريف: خطر الشيخوخة في التأمينات الاجتماعية، دراسة في نظم التأمينات الاجتماعية، المركز العربي للتأمينات الاجتماعية الكتاب العاشر بدون تاريخ، ص. 31 وما يليها.

الضمان الاجتماعي المغربي[5] كغيره من القوانين لم يعرف الشيخوخة[6]، وإنما حدد الشروط القانونية التي تسمح للأجير المؤمن له بالاستفادة من معاش الشيخوخة في الفصل 53 من ظهير 1972.

ومن بين هذه الشروط بلوغ الأجير المؤمن له سن الستين، وهذا هو ما يتطلبه كذلك قانون الضمان الاجتماعي الأردني، وقانون الضمان الاجتماعي التونسي، وقانون الضمان الاجتماعي الفرنسي[7].

وإذا كانت القوانين الاجتماعية الوضعية لم تهتم بحماية الشيخوخة إلا منذ القرن 19[8]، فالملاحظ أن الشريعة الإسلامية قد كانت سباقة إلى تلك الحماية بحيث توجد هناك عدة آيات قرآنية وأحاديث نبوية تحث الفرد على الاهتمام برعاية الأشخاص المسنين، وبالأخص الوالدين.

ولما كان مستوى الحماية المخصصة للأشخاص المسنين يرتبط بعدة عوامل أهمها العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية المتبعة، فإن الملاحظ في هذا الأساس أن الدول الصناعية تخصص نسبة هامة من دخلها الإجمالي لحماية الأشخاص المسنين[9].

وإذا كانت الإحالة على التقاعد تسمح بتوفير مناصب جديدة للشغل، فإن المشكلة التي فرضت نفسها تتعلق بصعوبة الحصول على الموارد الكافية لضمان معاشات الأشخاص المتقاعدين.

ويكتسي موضوع الشيخوخة أهمية بالغة، سواء من الناحية النظرية من خلال الوقوف على مختلف النصوص القانونية المؤطرة، وسواء من الناحية العملية، وذلك

---

5 – ظهير شريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 صادر في 15 من جمادى الآخرة 1392 (27 يوليو 1972) متعلق بنظام الضمان الاجتماعي، غير وتمم بظهير شريف رقم 1.11.181 صادر في 25 من ذي الحجة 1432 (22 نوفمبر 2011) بتنفيذ القانون رقم 84.11، جريدة رسمية عدد 5998 صادرة بتاريخ 27 ذو الحجة 1432 (24 نوفمبر 2011). كما غير وتمم أيضا بمقتضى ظهير شريف رقم 1.14.143 صادر في 25 من شوال 1435 (22 أغسطس 2014) بتنفيذ القانون رقم 03.14، منشور بالجريدة الرسمية عدد 6290 الصادرة بتاريخ 15 ذو القعدة 1435 (11 سبتمبر 2014).

6 – للتعرف على الشيخوخة من الجانب السوسيولوجي ينظر جلال الدين الغزاوي: دراسة سوسيولوجية حول ظاهرة الشيخوخة ودور الخدمة الاجتماعية، جامعة الكويت، حوليات كلية الآداب، الحولية التاسعة، ١٩٨٨، ص. ١٧ وما بعدها.

7 - Voir : Jean Jacques DUPEYROUX: «Droit de la sécurité sociale»; Dalloz-Sirey; 15eme édition; 2005; p.421.

8 - Voir : GREBER, Pierre-Yves : La sécurité sociale: une histoire, une culture, des défis: approche de droit international. Cahiers genevois et romands de sécurité sociale, 2010, no. 44, p.24.

9 – ينظر: الحاج الكوري، دور الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في التنمية، مرجع سابق، ص. 736.

بالوقوف على مختلف القرارات القضائية حول موضوع الشيخوخة وما يثيره من إشكالات على المستوى العملي.

وعلى كل، ورغم المفهوم الموسع للشيخوخة[10]، إلا أنه يتعين معالجته انطلاقا من المعنى الضيق أو المهني للشيخوخة – أي التقاعد – وقوفا عند المعنى الموسع لهذا المفهوم باعتبارة يشكل ظاهرة عالمية جديرة بالدراسة والاعتبار.

ومن خلال هذا التوجه نتساءل: أية حماية للشيخوخة في إطار الضمان الاجتماعي؟ وما أبرز الاسترتيجيات البديلة التي يمكن اعتمادها لتعزيز هذه الحماية؟

للإجابة عن هذين التساؤلين نرى أن نقارب الموضوع باعتماد تقسيم ثنائي يضم مبحثين كما يلي:

- المبحث الأول: حماية الشيخوخة في ظل الضمان الاجتماعي
- المبحث الثاني: الاستراتيجيات البديلة لتعزيز حماية الشيخوخة بالمغرب

10 – جدير بالذكر أن منظمة الشغل الدولية قد استعملت مصطلح الشيخوخة في اتفاقيتها سنة 1952، وهو ما سارت عليه منظمة العمل العربية في اتفاقية 1971 المتعلقة بالحد الأدنى للضمان الاجتماعي.

