

"Utilizing Expertise after Retirement"

Muhammad A. Ibrahim
College of Law – University of Samarra
maa_m74@yahoo.com

Received Date: 30/5/2025. Accepted Date: 2/7/2025. Publication Date: 25/12/2025.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#)

Abstract

This research examines the legal framework governing the investment of retirees in Iraq, focusing on their employment after retirement, as one of the ways to benefit from the nation's human capital. The research reviewed the applicable legal provisions, both those related to rights and duties, particularly Resolution No. (361) of 1985 and Instructions No. (7) of 1985. It revealed their inconsistency with constitutional texts and modern laws, such as Labor Law No. (37) of 2015 and Retirement and Social Security Law No. (18) of 2023. The research argues that the absence of specific legislation regulating the employment of retirees has led to the disruption of their energies and their exclusion from the labor market, despite their expertise and competencies. Accordingly, the research calls for the issuance of a special national law addressing this issue, which would ultimately achieve a balance between retirement rights and freedom of work, thus contributing to economic and social development.

Keywords: investment, retirees, post-retirement, human resources, retiree employment.

استثمار الخبرة لما بعد التقاعد

محمد عبد الرحمن ابراهيم*
كلية القانون- جامعة سامراء
maa_m74@yahoo.com

تاريخ الاستلام: 2025/5/30. تاريخ القبول: 2025/7/2. تاريخ النشر: 2025/12/25
المستخلص

يتناول هذا البحث الاطار القانوني المنظم لاستثمار المتقاعدين في العراق، مركزاً على تشغيلهم بعد الاحالة على التقاعد، باعتباره احد اوجه الاستفادة من راس المال البشري الوطني وقد استعرض البحث الاحكام القانونية النافذة سواء ما تعلق منها بالحقوق والواجبات، لاسيما القرار(361)لسنة 1985 والتعليمات رقم(7) لسنة 1985، وتبين تعارضها مع النصوص الدستورية والقوانين الحديثة مثل قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم(18) لسنة 2023، ويذهب البحث الى ان غياب تشريع خاص ينظم تشغيل المتقاعدين ادى الى تعطيل طاقاتهم واقصاهم من سوق العمل على الرغم من تمتعهم بالخبرات والكفاءات، وبناءً عليه يدعو البحث الى اصدار قانون وطني خاص يعالج هذا الموضوع، مما يحقق في النهاية التوازن بين الحقوق التقاعدية وحرية العمل ، مما يسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
الكلمات المفتاحية: الاستثمار، المتقاعدين، بعد التقاعد، الموارد البشرية، تشغيل المتقاعدين.

*أستاذ مساعد دكتور

المقدمة

Introduction

يعد التقاعد محطة انتقالية مهمة في الحياة المهنية للعاملين والموظفين على حد سواء ، حيث يشكل نهاية المسار الوظيفي وبداية مرحلة جديدة قد تحمل في طياتها فرصة واسعة للاستثمار في الخبرات المتراكمة التي اكتسبوها في سنوات الخدمة، الا انه المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العراق اليوم تفرض ضرورة اعادة النظر في الاطار القانوني والاجتماعي المتعلق بتشغيل المتقاعدين، وذلك ليس بوصفهم عبئا على الدولة، بل باعتبارهم موردا بشريا مهما يمكن توظيفه في مجالات متعددة تساهمن في دعم سوق العمل وتطوير الاداء المؤسسي .

ولغرض الاحاطة بالموضوع لابد من التطرق الى الامور التالية :-

أولاً : أهمية البحث: تتجلى أهمية هذا البحث في كونه يعالج خللاً تشريعيا يخص بمرحلة ما بعد التقاعد، حيث تهمل الطاقات البشرية على الرغم من امتلاكها خبرات عملية واسعة يمكن ان تسهم في دعم التنمية الوطنية، وعليه فان هذا البحث يسلط الضوء على ضرورة توفير اطار قانوني متوازن يضمن من جهة الحقوق التقاعدية ويبتigh من جهة اخرى امكانية اعادة دمج المتقاعدين في سوق العمل، مما يحقق اهدافا منها ترشيد الانفاق وتحقيق العدالة الاجتماعية.

ثانياً : مشكلة البحث : تكمن مشكلة البحث في ان التشريعات العراقية الحالية لا تنظم بشكل واضح مسألة تشغيل المتقاعدين بعد احالتهم الى التقاعد، رغم وجود قانون التقاعد الموحد رقم(9) لسنة (2014) (المعدل (الخاص بالموظفين)، وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (18) لسنة(2023)(الخاص بالعمال)،اذ يركز كلا القانونين على تنظيم الحقوق التقاعدية عند انتهاء العمر الوظيفي القانوني للتقاعد ،دون ان ينطرقا الى امكانية اعادة تشغيل المتقاعدين، وفي المقابل، يعتمد تشغيل المتقاعدين على قرارات قديمة، مثل قرارات مجلس قيادة الثورة رقم (361) لسنة (1985)، والتعليمات رقم(7) لسنة 1985 ، والتي وضعت قيوداً صارمة دون مراعاة لمتغيرات سوق العمل والحاجة الى الخبرات، كما ان غياب التنسيق بين هذه القرارات وبين النصوص الدستورية وقانون العمل رقم (37) لسنة 2015 الذي كفل حرية العمل، ادى الى تناقض تشريعي يعيق من خبرات المتقاعدين في القطاع العام والخاص.

ثالثاً : فرضية البحث : ينطلق البحث من فرضية مفادها ان استمرار العمل بالنصوص القانونية المقيدة لتشغيل المتقاعدين، لاسيما القرار رقم(361) لسنة 1985، والتعليمات الملحة به، يشكل عائقا قانونيا يحول دون الاستفادة من الطاقات والخبرات المتقاعدة ، ويتعارض مع المبادئ الدستورية المتعلقة بالحرية الاقتصادية وحق العمل،

ومن ثم فان تجاوز هذا العائق يتطلب اصلاحا تشريعيا وتنظيميا يتيح دمج المتقاعدين في سوق العمل بصورة قانونية وعادلة مع الحفاظ على حقوقهم التقاعدية المكتسبة.

رابعاً : منهجية البحث : اعتمد البحث على المنهج التحليلي الوصفي من خلال تحليل النصوص القانونية ذات الصلة بشغيل المتقاعدين بهدف الوقوف على اوجه القصور والتعارض ، كما تم الاستعانة بالمنهج المقارن عبر تسلیط الضوء لتجارب بعض الدول التي نجحت في تنظيم مسألة تشغيل المتقاعدين ، للاستفادة منها في تقديم مقترنات اصلاحية ملائمة للسوق العراقي.

