



كلية القانون
College of Law

Tikrit University Journal for Rights

Journal Homepage : <http://tujr.tu.edu.iq/index.php/t>

Legal provisions for the retirement of a public employee in Iraq and the Kurdistan Region

Prof. Dr. Abdulmalik Younis Mohammed

College of Law, University of Salahaddin, Erbil, Iraq

tujr@tu.edu.iq

Researcher: Hero Mahfouz Abdelkader

College of Law, University of Salahaddin, Erbil, Iraq

tujr@tu.edu.iq

Article info.

Article history:

- Received 7 November 2022
- Accepted 16 November 2022
- Available online 1 Sept 2024

Keywords:

- Legal Provisions
- Public Employee Retirement

Abstract: In our research, we dealt with legal regulation of retirement in accordance with the conditions and controls included in the employment and civil retirement legislation, which is a case of the employee's discontinuation from practicing his work, and it is also considered the natural case for ending this relationship, which in turn differs from other unusual cases of ending the work relationship, so he benefits from it. The employee, whenever he meets the conditions for benefit (legal age, length of service and pension contributions). Referring the employee to retirement, whether at his request or by force of law due to reaching the legal age, disability or death, has several effects, whether on the employee or on the management, and thus

results in the interruption of the functional bond that linked the employee to the institution to which he belongs, so he loses the capacity of the employee and the consequences He has rights and duties, and one of these rights is his right to a monthly salary, which in this case is compensated by the retirement salary.

© 2023 TUJR, College of Law, Tikrit University

الاحكام القانونية لتقاعد الموظف العام في العراق وإقليم كردستان

أ.د. عبدالمك يونس محمد

كلية القانون، جامعة صلاح الدين، اربيل، العراق

tujr@tu.edu.iq

الباحثة. هير و محفوظ عبدالقادر

كلية القانون، جامعة صلاح الدين، اربيل، العراق

tujr@tu.edu.iq

معلومات البحث :

تواريخ البحث:

- الاستلام : ٧ / تشرين الثاني / ٢٠٢٢
- القبول : ١٦ / تشرين الثاني / ٢٠٢٢
- النشر المباشر : ١ / ايلول / ٢٠٢٤

الكلمات المفتاحية :

- الاحكام القانونية

- تقاعد الموظف العام

الخلاصة: تناولنا في بحثنا هذا التنظيم القانوني للإحالة إلى التقاعد وفقاً لشروط وضوابط تتضمنها تشريعات التوظيف والتقاعد المدني وهو حالة من حالات إنقطاع الموظف عن مزاولة عمله، ويعتبر كذلك الحالة الطبيعية لإنهاء هذه العلاقة والذي يختلف بدوره عن الحالات الأخرى الغير عادية لإنهاء علاقة العمل، فيستفيد منه الموظف متى توفرت فيه شروط الإستفادة (السن القانوني و مدة الخدمة والتوقيفات التقاعدية)، أن إحالة الموظف الى التقاعد سواءً بطلب منه أو بقوة القانون بسبب بلوغه السن القانوني أو العجز أو الوفاة يترتب عنها عدة آثار سواءً على الموظف أو على الإدارة، وبالتالي ينتج عنها إنقطاع الرابطة الوظيفية التي كانت تربط الموظف بالمؤسسة التي ينتمي إليها، فيفقد صفة الموظف وما يترتب عنه حقوق وواجبات، ومنبين هذه الحقوق حقه في راتب شهري والذي يعوض في هذه الحالة براتب التقاعد.

© ٢٠٢٣، كلية القانون، جامعة تكريت

المقدمة : التعريف بموضوع الدراسة:

يعتبر نظام التقاعد أحد الوسائل التي وجدت في نظام الحماية الإجتماعية والذي يقوم على فلسفة قانونية مفادها أنه إذا كان العمل ضروري فإن العامل يحتاج كذلك إلى الراحة ويكون للعامل الحق في التوقف عن النشاط ويؤمن له قانون التقاعد دخلاً تعويضياً كافياً يضمن له ولأسرته عيشاً كريماً وهنا لك عوامل

عديدة التي لا بد أن تأخذ بنظر الاعتبار من قبل التشريعات الوظيفية عند إحالتها إلى التقاعد الموظفين بعد بلوغهم السن القانونية أو عند تحديدها لتلك السن، إذ تلجأ بعض الدول عادة عند تحديد السن القانوني لترك الخدمة مدفوعة بعوامل عديدة منها الاجتماعية والصحية والإقتصادية وتؤدي هذه العوامل دوراً فعالاً ومؤثراً في رفع سن الإحالة الى التقاعد أو خفضها.