المبحث الأول:

حماية الشيخوخة في ظل الضمان الاجتماعي

إن الإحاطة بمستوى الحماية التي يوفرها قانون الضمان الاجتماعي للأشخاص المتقاعدين، يحتم بالضرورة الوقوف عند الشروط التي تسمح لهؤلاء الأشخاص بالاستفادة من معاش الشيخوخة (المطلب الأول)، كما يتعين التعرف على المبلغ أو الراتب المخصص كمعاش للشيخوخة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: شروط استحقاق معاش الشيخوخة

جاء المشرع المغربي في إطار مقتضيات المادة 53 من ظهير 1972 المتعلق بالضمان الاجتماعي، بضرورة توافر مجموعة من الشروط حددها على سبيل الحصر، وذلك بغرض الاستفادة من معاش التقاعد. ولا شك أن تطلب هذه الشروط سيؤدي إلى حرمان فئة لا يستهان بها من مؤمني الصندوق الوطني للضمان الاجتماعين من الاستفادة من أي تعويض أو معاش، خصوصا الشرط المتعلق ببلوغ سن التقاعد قبل وصول سقف 3240 يوما من الاشتراك بالصندوق. الأمر الذي أدى إلى صدور مشروع قانون رقم 117–12 يقضي بتتميم الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ 15 من جمادى الآخرة 1392 (27 يوليو 1972) المتعلق بنظام الضمان الإجتماعي.

وسنحاول في هذا المطلب التطرق إلى الشروط التي جاء بها الفصل 53 من ظهير 1972 (الفقرة الأولى)، وإلى مقتضيات مشروع القانون رقم 12–117 القاضي بتغيير وتتميم الفصلين 53 و57 مكرر من ظهير 1972 (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الشروط الواردة بالفصل 53 من ظهير 1972

انطلاقا من مضمون الفصل 53 من ظهير 1972، يتضح جليا أن المشرع المغربي يتطلب ثلاثة شروط أساسية لاستحقاق معاش الشيخوخة[11] وتتمثل هذه الشروط فيما يأتي:

---

11 – تجدر الإشارة إلى وجود أحكام خاصة بالتقاعد في الأنظمة الأخرى، مثل النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد والصندوق المغربي للتقاعد، والصندوق المهني المغربي للتقاعد.
للتوسع أكثر في هذا الجانب يراجع: الحاج الكوري، حماية الأجور على ضوء سياسة التشغيل بالمغرب، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس بالرباط، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بأكدال، الموسم الجامعي 1985 – 1986، ص. 260 وما بعدها.

وصول العامل إلى سن الستين؛

التوفر على مدة من التأمين، لا تقل عن 3240 يوما؛

التوقف عن مزاولة أي نشاط مأجور؛

أولا: بلوغ العامل سن الستين

إن أول شرط يتطلبه المشرع المغربي من خلال الفصل 53 من ظهير 1972 بلوغ العامل المؤمن له سن الستين أو 55 سنة فقط، بالنسبة للعمال الذين يشتغلون في المناجم شريطة أن يثبتوا أنهم اشتغلوا لمدة 5 سنوات على الأقل في باطن الأرض.

ويلاحظ أنه يتعين إضافة استثناءات أخرى، وذلك لأن عمال المناجم ليسوا وحدهم الذين يزاولون أعمال خطيرة وصعبة[12]، بحيث هناك عمال آخرون يتعرضون بحكم طبيعة عملهم كذلك إلى الشيخوخة المبكرة أو إلى الإنهاك المبكر للجسم، وذلك مثل العمال البحارة والعمال الذين يشتغلون في بعض القطاعات أو الصناعات، كقطاع البناء والصناعات الكيماوية والغازية، لذلك يتعين تخفيض سن التقاعد في مثل هذه الحالات، وبالنسبة لفئات أخرى من العمال، خصوصا وأن الفصل 19 من ظهير 4 أكتوبر 1977 المتعلق بالنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد، حدد سن التقاعد بالنسبة للأشخاص الذين يشتغلون فيما سماه ظهير 1977 بالمناصب العاملة ب 55 سنة فقط.

ويلاحظ كذلك أن المشرع المغربي لم يميز بين المرأة والرجل حين تحديده لسن التقاعد في الفصل 53 من ظهير 1972، ونعتقد بأنه يتعين وضع سن تقاعد خاص بالمرأة العاملة، ما دام أن قوانين الشغل والاتفاقيات الدولية قد خصصت لها اعتبارات تميزها عن الرجل عند مزاولة العمل كشرط السن ومجالات الاشتغال...، وبالتالي يجب أن يمتد هذا الاعتبار إلى ما بعد العمل أي بعد توقفها عن الشغل والإحالة على التقاعد.

ثانيا: توفر العامل على مدة من التأمين

بالإضافة إلى الشرط المتعلق بالسن، نجد المشرع المغربي يتطلب في الفصل 53 من ظهير 1972 أن يكون العامل متوفرا على مدة من التأمين تقدر ب 3240 يوما.