خامساً :- هيكلية البحث : اعتمدنا في هذا البحث على تقسيمه الى مبحثين رئيسيين، تناول كل منهما جانبا من موضوع استثمار المتقاعدين ، ففي المبحث الاول استعرضنا ماهية استثمار المتقاعدين وقسم الى ثلاثة مطالب ، في الاول مفهوم استثمار المتقاعدين، وفي المطلب الثاني اشكال استثمار المتقاعدين، وفي المطلب الثالث، الفائدة المتواخدة من استثمار المتقاعدين، اما في المبحث الثاني فتناولنا الاطار القانوني لتشغيل المتقاعدين بين القيود والتحديات وسبل المعالجة، وفي ثلاثة مطالب، ففي المطلب الاول ، الاساس القانوني لتشغيل المتقاعدين وفي المطلب الثاني المركز القانوني لتشغيل المتقاعدين وفي المطلب الثالث التحديات التي تواجه المتقاعدين وسبل المعالجة، وفي ختام البحث اورينا الخاتمة التي قسمناها الى نتائج توصلت اليها والمقترحات التي نراها ضرورية لمعالجة الاشكاليات المطروحة.

المبحث الأول

ماهية الاستثمار للمتقاعدين

The Nature of Investment for Retirees

يعتبر التقاعد مرحلة انتقالية تمثل نهاية الحياة الوظيفية للعاملين في القطاع العام والقطاع الخاص والبداية لمرحلة جديدة تتطلب التكيف مع اوضاع مختلفة اجتماعية ومهنية واقتصاديا وتكمم اهمية هذه المرحلة في ما يمكن ان تتيحه من فرص للاستفادة من طاقات وخبرات تراكمت لدى المتقاعدين على مدى سنوات خدمتهم ، وعليه ان تسلیط الضوء على هذه الفئة يعد امراً ضروريا من اجل توظيف امكاناتهم المالية والفكرية والبشرية بشكل يسهم في تحقيق الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية ، ومن هذا المنطلق سنوضح في المطلب الاتية ابرز المفاهيم المتعلقة باستثمار المتقاعدين:

المطلب الأول
Section One
مفهوم استثمار المتقاعدين
The Concept of Retiree Investment

يقصد باستثمار المتقاعدين توظيف القدرات البشرية والمادية للمتقاعدين بعد انتهاء سن الخدمة الوظيفية الرسمية¹ ، بحيث لا يفهم التقاعد على انه نهاية لمساهمة الفرد في المجتمع، بل بداية جديدة يمكن فيها تحويل الخبرات والمعارف الى ادوات انتاجية في ميادين مختلفة ، فالاعتقاد السائد بان التقاعد يعني التوقف التام عن العمل وهذا لا يتماشى مع طبيعة الانسان التي فطر عليها للعمل والعطاء ، لذلك فان التقاعد لا ينبغي ان يفسر على انه عزلة عن النشاط او انقطاع على الحياة الانتاجية ، بل يجب ان ينظر اليه كمرحلة انتقالية تسمح للفرد بالانتقال من العمل الرسمي الى اشكال اخرى من الأنشطة، مثل العمل الحر او العمل الفني او التطوعي او العمل من المنزل او عن بعد² لصالح نفسه او مع الآخرين.

تعد بعض الدول المتقدمة مثل السويد والنرويج ، نماذج رائدة في هذا المجال حيث تتبنى سياسات واضحة لدمج المتقاعدين في سوق العمل من خلال توفير فرص عمل مناسبة ومجازية لهذه الفئة بهدف الاستفادة من خبراتهم المتراكمة وتعزيز مشاركتهم في مختلف الانشطة الاقتصادية والاجتماعية³.

وعليه فان استثمار المتقاعدين لا يقتصر على اعادة تشغيلهم فقط ، بل يشمل كذلك توظيف خبراتهم في مجالات متعددة منها، الوظائف الاستشارية ، كالتدريب والتأهيل المهني، المشاريع الصغيرة، المساهمة في منظمات المجتمع المدني، مما يعزز مفهوم الاستثمار للموارد البشرية، ومحققا التنمية المستدامة وبناء مجتمع منتج يستفيد من جميع فئاته العمرية.

المطلب الثاني
Section Two
أشكال استثمار المتقاعدين
Forms of Retiree Investment

يتخذ استثمار المتقاعدين اشكالاً متعددة تشمل مختلف الجوانب المهنية والمالية والاجتماعية، بما يسمح لهم من الاستفادة من مهاراتهم وخبراتهم ومدخراتهم واموالهم بالإضافة الى مكافأة نهاية الخدمة التي حصلوا عليها بعد انتهاء حياتهم الوظيفية ، وتسهم هذه الانشطة في تعزيز دورهم الاقتصادي والاجتماعي وتوفير فرص انتاجية حقيقة لهم بعد التقاعد ، ويمكن تصنيف اشكال استثمار المتقاعدين ضمن الفروع الآتية:

الفرع الأول
Subsection One
استثمار خبرات المتقاعدين

Investing Retirees' Expertise

تعد مشاركة المتقاعدين في مجال الخبرة الأكademية والتربوية والادارية بعد ان اصبح خبيرا في ميدانه الذي كان يعمل بها لذا يمكن الاستفادة من تقديم الاستشارات او القيام بعملية التعليم والتدريب المهني، وهذا ما نجده في امريكا في سن 65-70-80. قد يتقادد الاشخاص وهم يحملون الشهادات الجامعية مع اطالت امد الحياة وتمتعهم بالقدرات العقلية من الاطباء والمحامين، الا انه يتصور لدى البعض انهم يحرمون نظرائهم من اهل الاختصاص من فرص العمل، بالمقابل يشجع الفرد على التخطيط من اجل تحقيق الضمان الخاص به⁴، وبذلك انهم يواصلون العمل بسبب انعدام الامن الوظيفي في حال عدم وجود سبولة او ايرادات مالية خاصة بعد الازمات المالية، مما يحقق نتيجة مفادها المساهمة في توسيع اقتصاد البلد.

الفرع الثاني
Subsection Two
الاستثمار المالي للمتقاعدين

Financial Investment for Retirees

يشكل الاستثمار المالي للمتقاعدين فرصة واحدة لدعم الاقتصاد الوطني والاستفادة من المكتنفات التي ادخلها المتقاعد طيلة حياته الوظيفية سواء اكانت طريق المصارف او الصناديق الادخارية او الحصول على المساعدة الاجتماعية او مكافأة نهاية الخدمة⁵، وبذلك يكون توجيه تلك الاموال نحو استثمارات عقارية او انشاء تلك المشاريع المتوسطة والصغيرة او الحرف اليدوية او التعامل بالأسهم والسنادات او الدخول في سوق المضاربة او تأسيس تلك المنشأة او المشاريع⁶، وهذه تعزز الارقاء بهوياتهم واهتمامهم او الانخراط في مجال الزراعة او التجارة الإلكترونية، وهذه الامور كلها تدعم عجلة الاقتصاد الوطني وتعود بالنفع على المتقاعد بصورة خاصة.