تبعاً لما يمليه النظام العالمي المعاصر، وعملاً على تحقيق الاستقرار الاجتماعي، وضع المشرع العراقي، ككل الدول نصوص تنظيمية تناولت شروط الإستفادة من نظام التقاعد وأليات ضمان معاش للموظف بعد انتهاء علاقة العمل. وقد اخترنا موضوع الرسالة ليتناول احد الجوانب المتعلقة بالموظف العام، وهو موضوع تقاعد الموظف العام، وذلك لبيان النظام القانوني الذي يحكم هذا الموضوع.

اهمية البحث:

تحقيق الاستقرار الاجتماعي في أي دولة يبدأ من مدى إهتمام نظامها بمجال الضمان الاجتماعي الذي يشكل الحلقة الأهم في سلسلة الأدوات التي تستعملها الحكومات لتحقيق التكامل الاجتماعي والمشاركة في تحمل الأعباء لتوفير السلام والحماية الاجتماعية للعمال والموظفين وأسرهم وبالتالي توفير الاستقرار الاجتماعي للمجتمع بأكمله.

وتسليط الضوء على النظام القانوني للتقاعد كجزء من نظام الضمان الاجتماعي، والذي يساهم في حماية فئة المتقاعدين وذوي حقوقهم، يؤدي الى بحث سبل إجراء المزيد من الإصلاحات في سبيل تحقيق النتائج المرجوة من هذه الأنظمة.

إشكالية البحث:

- ماهو الإطار القانوني لقطاع التقاعد في العراق والإقليم ؟

- هل تلبى قوانين التقاعد حاجيات المتقاعدين؟

منهج البحث

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج التحليلي والمقارن وذلك لغرض الإحاطة بكافة جوانب الموضوع.

أسباب إختيار

من بين الأسباب التي جعلتنا نختار هذا الموضوع بالتحديد من بين باقي المواضيع الأخرى نذكر منها الأسباب الموضوعية

معرفته ما هو نظام التقاعد

معرفة ما مدى حماية القانون للموظف بعد إحالته الى التقاعد

الأسباب الذاتية

حادثة الموضوع والميول اليه لعدم تناوله الكثير

هيكلية البحث:

تبعاً لطبيعته موضوع البحث ارتأينا ان نقسمه الى مطلبين, خصصنا الاول منها لتنظيم القانوني لإحالة الموظف الى التقاعد والعوامل المؤثرة فيها , ويتضمن هذا المطلب الى فرعين خصص الاول منها لبيان معنى الإحالة الى التقاعد , والثاني للعوامل المؤثرة في تحديد سن الإحالة إلى التقاعد .

أما مطلب الثاني ، الذي حمل عنوان الراتب التقاعدي وحالات إستحقاقه فقد تضمن ثلاثة أفرع الفرع الأول تطرق إلى مفهوم الراتب التقاعدي وفرع الثاني ناقش حالات إستحقاق الراتب التقاعدي بينما فرع الثالث فقد جاء بعنوان كيقية إحتساب الراتب التقاعدي في قوانين الإقليم.

المطلب الأول

معنى الإحالة إلى التقاعد والعوامل المؤثرة فيها

تقتضي الضرورة بحث هذا الموضوع في فرعين ،نبحث في الأول معنى الإحالة الى التقاعد ونخصص الثاني للعوامل المؤثرة في تحديد السن القانونية للإحالة الى التقاعد او كما يأتي:-