والملاحظ أن المشرع المغربي لم يميز في الفصل 53 أعلاه بين مدة التأمين المتصلة ومدة التأمين المتقطعة، وكان يجدر به، حتى يضفي نوعا من المرونة على

12 – يراجع: جلال الدين الغزاوي، دراسة سوسيولوجية حول ظاهرة الشيخوخة ودور الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق، ص. 19.

الأحكام المتعلقة بحماية الشيخوخة في قانون الضمان الاجتماعي، أن يضع مدة خاصة بالتأمين أو الاشتراك المتصل، ومدة أخرى تهم التأمين المتقطع، كما هو الشأن مثلا بالنسبة للمشرع الأردني في الفصل 42 من قانون الضمان الاجتماعي لهذا البلد. وتجدر الإشارة في هذا الصدد أن المشرع المغربي قد أشار في الفصل 62 من ظهير 1972 إلى أن المدة التي يتقاضى خلالها المؤمن له تعويضات يومية تعد بمثابة مدة التأمين[13].

كما أن المشرع المغربي قد أشار في الفصل 53 من ظهير 1972 إلى التقاعد العادي أو التقاعد الكامل، ولكن يتعين عليه أن يلجأ إلى وضع أحكام خاصة بالتقاعد النسبي[14]، كما هو الحال في الوظيفة العمومية، وذلك لإضفاء نوع من المرونة على نظام الضمان الاجتماعي، وفي هذا الإطار يمكن للمشرع أن يضع أو يتطلب مدة اشتراك خاصة بالتقاعد النسبي تقدر مثلا بخمس سنوات، وسيكون من شأن ذلك أيضا مساهمة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في خلق مناصب جديدة للشغل، والتخفيف من تزايد البطالة... إلخ.

وإن من الأحكام التي يتعين على المشرع كذلك مراجعتها، عدم توفر العامل المؤمن له على المدة الكافية من التأمين المشار إليها في الفصل 53 من ظهير 1972 خصوصا وأن القانون الخاص بالضمان الاجتماعي في القطاع الفلاحي الصادر سنة 1982 سمح للعامل الفلاحي بالاستفادة من معاش الشيخوخة ولو لم يتوفر على مدة التأمين المحددة ب 3240 يوما، لكن شريطة أن لا يكون هذا العامل قد تم فصله من عمله بسبب الخطأ الجسيم، وأيضا شريطة أن يكون صاحب العمل قد أدى واجب الاشتراك عنه لمدة 3 سنوات[15].

ثالثا: توقف العامل عن مزاولة أي عمل مأجور

إلى جانب شرط السن ومدة التأمين، يتطلب المشرع في الفصل 53 من ظهير 1972 أن يتوقف العامل المؤمن له عن مزاولة أي نشاط مأجور.

وما تجدر ملاحظه في هذا الجانب، أنه كان على المشرع المغربي أن يعطي شرط التوقف عن مزاولة نشاط مأجور والوارد في الفصل 53 أعلاه تفسيرا ضيقا، وبذلك فإن

13 – ينظر: الحاج الكوري، دور الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في التنمية، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص. 748.

14 – ينظر: الحاج الكوري، دور الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في التنمية، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص. 749.

15 – للاطلاع على أحكام معاش التقاعد في الوظيفة العمومية يراجع محمد حنين، نظام التغطية الاجتماعية في قطاع الوظيفة العمومية، مجلة الشؤون الإدارية، العدد 10، 1995، ص. 70 وما يليها.

ما يحرم على العامل البالغ سن التقاعد هو إقدامه من جديد على إبرام عقد شغل مع مشغل آخر أو مع نفس المشغل السابق، وذلك لأنه لو تم حرمان العامل المتقاعد من القيان بأي نشاط، سواء كان هذا النشاط في شكل عمل مأجور أو في شكل نشاط تجاري لكانت النتيجة هي حرمان هذا المتقاعد من استثمار خبرته وكفاءته المهنية من جديد، ولماذا لا نقول كذلك حرمانه من إقامة مشروع تجاري أو صناعي وتشغيل بعض العمال كذلك[16]. ولنا في القضاء الإداري خير مثال على استثمار خبرات الأجير كالقرار رقم 572 بتاريخ 27-4-2004 الذي رخص فيه القاضي الإداري بالجمع بين معاش التقاعد وأجرة العامل، في حالة توظيف المتقاعد من جديد في منصب لا يصنف ضمن السلك الذي كان ينتمي إليه، وينطلق هذا الموقف من كون معاش التقاعد يخول للمستفيدين منه مقابل الاقتطاعات التي تنجز على أجورهم طيلة حياتهم الإدارية، وهو بذلك لا يشكل امتداد لأجرة العمل.

لهذا، فإن حكم المحكمة الإدارية بالرباط حينما قضت بإمكانية الجمع بين راتب المعاش وأجرة العمل، كانت صائبة في حكمها، لكن عندما أضافت في حيثياتها أن القانون الصادر بالجريدة الرسمية تحت عدد 99/77 بتاريخ 2001/03/15 الممنوع بموجبه الجمع بين الأجرة والمعاش أو أي إيراد آخر يدخل في حكمه، تكون قد سلكت طريقا آخر يفرض ضمنيا عدم إمكانية الجمع بين راتب المعاش وأجرة العمل، وهذا يتنافى مع مدلول المعاش الذي هو مقابل الاقتطاعات التي تنجز على أجور المتعاقدين طيلة حياتهم الإدارية وهو لا يشكل امتدادا لأجرة العمل. فبالرغم من القانون عدد 77-99 الذي أصدره المشرع بقصد المنع من الجمع بين الأجرة والمعاش، فإن هذا القانون يعتبر في جوهره ومضمونه غير دستوري، لأنه يتنافى مع المفهوم الإنساني للتقاعد.