الفرع الثالث
Subsection Three
الاستثمار الاجتماعي للمتقاعدين

Social Investment for Retirees

إلى جانب الجوانب المهنية والمالية، يبرز الاستثمار الاجتماعي كواحد من اهم الادوار التي يمكن انني يضطلع بها المتقاعدون من خلال المشاركة في الاعمال التطوعية والمبادرات المجتمعية والتي تعزز دورهم المنشود في المجتمع بمشاركةتهم في الانشطة المختلفة التي تتبىء بهم عن العزلة المجتمعية مما يعزز الارقاء بالصحة النفسية ويتمثل

ذلك في دعم الجمعيات الخيرية والمؤسسات التعليمية والثقافية بخبراتهم مثل المشاركة في برنامج تعليم الكبار او ممارسة الارشاد المجتمعي، او رعاية الفئات الضعيفة او المهمشة⁷ في المجتمع مثل الايتام والفقراء وذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة او اطفال الشوارع من خلال تقديم المساعدة المادية والمعنوية او المساهمة في نقل الخبرات الى الجيل الجديد مما يساهم في تنمية المجتمع.⁸

وبذلك يتضح ان استثمار المتقاعدين يكون له ثلاثة اشكال رئيسية تساهم في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية فمن خلال استثمار الخبرات سواء اكانت بالاستشارة او الخبرة او التدريب مما يرفع كفاءة المؤسسات الحكومية والخاصة، اما بالنسبة للاستثمار المالية من خلال توجيه المدخرات للمشاريع المتوسطة والصغيرة مما يحقق فرصة عمل ودعم للاقتصاد الوطني، اما بالنسبة للاستثمار المجتمعي فيكون من خلال نقل القيم والخبرات الادارية الى الاجيال الجديدة مما يساهم في التنمية المجتمعية.

المطلب الثالث

الفوائد المتوقعة من استثمار المتقاعدين

The Expected Benefits of Retiree Investment

نجد ان هناك من الفوائد التي تعزز الاستفادة من خبرات المتقاعدين وتوجيه الدعوات الى تشغيل المتقاعدين، الا انه ان الواقع يشير الى وجود ازدواجية في التقدير حيث يتحقق غالباً بالخبر الاجنبي في مجتمعاتنا ولا ننسى عن سيرته الذاتية او عمره الافتراضي، وهل صلاحيته انتهت في العمل في حين نغفل عن الاستفادة من خبرائنا من ابناء البلد الذين تعبت عليهم الدولة ودرستهم في ارقى الجامعات وهل من المفترض ان انجازاتهم وأبحاثهم تنتهي بانتهاء الارتباط الوظيفي⁹، وهذا الامر يتناقض مع مبدأ العطاء لا يرتبط وظيفة رسمية ، بل يمتد طالما ان الانسان قادر على الانتاج، وفيما يلي ابرز الفوائد المتوقعة من استثمار المتقاعدين.

الفائدة الاولى: دعم الاقتصاد الوطني، يسهم استثمار المتقاعدين في تحسين الوضع المالي لفرد المتقاعد من خلال تعظيم مصادر دخله سواء عبر المشاريع الصغيرة او الاستثمارات المالية او العمل الجزئي، وتعد هذه المساهمة محفزاً في تحريك عجلة الاقتصاد الوطني¹⁰.

الفائدة الثانية: تعزيز الدور المجتمعي، ان انخراط المتقاعدين في الانشطة المجتمعية التطوعية ، لسد اوقات فراغه والذي يعتبر عمل غير مهني لتحقيق غرض ترفيهي او صحي¹¹، في المقابل يعزز مكانتهم الاجتماعية باعتبارهم مصدر للخبرة والحكمة وليس منتج منتهية صلاحيته كما ينظر اليه احياناً.

الفائدة الثالثة: تعزيز الدور التنموي المستدام، يكون من خلال تلك الخبرات الكبيرة للمتقاعدين في تطوير القطاع العام والخاص للدولة والمختص ببرنامج التنمية المستدامة والذي يتعزز من خلال مشاركتهم واستثمارهم مما يحقق رفاهية المجتمع وحماية البيئة¹².

وبذلك يتتبّع ان هناك من الفوائد التي تعزز استثمار المتقاعدين من خلال تحسين المستوى المعاشي، كما يكون بمقدمة عن العزلة او البطالة بعد التقاعد، كما انه يسهم في سند النقص في القطاعات التخصصية النادرة، وفي النهاية يعزز قيم العطاء المستمر بين الاجيال.

المبحث الثاني

Chapter Two

الإطار القانوني لتشغيل المتقاعدين بين القيود والتحديات وآفاق المعالجة The Legal Framework for Employing Retirees: Constraints, Challenges, and Prospects for Resolution

يمثل التقاعد حدث يعزل فيه الشخص ويتنقل إلى حياة الشيخوخة فيتحول هذا الشخص المسن من انسان عامل الى انسان غير عامل ومن شخص منتج مهنيا الى شخص غير منتج مهنيا¹³، وهنا تعتبر مسألة تشغيل المتقاعدين المواضيع المهمة التي تقوم على الاعتبارات القانونية والاجتماعية والاقتصادية ليكون توجّه الدولة نحو الاستفادة من تلك الخبرات المتراكمة ما يتحقّق التوازن بين حقوق المتقاعدين المكتسبة واحقيتهم في موصلة العمل، وفقاً لقدراتهم وخبراتهم من دون المساس بأسس العدالة في توزيع فرص العمل ، لذا سوف نبنيها وفق المطالب الثلاثة التالية:

المطلب الأول

Section One

الأساس القانوني لتشغيل المتقاعدين

The Legal Basis for Employing Retirees

يعد حق العمل من الحقوق الأساسية التي أكدت عليها الشريعة الدولية لحقوق الإنسان حيث تم النص عليها في مواثيق عده اهما وابرزها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 وبشكل خاص في المادتين(23) و(24) فنص على (حق كل فرد في العمل، وحرية اختياره، وضمان شروط عادلة ومرضية، بالإضافة إلى الحق في الحرمة من البطالة والحق في الراحة وأوقات الفراغ) ، كما جاء هذا الحق في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966 حيث تم التأكيد على ذلك في المواد(6) و(7) و(8)، وتتضمن أحكام خاصة فيما يتعلق حق العمل لكل

شخص بدون تميز وحق الشخص في اختيار العمل الذي يؤديه، والحق في الاجر العادل، وتكوين النقابات ، وممارسة حق الاضراب ضمن الحدود القانونية .
اما على مستوى منظمة العمل الدولية فقد اعلن فيلادلفيا الذي اقرته منظمة العمل الدولية سنة 1944 وتحديدا في البند (ثانياً) منه: (ان لجميع البشر أيا كان عرقهم او معتقدهم او جنسهم، الحق في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والامن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص).