الفرع الأول

معنى الإحالة إلى التقاعد

تتضمن قوانين ونظم الخدمة المختلفة قواعد تنظم تقاعد الموظفين وتجعله وجوبياً بعد سن معينة حيث يقدر النظام ان هذا السن متى بلغها الموظف لا يكون قادراً على مباشرة مهام وظيفته من الناحيتين الجسمية والذهنية التي تتطلب مراعاته وإراحته من اعباء العمل ومنحه راتباً تقاعدياً يصرف له طوال حياته او لأولاده بعد وفاته و هذا ما يسمى السن القانونيه للإحالة الى التقاعد لذلك يعرف السن التقاعدي بأنه "هو سن الذي ينسحب فيه العامل نهائياً من الهيئة العاملة ويتوقف مجهوده الإنتاجي ،ويرى البعض ان سن التقاعد إنما يرتبط بالناحية الوظيفية ويتحدد بالسن الذي تضحل فيه مقدرة العامل على الإنتاج"^١.

الفرع الثاني

العوامل المؤثرة في تحديد السن القانونية للإحالة الى التقاعد

من المهم ان يكون تحديد السن القانوني للتقاعد في ضوء أسس عملية وعلمية حديثة ومرتبطة بأوضاع الإقتصادية و سكانية وإجتماعية للبلاد ،إذ تؤدي هذه العوامل دوراً مؤثراً في رفع سن الإحالة الى التقاعد أو خفضها و من هذه العوامل:-

أولاً:- القوة الإقتصادية للدولة لاشك ان للاوضاع الاقتصادية تأثيراً على السن القانونيه لإنهاء الخدمة فكلما كانت الدولة تتمتع بالسياسة اقتصادية و مركز اقتصادي قوي كان ذلك أحد الاسباب في بقاء السن القانونية لإنهاء الخدمة مرتفعاً^١ بما يتيح لها الإستفادة من القوى العاملة الى أكبر قدر ممكن ،مثل ما حدث في اليابان والولايات المتحدة الأمريكية ويحدث العكس في الدول النامية .^٢

ثانياً:- البطالة

تعرف البطالة على أنها التعطل التوقف الجبري أو الإختياري في بعض الأحيان لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما،على الرغم من قدرة القوة العاملة،و رغبتها في العمل والإنتاج^٣أو زيادة عدد العاملين المتوفرين عن فرص العمل المتاحة ،قد يتأثر تحديد سن القانوني للتقاعد بفعل سياسة التشغيل التي تعتمد عليها اي دولة في الظروف التي ترتفع فيها نسبة البطالة مما يستوجب تخفيض سن التقاعد، وذلك لإفساح المجال امام المتقدمين لتقلد الوظائف العامة من الإلتحاق بالخدمة وحتى لا تتفاقم في الوقت ذاته مشكلة البطالة نتيجة قلة فرص العمل المتاحة لهم^٤

ومن جانبنا نرى إن على الدولة في مواجهة البطالة ان تقوم بتشجيع وتفعيل دور القطاع الخاص كمساهم في توفير فرص الشغل وان تهتم بإقامة خطط التنمية الإقتصادية والإجتماعية و وان تباعد عن التوجه للوظائف الحكومية.

المستوى الصحي في الدولة

د.حسان عبد الله يونس الطائي، إنقضاء الرابطة الوظيفية والرقابة القضائية على القرارات الصادرة بشأنها ،مركز الدراسات العليا للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ،الجيزة ،مصر، ٢٠١٧ ،ص ٦٨١
حسين جعيجع العوايدي ،النظام القانوني للتقاعد في الجزائر ،بحث مقدم الى جامعة الجزائر،كلية الحقوق ، بن عكنون ،الجزائر ،٢٠٠٢-٢٠٠٣،ص ٤٧٢
خالد الوزني ،أحمد الرفاعي ،مبادئ الإقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق ،دار وائل للنشر ،عمان ،الأردن،٢٠٠٦،ص ١٦٢٣
٥- د.حسان عبد الله يونس الطائي، مصدر سابق ،ص ٧٠