وبالإضافة إلى الشروط الموضوعية السابقة فإنه يتعين على العامل البالغ سن التقاعد أن يتقيد ببعض الإجراءات الشكلية وهي تقديم طلب الحصول على معاش أو راتب الشيخوخة إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ويتم تعزيز ذلك الطلب بشهادة ميلاد العامل وشهادة توقفه عن العمل[17].

16 - IRENE HOSKINS: Comment Concilier Vie professionnelle et aide aux personnes âgées: Un aperçu du problème R .I.T; n° 3; 1993; p. 385.

17 - ويلاحظ أن من القوانين المقارنة من رتبت جزاءا جنائيا في حالة عدم إخطار العامل مؤسسة الضمان الاجتماعي بالتغير الذي يطرأ على وضعيته المهنية، وهكذا فقد اعتبر القانون التونسي أن العامل الذي لم يخبر الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي التونسي بوضعيته المهنية الجديدة يرتكب جريمة النصب، ويعاقب على هذا الأساس. ينظر في هذا النحو:

N. LADHARI : «Traité de sécurité sociale», Connaissance pour tous, culture juridique et sociale, Fondation nationale pour la traduction, l>établissement des textes et les études Beït Al Hekma, Carthage 1990, p.187.

بعد التطرق للشروط التي يتطلبها المشرع المغربي للاستفادة من راتب الشيخوخة، نتساءل عن راتب الشيخوخة الذي يستحقه العامل عند وصوله سن التقاعد؟

الفقرة الثانية: المقتضيات الجديدة لمشروع القانون رقم 12–117 القاضي بتغيير وتتميم الفصلين 53 و57 مكرر من ظهير 1972

لقد جاء مشـــروع القانـــون رقم 117–12 الذي يقضي بتتميم الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 المتعلق بنظام الضمان الإجتماعي، والذي يهدف في مضمونه إلى تغيير وتتميم الفصلين 53 و77 مكرر من نظام الضمان الإجتماعي المتعلقين بشروط الاستفادة من راتب الشيخوخة، وذلك من أجل منح مؤمني الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الذين لا يتوفرون على 3240 يوما من الاشتراك حين بلوغهم سن الستين عاما ولا يزاولون أي نشاط مأجور، تعويضا يساوي مجموع اشتراكاتهم بعد تحيينها حسب معدل الفوائد الصافية لودائع الصندوق، وذلك لأنه لا يعقل أن يظلوا لا يستفيدون من أي تعويض بالرغم من اشتراكهم بالنظام[18].

وقد مر هذا المشروع بالإجراءات التالية:

1 – طرح الموضوع في جولة أبريل 2011 للحوار الاجتماعي؛

2 – صدور توصية بمحضر 26 أبريل 2011 للحوار الاجتماعي تنص على ما يلي: «مراجعة قانون الضمان الاجتماعي بالنسبة للمؤمنين الذين لا يتوفرون على 3240 يوما من التصريح، ودعوة المجلس الإداري للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للبث في الموضوع من كل جوانبه، بناءا على نتائج الدراسة التقنية التي سينجزها الصندوق في هذا الصدد في الدورة المقبلة لمجلسه الإداري».

18 – ولا تخفى النسبة الكبيرة التي يتم حرمانها، من مؤمني الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والبالغين سن التقاعد، من أي تعويض أو معاش بسبب عدم توفرهم على شرط 3240 يوما من الاشتراك بالصندوق. وهو ما يجعل عددا كبيرا من هؤلاء إلى تقديم شكايات في الموضوع وفي مآل اشتراكاتهم. ونتيجة لذلك طرحت المركزات النقابية المشاركة في الحوار الإجتماعي هذا الموضوع للدراسة خلال دورة أبريل 2011. وتم التأكيد في محضر 26 أبريل 2011 للحوار الإجتماعي على ضرورة مراجعة قانون الضمان الاجتماعي بالنسبة للمؤمنين الذين لا يتوفرون على 3240 يوما من التصريح بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، ودعوة المجلس الإداري للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للبث في الموضوع من كل جوانبه. وسيمكن خروج مشروع هذا القانون إلى حيز الوجود أكثر من 385 ألف مؤمن بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من الاستفادة من استرجاع اشتراكاتهم بالإضافة إلى الفوائد المترتبة عنها والتي ستصل إلى ما يزيد عن 630 مليون درهم. حسب ما جاء في الكلمة التي ألقاها السيد وزير التشغيل والشؤون الاجتماعية بمناسبة تقديم مشـــروع القانـــون رقم 117–12 السالف الذكر، والذي يقضي بتتميم الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ 15 من جمادى الآخرة 1392 (27 يوليو 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي أمام لجنة التعليم والشؤون الثقافية والاجتماعية بمجلس المستشارين يوم الخميس 21 نونبر 2013.