وبالتالي يتبيّن ان المنظومة الدولية لحق الانسان في العمل ليس لديه اي شك في تشغيل المتقاعدين ولم تنظم احكام تستثنى هذه الفئة الا ان ماجرت عليه الممارسات العملية في مختلف الدول العالم اتجه بوضوح قيود قانونية او عملية مما حتم من الانسحاب من سوق العمل في مجتمعاتهم¹⁴ .

اما على المستوى الدستوري فنجد ان المشرع العراقي في المادة (22) بنصها :) العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة (، وكذلك المادة(23 / او لا) بنصها:) الملكية الخاصة مصونة، ويحق للملك الانقاص بها واستغلالها والتصرف بها في حدود القانون ، وكذلك المادة(25) بنصها:) تكفل الدولة اصلاح الاقتصاد العراقي وفق اسس اقتصادية حديثة وبما يضمن استثمار كامل موارده ، وتنوع مصادره وتشجيع القطاع الخاص وتنميته)، وبذلك نجد ان تلك النصوص تعزز التوجه نحو الاستفادة من كافة الموارد البشرية بما فيه فئة المتقاعدين ، ويؤكد الدستور انه لا يضع اي حظر على ممارسة التقاعد للنشاط الاقتصادي او المهني، بل بالعكس من ذلك يدعم مبدأ الاستمرارية في العمل ضمن الاطر القانونية

اما على المستوى الوطني فنجد ان المشرع العراقي نظم تنظيميا قانونيا جزئيا لموضوع تشغيل المتقاعدين من خلال قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (361) لسنة 1985 ، وكذلك التعليمات رقم(7) لسنة 1985 ، وهما يمثلان الاطار القانوني الاساسي لتشغيل المتقاعدين في العراق، غير ان هذا الاطار يتسم بالتقيد والجمود حيث يفرض شروطا صارمة على تشغيل المتقاعدين ، ولا يواكب التطورات الاقتصادية وسوق العمل الحديث، ولا ينسجم مع المبادئ الدستورية ومع التوجهات الدولية التي تدعوا الى اشراك الجميع في التنمية .

يتضح مما سبق ان الاساس القانوني لتشغيل المتقاعدين موجود ومشروع من الناحية الدولية والدستورية ، بل ويعحظى بدعم صريح من مواثيق حقوق الانسان والدستور العراقي، ومع ذلك ان القيود التشريعية القديمة المتمثلة في قرارات تعود لحقبة الثمانينيات لازالت تشكل عائقا امام تفعيل هذا الحق مما يستوجب مراجعة شاملة

للنصوص القانونية الوطنية بما يحقق الموائمة مع المستجدات الاقتصادية ويضمن استثمار هذه الفئة استثماراً عادلاً وفعالاً.

المطلب الثاني

Section Two

المركز القانوني لتشغيل المتقاعدين

The Legal Status of Retiree Employment

نظراً لحاجة الدولة إلى الاستفادة من الكفاءات والخبرات المتراكمة لدى فئة المتقاعدين في القطاع العام والخاص والمختلط، فقد صدر قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم(361) لسنة 1985¹⁵، وتبنته التعليمات رقم(7) لسنة 1985، التي نظمت إليه تشغيل المتقاعدين¹⁶، وقد حدد هذا الإطار التشريعي حقوق وواجبات الأطراف المتقاعدة مما يشكل الأساس لتحديد المركز القانوني لتشغيل المتقاعدين، وفق فرعين رئيسيين:

الفرع الأول

Subsection One

حقوق تشغيل المتقاعدين

Rights Related to Employing Retirees

هناك مجموعة من الحقوق تنظم تشغيل المتقاعدين للعمل في القطاع العام أو الخاص أو المختلط، سواء أكان للمتقاعد أو الجهة المشغلة بموجب القرار رقم(361) لسنة 1985 او بالتعليمات رقم(7) لسنة 1985 وعلى النحو التالي:
أولاً: حق الاستمرار بصرف الراتب التقاعدي، وهنا يستمر المتقاعد بالاستفادة من راتبه التقاعدي والاجر معه اثناء تشغيله بموجب عقد العمل المنظم بموجب القرار رقم(361) لسنة 1985¹⁷.

وبالتالي يتبيّن انه المتعاقد من الممكن الاستفادة من الراتب التقاعدي بالإضافة من الاجور المستحقة من التعاقد لغرض التحسين المعاشى وفي النهاية يكون دافع للعمل وزيادة في الانتاج.

ثانياً: الحق في الحصول على اجر مناسب: يجيز القرار تشغيل المتقاعدين بدوام اعتيادي باجر مقطوع يعادل الحد الادنى للأجر لتلك المهنة التي يشغل او يعين عليها¹⁸، وهو ما يكفل العدالة والكرامة المهنية.

ثالثاً: الحق في الاجازات: وهنا يستحق المتقاعد المشمول بالتشغيل بموجب هذه التعليمات الاجازات الثلاثة¹⁹، الاولى، اجازة اعتيادية باجر تام لمدة (8) ايام ، واجازة مرضية باجر تام لمدة(8) ايام، واجازة بدون اجر لا تتجاوز(30) يوم في السنة.

رابعاً: الحق في مخصصات اضافية: وهذا ما تذهب إليه التعليمات المختصة بتشغيل المتقاعدين²⁰ من منح مخصصات مثل (اجور الساعات الاضافية ،العدوى ، الخطر ، النقل) او مخصصات مقطوعة للعاملين في المستشفيات، في حال تحقق شروط منها بشرط وجود تخصيص واعتماد مالي.

الفرع الثاني

Subsection Two واجبات تشغيل المتقاعدين

Duties Related to Employing Retirees

هناك مجموعة من الواجبات يلتزم بها المتّقاعد او الجهة المشغلة للعمل سواء كانت بالقطاع العام او الخاص ، وهذا ما سوف نبيّنه لتلك الواجبات وفق القرار رقم(361) لسنة 1985 او بالتعليمات رقم (7) لسنة 1985 وعلى النحو التالي:

اولاً: الالتزام بشروط العقد المدني: ان ما تذهب اليه المادة (2) من القرار 361 لسنة 1985 بنصها: (يجوز تشغيل المتّقاعدین الذين يتمتعون بمؤهلات علمية او فنية او تخصیصه معينة بدوام جزئي لعدد معین من الايام أسبوعيا او لساعات محددة يوميا وفقاً لاتفاق وبأجر شهري مقطوع يتم الاتفاق عليه)، وبذلك يتم تشغيل المتّقاعد بموجب عقد عمل ينظم العلاقة بينه وبين الجهة المشغلة له.

والسؤال الذي يطرح على بساط البحث؟ ما هي الاحكام القانونية التي تطبق على هذه العقود؟ هل قانون الخدمة المدنية ام قانون التقاعد الموحد ام قانون العمل ام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي.