ان تحديد سن التقاعد لا بد وان يرتبط بالنواحي البيولوجية لكبار السن ومدى انعكاس احوالهم الصحية على القدرة الإنتاجية^١، فاذا كان المستوى الصحي متقدماً نتيجة لتوفر الخدمات الصحية انعكس ذلك على ارتفاع في عدد السكان كما تشير التطورات التاريخية خلال العقود الأخيرة من سكان العالم الى تغير مستمر وملحوظ في تركيبة السكان العمرية حيث تتراجع نسب الشرائح السكانية الشابة إلى إجمالي السكان وتزايد متوسطات الأعمار ونسب الشيخوخة^٢ الأمر التي يترتب عليه الكثير من الآثار السلبية التي منها تحول جانب كبير من السكان من منتجين الى مستهلكين وإرتفاع الإنفاق الحكومي على كبار السن^٣ لذلك نرى انه لا بد للدولة أن تلجأ الى حلول غير التقليدية مع المشكلة و إعادة النظر في طريقة الاستفادة من الطاقات البشرية كبيرة في السن وإستثمار خبرات كبار السن ومهاراتهم في اعمال مناسبة لقدراتهم العضلية والعقلية..

جنس العامل

تذهب العديد من التشريعات الى منح التقاعد للمرأة في سن مبكر تقل عن الحد المقرر بالنسبة للرجل بصرف النظر عن الأعمال التي يشتغل فيها، على اساس ان قوة تحمل المرأة على الاستمرار في العمل أقل منها بالنسبة للرجل لاسباب ترجع الى التكوين الجسماني او لدرجة التحمل وطبيعة المرأة ومدى المسؤوليات الملقاه على عاتقها اجتماعياً عن الأسرة و تحمل اعباء الأمومة^٤.

وهكذا فان تحديد السن القانونية لإنهاء الخدمة يتأثر بالظروف والإعتبارات السابقة بصورة واضحة وبحاجة الإدارة وإمكانياتها المالية .

المطلب الثاني

مفهوم الراتب التقاعدي و حالات إستحقاقه

سنقسم هذا المطلب الى فرعين ،نتناول في الفرع الاول، مفهوم الراتب التقاعدي في حين نتناول في الفرع الثاني ،حالات إستحقاقه وكما يأتي:-

الفرع الأول

الفونس شحاتة،مصدر سابق،ص٧٧١

سعود بن هاشم جليدان ،تحديات شيخوخة السكان ،بحث منشور على النت في الموقع الإلكتروني بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٩

² <http://www.alarabiya.net/amp/aswaq/opinions/2021/08/30>

هلال حسين حسن الدلوي،النظام القانوني لتقاعد الموظف العام في العراق ،دراسة مقارنة ،رسالة مقدمة إلى مجلس كلية القانون -جامعة بغداد كجزء من متطلبات نيل درجة ماجستير في القانون العام ،٢٠١٣،ص٦١³

هلال حسين حسن الدلوي،نفس المصدر،ص٦٣٤

الراتب التقاعدي

اشار قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ معدل النافذ في الإقليم قبل تعديله الى تعريف الراتب التقاعدي بأنه الراتب الشهري الذي يستحقه الموظف عند احواله على التقاعد بموجب هذا القانون كما وشارقانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل النافذ أيضاً الى تعريف الراتب التقاعدي بأنه" الراتب الشهري الذي يستحقه المتقاعد كما وأوضح

بأن المتقاعد هو كل شخص يستحق عن خدماته راتباً تقاعدياً او مكافئة تقاعدية او مبلغاً مقطوعاً وفقاً لأحكام هذا القانون".

وعرفها المشرع الأردني بأنها "راتب التقاعد الشهري الذي يخصص بموجب أحكام هذا القانون"^١

اما الفقه فقد ذهب البعض الى ان معاش التقاعد هو عبارة عن" مخصصات مالية التي تدفع شهرياً إلى أفراد كانوا يعملون لدى الهيئات العامة قبل إحالتهم على التقاعد .^٢ وقيل :أن تجعل الدولة للموظف مرتباً شهرياً،بعد بلوغه سنّاً معينة،أو بعد مكوثه في الوظيفة مدة معينة،أوبعد عجزه عن العمل ،مقابل إقطاع جزء من راتبه الشهري ،ويستمر هذا المرتب مدة حياة الموظف ،وينتقل بعد موته إلى المستحقين من عائلته حسب النظام.^٣

ومما تقدم يمكن تعريف الراتب التقاعدي بأنها مبلغ الذي يصرف شهرياً للمتقاعد بعد إنتهاء خدمة بمقتضى القوانين والأنظمة متى توافرت الشروط القانونية لإستحقاقه.