3 – دراسة الموضوع من طرف لجنة التسيير والدراسات التابعة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وإصدارها لتوصية صادق عليها المجلس الإداري للصندوق في 10 أبريل 2012 بقرار يقضي بمنح مؤمني الصندوق الذين بلغوا سن 60 سنة ولم يستوفوا 3240 يوم من الاشتراك، تعويضا يساوي مجموع اشتراكاتهم بعد تحيينها حسب معدل الفوائد الصافية لودائع الصندوق، وذلك كما يلي:

أ) ابتداء من سنة 2000، بالنسبة للمؤمنين البالغين وقتئذ 60 سنة دون أن يكونوا متوفرين على 3240 يوم من الاشتراك، على أن يقدموا طلبات الاستفادة داخل أجل أقصاه سنتان من تاريخ دخول هذا الإجراء حيز التنفيذ.

ب) ابتداء من بلوغ السن القانوني للتقاعد بالنسبة للمؤمنين الجدد الذين لا يتوفرون على 3240 يوم من الاشتراك، شريطة أن يتقدموا بطلبهم داخل أجل أقصاه 5 سنوات.

مصادقة المجلس الإداري للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي على توصية لجنة التسيير والدراسات بتاريخ 10 أبريل 2012؛

د) إعداد مشروع قانون بتعديل وتتميم القانون رقم 1.72.184 المتعلق بالضمان الاجتماعي وبرمجته في المخطط التشريعي الاستعجالي؛

هـ) مصادقة المجلس الحكومي على مشروع القانون بتاريخ 28 ماي 2013 وإحالته على مجلس المستشارين بتاريخ 13 غشت 2013.

وتتمثل مقتضيات مشروع القانون رقم 117 , 12 في ما يلي:

1 – تعديل الفصلين 53 و77 مكرر من الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ 15 جمادى الآخرة 1392 (27 يوليو 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي؛

2 – منح المؤمن البالغ سن 60 سنة والمتوقف عن العمل والغير متوفر على 3240 يوما من الاشتراك، الحق في استرجاع اشتراكاته بعد تحيينها حسب معدل نسبة الفوائد الصافية لرصيد التأمين المتعلق بالتعويضات الطويلة الأمد؛

3 – إقرار إمكانية استرجاع ذوي حقوق المؤمن الذي لا يتوفر على شرط 3240 يوما من الاشتراك من التوصل باشتراكات المؤمن المتوفى؛

4 – عدم تخويل الحق في استرداد مجموع الاشتراكات للمؤمن له الذي يستفيد من راتب الشيخوخة في إطارا لتنسيق بين أنظمة الاحتياط الاجتماعي؛

5 – تحديد أجل المطالبة باسترجاع الاشتراكات داخل أجل خمس سنوات، ما لم تحل دون ذلك قوة قاهرة؛

6 – منح الحق للمحالين على التقاعد خلال الفترة الممتدة من فاتح يناير 2000 إلى تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ الذين لا يتوفرون على 3240 يوما من الاشتراك، من استرداد اشتراكاتهم، شريطة تقديم طلب لهذا الغرض داخل أجل أقصاه سنتان، ما لم تحل دون ذلك قوة قاهرة، ابتداء من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ.

إجمالا، يمكن القول، إن هذا المشروع جاء بمجموعة من المقتضيات الهامة، والتي تروم في طياتها شمول مجموعة من الفئات التي تحرم من التعويض بعد إحالتها على سن التقاعد ولم تتمكن من جمع الرصيد المحدد للاستفادة من معاش هذا التقاعد.

المطلب الثاني: راتب الشيخوخة والزمانة 19

يحق للعامل الذي بلغ سن التقاعد والمتوفر على كل الشروط التي سبق وأن أشرنا إليها، الحصول على راتب الشيخوخة، ويقدر هذا الراتب طبقا للفصل 50 من ظهير 1972 ب 50% من الأجر الشهري إذا كان العامل يتوفر على 3240 يوما من التأمين، يضاف إليه 1% عن كل زيادة تقدر ب 216 يوما من التأمين دون أن يتعدى الراتب 70%.

وعلى كل، فإن هذا المبلغ غير كاف لا بالنسبة للمؤمن له، على اعتبار أنه كلما ازداد الإنسان في العمر إلاوازدادت نفقاته خصوصا الصحية منها.أما الاعتبار الثاني فهو كون الأجير المؤمن له معيل لأسرة، ولا زال يتحمل تكاليفها، فكيف سيواجه تكاليف المعيشة، والتي هي في ارتفاع مستمر بهذا الراتب الذي لا يغطي حتى مصاريفه وحده.