وهذا ما ذهبت اليه محكمة التمييز الاتحادية بقرارها²¹ ان العلاقة بين المتّقاعد وجهة التشغيل عند التقاعد تخضع لقواعد العامة في القانون المدني وليس لقانون العمل او قانون التقاعد والضمان الاجتماعي ، مادام التشغيل قد تم بموجب القرار(361).

وبذلك يتبيّن ان العلاقة بين المتّقاعد وبين الجهة التي تعاقدت معه بموجب هذا القرار علاقة تعاقدية مدنية وليس وظيفية عامة او علاقة عقدية تخضع لقانون العمل، حيث لا يترتب عليها التدرج الوظيفي او الخدمة التقاعدية.

ثانياً: عدم احتساب المدة التعاقدية لأغراض التقاعد: وهذا ما تذهب اليه المادة (3) من تعليمات رقم (7) لسنة 1985 بنصها (لا تحسب مدة تشغيل المتّقاعد لأغراض التقاعد والضمان الاجتماعي). وبذلك يتبيّن ان المشرع العراقي لم يحسب تلك المدة لأغراض التقاعد بالنسبة للعاملين في القطاع العام او الخاص لانتفاء العلة من اقرارها ولاستقرار المعاملات المتعلقة بالتقاعد.

ثالثاً: عدم اعادة التوظيف الرسمي: وبالتالي لا يعتبر التشغيل (اعادة للخدمة) بل علاقة تعاقدية خاصة وحسب ما نصت عليه المادة الثامنة من التعليمات رقم (7) لسنة

بنصها: (ان الحقوق والالتزامات التي يضمنها عقد العمل المرفقة بهذه التعليمات ملزم حسراً لطريقها ولا تخضع لقانون العمل او قانون التقاعد والضمان الاجتماعي).

رابعاً: عدم جواز التشغيل لأسباب تقصيرية او عدم الكفاءة: وهنا يلتزم المتتقاعد والجهة المشغلة له بعدم جواز التشغيل بنصها في المادة(3) الفقرة 5 (بنصها: (لا يجوز تشغيل المتتقاعد اذا كان قد احيل الى التقاعد او الفصل من الخدمة لأسباب تقصيرية او عدم الكفاءة)، وهذا نجد المشرع هنا قد سد الباب للمتقاعدين في التعاقد مهم اذا كان هناك من الاسباب والسيرورة الذاتية التي تمنع تشغيلهم وحتى لا يكون هناك ملاذ امن للفاسدين والمقصرين وغير الكفوئين.

يتبيّن ان المركز القانوني للمتقاعد عند تشغيله يبني على علاقة تقاعدية مدنية مستقلة عن نظام الوظيفة العامة او نظام العمل التقليدي، كما ويتمتع المتتقاعد بعدد من الحقوق المالية والمعنوي، مقابل التزامات محددة تتضمّن هذه العلاقة في اطار قانوني يمنع التوظيف الرسمي ويضمن في الوقت نفسه الاستفادة من الكفاءات مع مراعاة الضوابط المهنية والاخلاقية، وان هذا الاطار على الرغم ما يقدمه من تنظيم لا يزال بحاجة الى مراجعة تشريعية لتوسيع نطاق التشغيل وازالة القيد الجامدة، بما يلائم مع مبادئ العدالة الاجتماعية والاقتصادية التي كفلها الدستور.

المطلب الثالث

Section Three

التحديات التي تواجه المتقاعدين وسبل المعالجة

Challenges Facing Retirees and Approaches to Address Them

تمثل فئة المتقاعدون شريحة مهمة من شرائح المجتمع ذات رصيد معرفي ومهني تراكم عبر سنوات طويلة سواء اكان في القطاع العام او الخاص او المختلط، الا انه على الرغم من توفر الامكانيات والكافاءات لدى اغلب عدد كبير منهم، الا ان هناك من الاسباب والتحديات التي تحد من دمجهم في سوق العمل مجدداً، ولذا بات لازماً الوقوف على هذه التحديات بشكل عميق مما يمهد في امكانات الاصلاح والمعالجة، مما يحقق في النهاية التوازن بين الحفاظ على استحقاقات التقاعد وتمكينه من المساهمة في التنمية، وهذا ما سوف نبيّنه في الفروع التالية:

الفرع الأول

Subsection One

التحديات التي تواجه استثمار خبرات المتقاعدين

Challenges to Utilizing Retirees' Expertise

هناك مجموعة من التحديات التي تواجه استثمار خبرات المتقاعدين وتتجلى بوجود قصور تشريعي واضح بشأن تنظيم تشغيل المتقاعدين، كما ان استمرار العمل بقرارات ادارية وتشريعية سابقة لا تتسمج مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية في الوقت الراهن، وكذلك التضارب بين القوانين وتعدد النفسيرات بشأنها مما يحتم في النهاية الى تقييد فرص عمل المتقاعدين الى العودة الى سوق العمل وهذا ما سوف نبيّنه في الفقرات التالية:

الفقرة الاولى: التحديات التشريعية: ان محدودية النصوص القانونية المنظمة لتشغيل المتقاعدين تكون من ابرز المعوقات التي تواجه المتقاعدين في العراق وعدم وجود غطاء قانوني تشريعي من يعزز الارقاء بهذه الشريحة المهمة، فلم تكن هناك سوى قرارات مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (361) لسنة (1985)، والتعليمات رقم(7) لسنة 1985 والخاصة بتشغيل المتقاعدين والذي يمثل الغطاء القانوني لتشغيل المتقاعدين، وقيد تشغيل المتقاعدين بحدود صارمة دون مراعاة لمتغيرات سوق العمل وال الحاجة الى الخبرات، كما ان غياب التنسيق بين هذه النصوص من الدستور وقانون العمل رقم (37) لسنة 2015 الذي كفل حرية العمل، مما ادى الى تناقض تشريعي يعيق الاستفادة من الطاقات البشرية المتقاعدة العاملة في القطاع العام والخاص، وهنا في هذا المطاف يجب التمييز بين اعادة التعيين في الوظائف العامة وبين العمل بعد التقاعد، فنجد في قانون التقاعد الموحد رقم(9) لسنة 2014 المعدل (خاص بالموظفين) والذي نظم حالة الادارة الى الوظيفة العامة فحظر الجمع بين الراتب التقاعدي والراتب من الوظيفة العامة²²، ومن مفهوم المخالفة بالإمكان تشغيل المتقاعدين اذا لم تكن هناك اعادة للخدمة وانما تكون من خلال الخروج من الخدمة بصورة نهائية والاحالة الى التقاعد ولم يمنع اي نص في القانون من العمل من جديد وفق عقد تشغيل المتقاعدين والذي يحكمه القانون المدني ، مع عدم مراعاة لاختلاف طبيعة العمل او طبيعة العقد الجديد سواء اكان (وظيفي، استشاري ، موظف).