و يحتوي الراتب التقاعدي على عنصرين العنصر الاول نسبة مئوية من راتب الموظف تستقطع كتوقيفات تقاعدية تختلف

بالنسبة للتشريعات الخاصة بنظم التقاعد اما العنصر الثاني فهي مساهمة مالية تخصص من الموازنة العامة للدولة لدعم صندوق التقاعد المنوط به صرف الرواتب التقاعدية.^٤

بالرجوع الى قوانين التقاعد الموحدة النافذة في العراق وهما قانون رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ و قانون التقاعد الموحد ٢٦ لسنة ٢٠١٩ و قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ النافذ في الإقليم نجد بأنها اشترطت لكي يستحق الموظف المتقاعد الراتب التقاعدي يجب أن يشغل وظيفة في الملاك الدائمي للدولة و تستقطع منه التوقيفات التقاعدية ولكن ما شهدته الإقليم منذ سنوات عديدة وخصوصاً بعد

المادة أثنائية من قانون التقاعد المدني الأردني رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ المعدل^١

هلال حسين حسن الدلوي ،مصدر سابق ، ص ١٦٤٢

د.محمد بن سعد بن فهد الدوسري ،الراتب التقاعدي،مجلة الجمعية الفقهية السعودية،العدد الثالث عشر ،٢٠١٢،ص١٥٠٣

كاسم خضير محمد و إسماعيل صمصاع غيدان، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية ،العدد الثالث ،السنة السابعة، ٢٠١٥،ص١٢٦كاسم

سقوط النظام السابق ٢٠٠٣ ظهرت شريحة أخرى منحت مبالغ شهرية بمسمى تقاعد و توزع عن طريق صندوق التقاعد وهي شريحة البشمركة القدماء الذين ليس لهم وظيفة في ملاك الدولة ولا يتقاضون منها راتب، ويمنح هؤلاء الراتب دون الإلتفات الى سنوات الخدمة ،أي مبلغ الذي يوزع عليهم ليس له مقابل مدفوع ، فضلاً عن شريحة أخرى يتمتعون براتب التقاعدي خارج احكام القوانين النافذة وبرأينا دمج هذه التعويضات مع رواتب التقاعدية التي يستحقها الموظف في دائرة واحدة وصندوق واحد اثر سلباً على المتقاعدين في الإقليم ،لذا نقترح ان تخصص صناديق اخرى للتعويض وتؤمن لها الموارد المالية في نص القانون الذي نظم اعمالها. 'ونجد هذا الامر معمول به في اغلب الدول المتقدمة ومنها بريطانيا وامريكا حيث توجد صناديق خاصة بالمحاربين القدماء لا علاقة لها بصناديق المعاشات كما ان موارد مثل هذه الصناديق تكون من موازنة الدولة او من الهبات او اي وسيلة اخرى.

الفرع الثاني

حالات إستحقاق الراتب التقاعدي

اما عن حالات استحقاق الراتب التقاعدي وفق التشريع العراقي فلا بد أن نذكر ان القاعدة العامة لإستحقاق الموظف المحال على التقاعد راتباً تقاعدياً لبس مكافئة تقاعدية ،هو كونه يجب أن يكون قد أكمل خمس عشرة سنة فأكثر في خدمة تقاعدية ،إذ ينص قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل بالقانون رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٩ النافذ على انه "يستحق الموظف الذي يحال الى التقاعد الراتب التقاعدي اذا كان لديه خدمة تقاعدية لا تقل عن ١٥ سنة ولا يقل عمره عن ٤٥ سنة". بينما قضت القانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ النافذ في الإقليم على ان "يستحق الموظف الذي يحال الى التقاعد الراتب التقاعدي اذا كانت مدة خدمته التقاعدية لا تقل عن ١٥ سنة ولا يقل عمره عن ٥٠ سنة". وما يلاحظ على نص المادة (١/خامساً) من القانون أنه منع صرف الراتب للموظف الذي لم يكمل سن خمسين من الحكمة التي يبتغيها المشرع وراء هذا السن^٢ ، والذي تنبئ الية المشرع في قانون رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٩ النافذ بحيث خفض سن الإستحقاق الراتب الى ٤٥ سنة من العمر وهذا الإتجاه محمود وندعو المشرع الكوردستاني الى محاكاة النص المتقدم والإتيان بمثله مراعاتاً لحقوق هذه الشريحة. هذا و ترد على القاعدة العامة التي ذكرناها لإستحقاق الموظف المتقاعد الراتب التقاعدي مجموعة من الإستثناءات التي اشار اليها القانون لإعتبارات معينة إذ يقرر في هذه الحالات المستثناة إستحقاق