ولكل هذه الاعتبارات وغيرها، تبقى مراجعة نسبة هذا الراتب ضرورة ملحة، وفي هذا الصدد يتعين على مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أن تبحث مستقبلا

19 – تدخل تعويضات الزمانة في إطار التعويضات الطويلة الأمد كالشيخوخة، وتتبر الزمانة عاهة ينتج عنها عجز كلي مستمر يحول دون القيام بأي عمل مع احتمال ما قد يقع من تحسن عند استفحال حالة المصاب الصحية. وباستقرا مقتضيات المادتين 47 و 48 من قانون الضمان الاجتماعي يتبين أن الزمانة التي يحميها المشرع المغربي تتعلق بحالة واحدة فقط هي حالة العجز الكلي الذي يجعل المصاب عاجزا عن مزاولة اي عمل يدر عليه كسبا، وعليه فقد اشترط المشرع المغربي للاستفادة من راتب الزمانة، أن يتوقف المصاب بزمانة عن كل عمل يدر عليه أرباحا.
للتفصيل أكثر حول الزمانة في إطار الضمان الاجتماعي ينظر دنيا مباركة: الوجيز في القانون الاجتماعي، الطبعة الثانية 2003.

عن الوسائل التي تسمح لها بهذه المراجعة. وتماشيا مع هذا الإطار يقترح رأي فقهي[20] أن يتم ذلك من خلال التوظيف النافع لأموال الصندوق، وعبر التنسيق مع المؤسسات الأخرى المهتمة بنظام التقاعد، وأن تتم الزيادة في رواتب الشيخوخة ب 10% أو 20% [21].

والملاحظ أن راتب الشيخوخة يقترب من راتب الزمانة، وذلك لأن راتب الزمانة يحدد أيضا في 50% من الأجر الشهري للعامل، ويضاف إليه 1% عن كل مدة تأمين زائدة عن مدة التأمين الأصلية وهي 1080 يوما، وأن هناك أيضا حدا أقصى يقدر ب 70% من الأجر الشهري للعامل.

20 – يراجع: الحاج الكوري، دور الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في التنمية، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص. 755–756.

21 – ينظرهودى لمخلخل: إصلاح الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالمغرب، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، تخصص قانون الأعمال والمقاولات، جامعة محمد الخامس بالرباط، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية – السويسي، 2012، ص. 67.

المبحث الثاني:

الاستراتيجيات البديلة لحماية الشيخوخة بالمغرب

إن من الاعتبارات الأساسية التي تستوجب التفكير في استراتيجية بديلة لحماية الشيخوخة بالمغرب، التزايد المهول والمستمر لعدد الأشخاص المسنين بهذا البلد. وهكذا فبعد أن كان الأشخاص الذين بلغوا سن التقاعد يقدر بـ 1,3 مليون نسمة سنة 1982 انتقل عدد هؤلاء ووصل سنة 2005 إلى 2,3 مليون نسمة، و2,7 سنة 2010، ويرتقب أن يصل إلى 24,5 في أفق عام 2050 مما ينذر بالانخفاض في عدد الفئات العمرية الشابة التي تقل أعمارها عن 15 سنة.

وفي جميع الأحوال، فإنه يتعين البحث عن الإطار الملائم لتوفير حماية أفضل للأشخاص المسنين، وذلك حتى لا تشعر هذه الفئة الاجتماعية بعد وصولها إلى مرحلة العصر الثالث بأنها أصبحت تعيش على هامش الحياة الاقتصادية والاجتماعية والعائلية، فماهي إذن أهم معالم هذا الإطار الجديد لحماية الشيخوخة؟

من الفقه[22] من يرى ضرورة تحسين مستوى الحماية الاجتماعية التي يوفرها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، أضف إلى ذلك أنه كي يتم توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لكل الأشخاص المسنين يجب توفير حماية الشيخوخة في إطار التنسيق بين كل مؤسسات الحماية الاجتماعية المعنية بالتقاعد، ثم كذلك ضرورة تشجيع المتقاعدين على القيام بدور فاعل في الحياة الاجتماعية والثقافية.

المطلب الأول: تحسين مستوى الحماية التي يوفرها نظام الضمان الاجتماعي

إن المتمعن في مختلف الأحكام الواردة في قانون الضمان الاجتماعي؛ والمتعلقة بحماية الشيخوخة يلاحظ لا محالة أنها تمتاز بالجمود وعدم الفعالية في بعض الأحيان، وذلك لعدة أسباب منها أن كل الأحكام المذكورة لا تضمن للشخص المتقاعد سوى نسبة من أجره السابق، في حين أن الشخص المتقاعد يحتاج إلى خدمات اجتماعية وصحية

22 – ينظر: الحاج الكوري، دور الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في التنمية، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص. 753 وما يليها.

متنوعة لا يستطيع الحصول عليها بواسطة الراتب الذي يحصل عليه من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والذي يتقاضاه مرة كل ثلاثة أشهر.

وعموما، فلتحسين مستوى الحماية التي يوفرها نظام الضمان الاجتماعي للأشخاص المتقاعدين يتعين التفكير في إعطاء العامل المؤمن له الحق في الحصول على جزء من راتب التقاعد النسبي في نظام الضمان الاجتماعي، كما يتعين أيضا التفكير في الوسائل التي تسمح بمراجعة المعاشات بصفة دورية، وذلك في ظل ارتفاع الأسعار وتكاليف المعيشة.