الفقرة الثانية: التحديات الادارية: تمارس بعض الجهات الحكومية العاملة في دوائر الدولة من الاجراءات الادارية التي تقييد من امكانية الاستعانة بالمتقاعدين ، وذلك يعود الى مجموعة من الاسباب، اما لغياب التعليمات التنظيمية الداخلية او بسبب الخوف للتعاقد مهم او بسبب افتقار اغلب دوائر الدولة الى اليات جادة لحصر الكفاءات

التقاعدية والتي من الممكن استثمارها واعادة دمجها الوظيفي بعد نهاية المطاف
بإحالة الى التقاعد

الفقرة الثالثة: التحديات الاقتصادية والاجتماعية: ان من التحديات ذات الطابع الاقتصادي والذي يكون مرتب بترشيد الانفاق الحكومي في ظلقيود المفروضة على التعيين والتعاقد، مما يحتم في النهاية بالنظر اليه بأنه عبء مالي حتى وان لم يكن هناك بديل كفؤ على الرغم من حاجته الى الاجر الرمزي او التعاقد المؤقت²³، اما من الناحية الاجتماعية فوضعت قيود قانونية حمت على المتقاعدين العودة للحياة المهنية مما ادى الى انسحابه من سوق العمل، او قد تكون هناك نظر مجتمعية باعتبارهم خارج دائرة الانتاج²⁴.

الفرع الثاني

Subsection Two

سبل المعالجة القانونية لاستثمار خبرات المتقاعدين

Legal Approaches to Utilizing Retirees' Expertise

ان ما تفرضه التحديات التي تواجه تشغيل المتقاعدين من ضرورة تبني اصلاحات قانونية وادارية متكاملة تهدف الى تفعيل طاقاتهم المهنية والتي تخدم مصلحة المجتمع، وللقيام بذلك لابد من ايجاد حلول تشريعية وتنظيمية توافق بين ضمان حقوق المتقاعدين وتشجيعهم للمشاركة في سوق العمل وهذا ما سوف نبيه في الفقرات التالية:

الفقرة الاولى: المعالجة التشريعية: والتي تكون من خلال اعادة النظر في النصوص القانونية النافذة، واصدار تشريع خاص ينظم تشغيل المتقاعدين وفق الاتي:

أ— اعادة النظر في النصوص القانونية النافذة، من خلال تعديل او الغاء القرارات التي تشغل فيها المتقاعدين، والسماح بالتشغيل ضمن ضوابط وشروط معينة، كان يكون التعاقد مؤقتا او بموجب عقود استشارية لا تترتب عليه اعباء تقاعدية جديدة.

ب— اصدار تشريع خاص بتشغيل المتقاعدين: والذي يكون من خلال تضمن هذا التشريع مناليات واضحة لاستثمار خبرات المتقاعدين، كما ويحدد فيه شروط التقاعد وطبيعة المهام وقترة التعاقد واثرها على الراتب التقاعدية ، الخدمات الاجتماعية التي تقدم لهذه الشرحة، مع ضمان عدم الالخل بمبادئ العدالة وتكافؤ الفرص.

الفقرة الثانية: المعالجة الادارية وهذا يكون وفق الشكل التالي:

أ— تنظيم قاعدة بيانات وطنية للكفاءات التقاعدية، وهذه تشمل المعلومات الوظيفية والخبرات والمهارات، وتكون متاحة لدوائر الدولة التي تحتاج الى خبرات في مجالات محددة من خلال دائرة التشغيل التدريب المهني التي نظم عملها قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015²⁵، وهنا يكون التدريب على اعمال مهنية وهنا نجد تهيئة الفرص امام كل شخص لكي ينمي قدراته العقلية والجسمانية، وتدريبه على اعمال يحترفها في

صباه او شبابه، مما يمكنه من كسب رزقه او على الاقل تعينه على المعيشة، كالقيام بأعمال الورق او القيام بأعمال علمية كتسجيل درجات الحرارة اليومية او اتجاه الريح، او استنبات بعض النباتات البسيطة التي لا تحتاج الى جهد كبير او القيام بأعمال النسخ او التطريز والنسيج²⁶، وفضل هذه الوسيلة الإنسانية للضمان الاجتماعي واضحة في اختزال مدة البطالة وتوفير الاعانات وزيادة الانتاج مع حفظتها على المهارات الفنية للعمال وعدم ضياعها اثناء التعطيل²⁷.

ب - تشجيع التعاقد المؤقت والاستشاري، وهذا يكون في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والصحة والمجلات الهندسية ، مما يمكن المتقاعدين ان يسدوا فجوات نوعية دون الحاجة الى تعينات دائمة.

ج - اصدار تعليمات موحدة: والتي توضح طريقة اجراءات التعاقد وتحديد المسؤوليات الادارية والقانونية مما يمنع الاجتهادات الفردية او التعسف في التفسير

الفقرة الثالثة: المعالجة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والذي يكون من خلال التنظيم التالي:

أ- نشر الوعي المجتمعي بقيمة المتقاعدين، والذي يكون عبر حملات التوعية الاعلامية والتنقيفية التي تعزز من مكانه الارقاء بالمتساعد كعنصر منتج ومساهم بالتنمية.

ب - تشجيع المتقاعدين على العمل لحسابهم الخاص مع مراعات ترتيبات العمل المتعلقة احتياجات كبار السن وقدراتهم على العمل بتنظيم عمل لبعض ساعات واحتساب الاجور على اساس ساعات العمل²⁸.

ج - دعم المشاريع المتوسطة والصغيرة، والذي يكون منة خلال دعم الدولة لبرامج التدريب والتمويل خاصة للمتقاعدين من ذوي الدخل المحدود.

د. انشاء جامعات تعنى بالمتقاعدين والتي تسمى بجامعات المسنين او جامعات العمر الذهبي او جامعات الجيل الثالث وكل تتشابه في برامجها وتصل الى حوالي 700 جامعة تضم ما يقارب 10 الف مسن تقدم للمتقاعدين او على وشك التقاعد دورات تدريبية مخصصة تراعي احتياجاتهم ومتطلباتهم وميولهم²⁹.

هـ - الغاء مصطلح التقاعد الذي ارتبط بالمرض وبنهاية عملبني الانسان فمن خلال دمج قانون التقاعد الموحد وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي بمؤسسة تسمى (التأمينات الاجتماعية الموحدة) ، من خلال ايجاد مؤسسة عامة او هيئة عامة للخبراء الحال اليها جميع من يصدر بحقه حكم التقاعد ليواصل امجاده وعطاءه حسب قدراته وخبراته وتأهيله بشكل اختياري مما يؤمن لهم التعزيز النفسي والضمان الصحي والعائد المادي المغربي والدور الاجتماعي اللائق بالمتقاعدين³⁰.