الفقرة الأولى: الأخذ بنظام التقاعد النسبي

يمكن تطبيق أحكام التقاعد النسبي في نظام الضمان الاجتماعي بغية تمكين العامل الذي يتوفر على أقدمية معينة ولازال لم يصل بعد إلى سن التقاعد من الحصول على نسبة من معاش الشيخوخة، وذلك لأن قانون الضمان الاجتماعي المغربي لم يشر إلى حق العامل المؤمن له في الحصول على تقاعد نسبي رغم الفوائد التي تترتب عن تطبيق هذا النوع من التقاعد[23]، وذلك بالمساهمة مثلا في خلق فرص جديدة للشغل والاعتراف للعامل باسترداد جزء من الاشتراكات التي ساهم بها للتأمين عن شيخوخته، وعلى كل، فإنه يمكن وضع أحكام خاصة بنظام التقاعد النسبي في القطاع الخاص[24].

الفقرة الثانية: المراجعة الدورية لمعاش الشيخوخة

على الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أن يبحث مستقبلا عن الوسائل التي تسمح له بمراجعة كل المعاشات بما فيها معاش الشيخوخة، ومن الوسائل التي يمكن لمؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أن تلجأ إليها في هذا المجال القيام بالتوظيف النافع لأموال الضمان الاجتماعي وبواسطة التنسيق مع المؤسسات الأخرى المهتمة بنظام التقاعد في بلادنا، لأنه لا يعقل أن يظل العامل المؤمن له يتقاضى خلال الفترة الأخيرة من حياته نفس الراتب بدون زيادة، خصوصا وأن العامل الذي بلغ سن الشيخوخة يكون محتاجا إلى العناية الصحية، وأداء فريضة الحج، والسفر...، أضف إلى ذلك أن الموضف أو العامل يتم إخلاؤه من السكن الوظيفي بعد إحالته على التقاعد، كما جاء في قرار السيد الوزير الأول رقم 3/89/97 بتاريخ 1977/4/05: «في حالة الانقطاع عن العمل لأي سبب من الأسباب، فإن الموظفين المسكنين وجوبا أو المسكنين بحكم القانون أو المسكنين

23 – ينظر محمد حنين، نظام التغطية الاجتماعية في قطاع الوظيفة العمومية، مجلة الشؤون الإدارية، مرجع سابق، ص. 76.
24 – ينظر الحاج الكوري، دور الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في التنمية، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص. 754.

بالفعل في أملاك الدولة وأملاك البلديات، وفي الأملاك المكتراة والمعدة بصفة رئيسية لفائدة مصلحة عمومية يفقدون كل حق في السكنى ويتعين عليهم إفراغ الأماكن في ظرف شهرين».وهذا ما ذهبت إليه محكمة النقض في العديد من قراراتها، نذكر منها على سبيل المثال، القرار عدد 565 المؤرخ في 2006/02/22 الصادر في الملف المدني عدد 2004/3/1/3826 والذي جاء في إحدى حيثياته حرفيا ما يلي: «.... ومن ناحية ثانية، فإنه وحسب الثابت من وثائق الملف والقرار المطعون فيه، فإن وضعية الطالب كموظف سابق هي التي خولته حق السكن في المحل المطلوب إفراغه، وأن بقاءه بالمحل والمخصص للسكن الإداري بعد إحالته على التقاعد وانفصاله عن الإدارة التي مكنته من المحل بسبب ارتباطه بها وظيفيا يبقى غير مبرر ويعطي لقاضي المستعجلات حق البث في النازلة وطول مدة الاعتمار بعد الإحالة لا ينفي صبغة الاحتلال غير المبرر».

وعلى كل حال، فقد أحسن المشرع المغربي صنعا عند إقدامه على إدخال بعض الإصلاحات المهمة على نظام المعاشات التي يقدمها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، من هذه الإصلاحات الزيادة في حصص الاشتراكات المخصصة لتغطية المعاشات، والزيادة في الأجور التي تحتسب على أساسها تلك المعاشات[25].

الفقرة الثالثة: التنسيق بين مختلف أنظمة التقاعد

حتى يتم تحدي مخاطر الشيخوخة يتعين على كل المؤسسات الوطنية التي تهتم بالتقاعد أن تعمد إلى التنسيق فيما بينها من خلال وضع ميثاق مشترك يطلق عليه «الميثاق الوطني للتقاعد أو الميثاق الوطني لحماية الشيخوخة»، خصوصا إذا علمنا أن هناك العديد من المؤسسات التي تهتم حاليا في بلادنا بالتأمين على التقاعد، كالنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد، والصندوق المغربي للتقاعد[26]، والصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي والصندوق المهني المغربي للتقاعد، بالإضافة إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

كما يتعين إضافة إلى كل ما سبق، عدم إقصاء المتقاعد من الحياة المهنية والاجتماعية والثقافية[27].

25 – المرسوم الصادر في 2 فبراير 1993 المتعلق بتحديد الحصص الجدية للاشتراك في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، والمرسوم المتعلق بالزيادة في المعاشات التي يدفعها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، منشور بالجريدة الرسمية عدد 4188, 3 فبراير 1993، ص. 168.

26 - KAFI CHERRAT: Redouane et RADI Abdelmajid: «La Caisse marocaine de retraite» R.J.P.E.M; N° 5; 1979; p. 37.

27 – ينظر الحاج الكوري، دور الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في التنمية، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص. 759.

الفقرة الرابعة: عدم إقصاء المتقاعدين من الحياة المهنية والاجتماعية

كما هو معلوم، فقانون الضمان الاجتماعي يتدخل في كل الدول لحماية الأشخاص المتقاعدين على أساس أن هؤلاء الأشخاص أصبحوا غير قادرين على مزاولة عملهم، فلذلك يتطلب مثلا قانون الضمان الاجتماعي المغربي كغيره من القوانين توقف العامل المؤمن له عن مزاولة أي عمل مأجور لاستفادته من معاش الشيخوخة، ولكن لا يجب إقصاء الأشخاص المتقاعدين بالمرة من الحياة المهنية، إنما يجب التفكير في البحث عن الوسائل الكفيلة بإدماجهم في الحياة الاجتماعية والثقافية.

أولا: عودة المتقاعدين إلى سوق العمل

إذا كانت الحاجة هي التي تدفع بالأشخاص المسنين إلى الرجوع إلى سوق العمل، سواء في الدول الصناعية أو في الدول النامية، فإن الإشكالية التي تطرح هي ألا يؤدي بقاء هؤلاء المتقاعدين في سوق العمل إلى حرمان الشباب من الحصول على مناصب شغل، وهكذا تكون الصعوبة مثارة هنا عند التساؤل هل يؤدي الحق في الشيخوخة أو في معاش الشيخوخة إلى التأثير على الشغل؟ وهل يتوفر المتقاعد فعلا على معاش يسمح بحرمانه من الرجوع إلى سوق العمل من جديد ....؟

إن ما يمكن قوله في هذا المجال أن سوق العمل لا يخضع لضوابط عملية محددة، وعلى أي، وفي جميع الحالات، فإن وجود الأشخاص المتقاعدين في سوق العمل وفي القطاع الخاص على وجه الخصوص، يبقى أمرا واقعا ومن إيجابياته عدم شعور المتقاعد بالعزلة[28] ...

وإن الملاحظ أن المشرع المغربي يحاول تكريس حق العمال المتقاعدين بالحفاظ بمناصبهم ولو بصفة استثنائية[29].

ثانيا: إدماج المتقاعدين في الحياة الاجتماعية والثقافية

كي لا تكون الشيخوخة المرحلة المظلمة في حياة المتقاعد، لا بد من إيجاد الهياكل التي تسمح بإدماج أو مشاركة الأشخاص المتقاعدين في الحياة الاجتماعية

28 – ينظر الحاج الكوري، دور الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في التنمية، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص. 761.

29 – حيث جاء في الفصل 25 من مشروع الاتفاقية الجماعية النموذجية للشغل بأن تسريح العمال يجب أن يشمل في حالة الفصل الجماعي العمال المؤقتين أولا ثم العمال الذين بلغوا سن التقاعد ثانيا وثالثا العمال المتقاعدين الذين تم الاحتفاظ بهم مؤقتا والحاصلين على التقاعد طبقا لأحكام ظهير 6 ماي 1982.

والثقافية، وذلك بتشجيع هؤلاء الأشخاص على تأسيس جمعيات دينية، ثقافية، فنية، فكرية ورياضية...، وبفضل دعم هذه الجمعيات من طرف مؤسسات الحماية الاجتماعية كالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وغيره من المؤسسات المهتمة بالتقاعد، مساهمات الجماعات المحلية ووزارة الصحة والشغل... فإنه من الأكيد سيتم توفير نوع من الحماية والتي لا توفرها أنظمة التقاعد نفسها، بحيث يلاحظ أن المتقاعد لا يتمتع بصفة عامة في كل أنظمة التقاعد إلا بتعويض جزافي هو معاش الشيخوخة في حين أن المتقاعد يكون في حاجة إلى الرعاية الصحية، وإلى القيام برحلات دورية، للترويح عن النفس والإحساس بالانتماء وعدم العزلة والاغتراب...

خاتمة

إن الشيخوخة أو التقاعد ليست مسؤولية ملقاة على الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وحده، وإنما هي مسؤولية مشتركة بين هذه المؤسسة وباقي المؤسسات الأخرى المهتمة بأنظمة التقاعد، هذا إن لم نقل أنها مسؤولية وطنية، وبالتالي فهي ليست قضية تقاعد فحسب، ومن ثمة فإنه يتعين حماية الشيخوخة في إطار استراتيجية عامة وبوسائل متعددة وبتدخل جهات مختلفة، وليس بمنح معاشات تدفع سواء من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، أو غيره من أنظمة الحماية الاجتماعية، وبعبارة أدق يجب معالجة الشيخوخة بمنظور تنموي، وليس بواسطة آليات وقوانين التأمين أو الضمان الاجتماعي فحسب، وبعد ذلك يمكن القول حقا أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يساهم فعلا في التنمية الاجتماعية بمفهومها الواسع.