يتضح ان تشغيل المتقاعدين في العراق يواجه تحديات قانونية وادارية تمنع الاستفادة من خبراتهم بسبب قصور التشريعات التي تنظم عملهم، ولضمان دمجهم الفعال في سوق العمل تيرز الحاجة الى اصلاحات تشريعية وتنظيمه تضمن التوازن بين استحقاقهم التقاعدي ومتطلبات التنمية الوطنية.

الخاتمة

Conclusion

- بعد التوفيق من الله سبحانه وتعالى في كتابة هذا البحث تمكنا من التوصل إلى مجموعة من النتائج والمقترحات المهمة نوردها على النحو الآتي:-
- أولاً: الاستنتاجات :-** نجد ان هناك مجموعة من النتائج نوردها على النحو التالي :-
- 1- يتجاوز استثمار المتقاعدين التشغيل الوظيفي إلى توظيف خبراتهم واستثماراتهم المالية والمشاركة في العمل الاجتماعي والتطوعي.
 - 2- أثبتت التجار بالدولية ان تشغيل المتقاعدين يحقق فوائد اقتصادية واجتماعية كبيرة اذا ما تم تنظيمه بقانون يوازن بين الراتب التقاعدي وحق العمل.
 - 3- ان البيئة التشريعية العراقية المنظمة لتشغيل المتقاعدين لاتزال تعاني من قصور، بسبب استمرار العمل بقرارات قيمة مثل القرار(361) لسنة 1985 والتعليمات رقم(7) لسنة 1985 والتي لم توافق التحولات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع العراقي.
 - 4- توجد تعارضات بين هذه القرارات و الدستور العراقي لسنة 2005 وقانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015، وللذين يكفلان حرية العمل وعدم التمييز في العمل.
 - 5- الطبيعة القانونية لعقد تشغيل المتقاعدين يعد من العقود غير المسماة لذا يخضع لأحكام القانون المدني والقضاء العادي في فض النزاعات.
 - 6- يفتقر قانون التقاعد الموحد رقم(9) لسنة (2014) (المعدل) (خاص بالموظفين)، وكذلك قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (18) لسنة(2023)(الخاص بالعمال)، إلى معالجة صريحة لمسألة تشغيل المتقاعدين بعد انتهاء العمر الوظيفي مما يخلق فراغاً تشريعياً يؤثر على تنظيم هذا الجانب.
- ثانياً :- المقترفات :-** نجد ان هناك مجموعة من التوصيات التي تعزز الارتفاع بالمتقاعدين وعلى النحو الآتي :-
- 1- تعديل او الغاء القرار 361 لسنة 1985 والتعليمات المرتبطة به ليتواءم مع الدستور وقانون العمل النافذ.
 - 2- تنظيم تشريع خاص ينظم تشغيل المتقاعدين يضمن الجمع الجزئي بين الراتب التقاعدي واجر العامل وفق ضوابط موضوعية مع الشمول بمزايا الخدمات الاجتماعية من السكن والترفيه والتعليم الجامعي وبناء مراكز مجتمعية خاصة بالمتقاعدين.
 - 3- تحفيز القطاعين العام والخاص على اشراك المتقاعدين بخبراتهم كمستشارين او مدربين او متعاقدين بشكل مؤقت او موسمي او جزئي.

- 4- دعم وتطوير برامج وطنية لدعم مشاريع المتقاعدين الاستثمارية ويكون من خلال تسهيلات مالية وادارية واعفاءات ضريبية تشجع المتقاعدين على الاستثمار.
- 5- نشر ثقافة استثمار ما بعد التقاعد عبر الاعلام والتعليم، لتعزيز النظر الايجابية لدور المتقاعدين في المجتمع.
- 6- انشاء جامعات للمتقاعدين تهتم بتأهيلهم علميا واجتماعيا واستثمار خبراتهم ضمن اطار اكاديمي من بناء ينسجم مع مبدأ التعليم مدى الحياة مما يسهم في دمجهم بالمجتمع بصورة منتجة دون المساس بحقوقهم التقاعدية.
- 7- انشاء هيئة عامة مستقلة تعنى بتنظيم واستثمار خبرات المتقاعدين تسمى (الهيئة العامة لخبراء العراق) تمنح صلاحيات تسجيل وتصنيف المتقاعدين من ذوي الكفاءات العلمية والمهنية مع اشراكهم بمشاريع التنمية والاستشارات، بما يضمن الاستفادة من راس المال البشري الوطني ويدعم وزارة الدولة بخبرات مهنية مستقلة.

الهوامش Endnote

- 1 - مجموعة مؤلفين: الاقتصاد اليوم كيف يعمل؟ ترجمة د. هاني صالح، مكتبة العبيكان، الرياض، 2008، ص 71.
- 2 - د. حمدي احمد سعد : العمل عن بعد (ذاتيته - تنفيذه)، دار الكتب القانونية ، دار شتات للنشر والبرمجيات ،جمهورية مصر العربية، 2010 ، ص 13.
- 3 - صلاح الدين شريف: خصائص التكوين المورفولوجي لأسرة العامل في الدول النامية وتاثيرها على السياسات الاجتماعية والاقتصادية المخطط، مجلة العمل العربية، القاهرة ، ع، 11، 1978 ، ص 104.
- 4 - تشارلز شوتلاند: برنامج الضمان الاجتماعي في الولايات المتحدة، ترجمة كامل إبراهيم، مطبعة المعرفة، القاهرة، 1963، ص 68.
- 5 - ريتشاردسون (ج هنري) : الجوانب الاقتصادية والمالية للضمان الاجتماعي ، ترجمة الحسيني شريف وآخرون، الهيئة العامة لشئون المطبع الاميرية ، القاهرة، 1970، ص 45.
- 6 - د. محمد عزيز: اقتصاد العمل، مطبعة المعارف بغداد، 1958 ، ص 18.
- 7 - د. عادل عازر ود. ثروت اسحق: المهمشون بين الفئات الدنيا من القرى العاملة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، 1987 ، ص 9.
- 8 - د. احمد ابراهيم حمزة: العمل الاجتماعي التطوعي الواقع والمأمول، ط 1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة،الأردن ، عمان، 2015 ، ص 45.
- 9 - د. عبد الله الحريري: كيف الحال" رؤية سلوكية معرفية في الشأن العام والاصلاح الهيكلية والمسؤولية الاجتماعية، ط 1، منشورات ضفاف، بيروت ، لبنان، 2014، ص 68.
- 10 - د. احمد ابراهيم حمزة: السياسة الاجتماعية ، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2015، ص 323.
- 11 - د. حسن شحاته سعفان: الخدمة الاجتماعية ميدانها وتاريخها وبرامجها ومناهجها، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، بلا سنة نشر، ص 64.
- 12 - فيليب كوتلر نانسي: المسؤولية الاجتماعية للشركات، ط 1، ترجمة علاء احمد اصلاح ، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، مصر، 2011، ص 40.
- 13 - د. ابراهيم يونس: الشيوخة الناجحة في ضوء علم النفس الايجابي، مؤسسة حرس الدولية، الاسكندرية، 2018 ، ص 108.
- 14 - د. يوسف الياس: الحماية القانونية لكيان السن في دول مجلس التعاون، ط 1 ، سلسلة الدراسات الاجتماعية، 69، منظمة العمل العربية، البحرين، 2012 ، ص 128.
- 15 - قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (361) لسنة 1985 والمنشور في جريدة الوقائع العراقية ذي العدد 3040 في 1985/4/8.
- 16 - تنظم هذه التعليمات ذي الرقم (7) لسنة 1985 الاحكام الخاصة بتشغيل المتقاعدين في القطاع العام والخاص والمختلط والمنشورة وفق الرابط التالي: <https://wiki.dorar-aliraq.net> ، اخر زيارة بتاريخ 2025/5/22.
- 17 - المادة (3/رابعا) من تعليمات ذي الرقم (7) لسنة 1985 و الخاصة بتشغيل المتقاعدين.
- 18 - المادة(1) من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (361) لسنة 1985 .
- 19 - المادة (7) م من تعليمات ذي الرقم (7) لسنة 1985 و الخاصة بتشغيل المتقاعدين.
- 20 - المادة (4) من تعليمات ذي الرقم (7) لسنة 1985 و الخاصة بتشغيل المتقاعدين.
- 21 - قرار محكمة التميز الاتحادية ذي الرقم 446/هيئة عامه 2011 في 13/2/2012 غير منشور.
- 22 - المادة(36/ثالثا) من قانون التقاعد الموحد رقم(9) لسنة 2014 المعدل .
- 23- د. ابراهيم يونس: مصدر سابق، ص 75.
- 24 - د. يوسف الياس مصدر سابق ، ص 128.
- 25 - نظم المشرع العراقي التشغيل والتدريب المهني في المواد(17 الى 29) من قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015.
- 26 - د. حسن شحاته سعفان: مصدر سابق، ص 64، كذلك اشار اليه، د. محمد كامل البطريرق: الخدمة الاجتماعية مهنة ذات علم وفن" دراسة تحليلية لنطورة الخدمات الاجتماعية واساليب العمل بها، ط 2، مكتبة الانجلو المصرية، 1962، ص 80.
- 27 - محمد بارك حجير: الضمان الاجتماعي - دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية حقوق جامعة القاهرة، دار الهنا للطباعة والنشر، 1956، ص 116.
- 28 - د. يوسف الياس: مصدر سابق، ص 130.
- 29 - د. ابراهيم يونس: مصدر سابق، ص 354.
- 30 - د. عبد الله الحريري: مصدر سابق، ص 69.

المصادر
References

1. Books

- i. Multiple Authors. Economy Today: How It Works? Translated by Dr. Hani Saleh, Obikan Library, Riyadh, 2008.
- ii. Dr. Hamdi Ahmed Saad. Remote Work (Its Nature – Implementation), Dar Al-Kutub Al-Qanuniya – Dar Shatat for Publishing and Software, Arab Republic of Egypt, 2010.
- iii. Charles Shotland. The Social Security Program in the United States, translated by Kamel Ibrahim, Al-Maaref Press, Cairo, 1963.
- iv. Richardson, J. Henry. Economic and Financial Aspects of Social Security, translated by Sherif Al-Husseini et al., General Authority of Imperial Presses, Cairo, 1970.
- v. Dr. Muhammad Aziz. Labor Economics, Al-Maaref Press, Baghdad, 1958.
- vi. Dr. Adel Azer & Dr. Tharwat Ishaq. The Marginalized among the Lower Segments of the Workforce, National Center for Social and Criminal Research, Cairo, 1987.
- vii. Dr. Ahmed Ibrahim Hamza. Voluntary Social Work: Reality and Aspirations, 1st edition, Al-Maseera Publishing and Printing House, Amman, 2015.
- viii. Dr. Abdullah Al-Hariri. How Are You? A Cognitive-Behavioral Perspective on Public Affairs, Structural Reform, and Social Responsibility, 1st edition, Dhafaf Publications, Beirut, Lebanon, 2014.
- ix. Dr. Ahmed Ibrahim Hamza. Social Policy, 1st edition, Al-Maseera Publishing and Printing House, Amman, 2015.
- x. Dr. Hassan Shehata Saafan. Social Work: Its Field, History, Programs, and Methods, Anglo-Egyptian Library, Cairo, no date.

- xi. Philip Kotler & Nancy. Corporate Social Responsibility, 1st edition, translated by Alaa Ahmed Islah, International House for Cultural Investments, Egypt, 2011.
- xii. Dr. Ibrahim Younis. Successful Aging in Light of Positive Psychology, Horus International Foundation, Alexandria, 2018.
- xiii. Dr. Youssef Elias. Legal Protection of the Elderly in GCC Countries, 1st edition, Social Studies Series 69, Arab Labor Organization, Bahrain, 2012.
- xiv. Dr. Muhammad Kamel Al-Batriq. Social Work: A Profession of Science and Art, 2nd edition, Anglo-Egyptian Library, 1962.
- xv. Muhammad Mubarak Hajir. Social Security – A Comparative Study, Al-Hana Printing and Publishing House, Cairo, 1956.

2. Theses and Dissertations

- i. Muhammad Mubarak Hajir. Social Security – A Comparative Study, PhD thesis submitted to the Faculty of Law, Cairo University, 1956.

3. Research Articles

- i. Salah Al-Din Sherif. Morphological Composition Characteristics of the Worker's Family in Developing Countries and Its Impact on Planned Social and Economic Policies, Arab Labor Journal, Cairo, Issue 11, 1978.

4. Laws, Decisions, and Instructions

- i. Dissolved Revolutionary Command Council Decision No. 361 of 1985, published in the Iraqi Gazette, No. 3040, 8/4/1985.
- ii. Instruction No. 7 of 1985 regarding the employment of retirees in the public, private, and mixed sectors, accessed via dorar-aliraq.net, last visited 22/5/2025.
- iii. Article (3/ Fourth) of Instruction No. 7 of 1985 regarding the employment of retirees.
- iv. Article (1) of Dissolved Revolutionary Command Council Decision No. 361 of 1985.

- v. Article (7) of Instruction No. 7 of 1985 regarding the employment of retirees.
- vi. Article (4) of Instruction No. 7 of 1985 regarding the employment of retirees.
- vii. Federal Court of Cassation Decision No. 446 / General Panel / 2011, 13/2/2012 (unpublished).
- viii. Unified Retirement Law No. 9 of 2014 (amended) – Article (36/ Third).
- ix. Labor Law No. 37 of 2015 – Articles (17–29) on employment and vocational training.