١٤- سالم روضان الموسوي ،الراتب التقاعدي هل هو تعويض أم إلزام تعاقدي؟مقال منشور ١٧-٥-٢٠٢٠

<https://www.m.ahewar.orgs.>s.asp>

د.غازي فيصل شرح أحكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل ،الطبعة الأولى ٢٠٠٨، موسوعة القوانين العراقية ،ص ٩٢

الموظف المتقاعد راتباً تقاعدياً بالرغم من كونه لم يكمل خمس عشرة سنة في خدمة تقاعدية وتتمثل هذه إستثناءات فيما يأتي:-

أولاً:-العجز:- العجز هي الحالة الاولى من حالات الاستحقاق المتقاعد الراتب التقاعدي التي كرسها قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل النافذ في أحكام المادة (١٠ /ثانياً) التي نصت على " إذا قررت اللجنة الطبية الرسمية عدم صلاحيته للخدمة"، والمقصود هنا بعدم الصلاحية للخدمة هي حالة العجز الذي يصيب الموظف وتؤيده اللجنة الطبية وقد عرّف القانون المذكور في أحكام المادة (١/ الحادي وثلاثون) منه العجز بأنه " نقصان القدرة على العمل بشكل كامل او جزئي بسبب المرض"، أما اللجنة الطبية فقط جرى تعريفها في الفقرة (الرابعة وعشرون) من المادة اعلاه بأنها "اللجنة الطبية الرسمية المختصة المشكلة في وزارة الصحة". ولا بد من الإشارة إلى أنه المشرع في قانون رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ لم يورد تعريفاً للعجز بنوعيه اللكلي والجزئي .

وعليه اذا أثبتت اللجنة المختصة عدم اللياقة الصحية للموظف يجب على جهة الإدارة أن تصدر قراراً بإنهاء خدمته، وبإمعان النظر الى أحكام المادة (١٥ أولاً) من القانون، نرى إنها حددت شروطاً للمرض الذي يوجب إنهاء خدمة الموظف بسببه لعدم الصلاحية الصحية، وهو اذا اصيب بمرض يستوجب علاجه مدة طويلة أو كان من الأمراض المستعصية، كما اشترطت ان يكون بقرار من اللجنة الطبية المختصة فهي تكون بقرار منها، و يحال الموظف الى التقاعد مهما كانت خدمته برفع خدمة الموظف الى ١٥ سنة إذا كانت تقل عن ذلك و يعفى من تسديد التوقيفات التقاعدية عن المدة المضافة و يصرف راتبه التقاعدي مهما كان عمره.

المشرع الاردني لم يأتي بتعريف العجز في قانون التقاعد المدني رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ المعدل بل إنه أتى بأحكام إستحقاق الراتب التقاعدي في حالة العجز وذلك على نحو اللأتي " اذا انهيت خدمة الموظف لعدة مقعدة نشأت بسبب قيامه بالوظيفة، او اذا انهيت خدمته لعجزه عن مواصلتها من جراء مخاطر ته بحياته لإنقاذ حياة غيره او بسبب استهدافه خطر الموت لمصلحة عامة او لغاية إنسانية، او بسبب خطر استهدفه او اعتداء تعرض له اثناء قيامه بالوظيفة او من اجل قيامه بوظيفته يعطى راتب تقاعد اذا كان قد اكمل عشر سنوات خدمه مقبولة للتقاعد، و يعطي مكافأة اذا كانت خدمته المقبولة للتقاعد أقل من عشر سنوات وفي كلتا الحالتين يعطى الموظف إضافة الى راتب التقاعد او مكافأة راتب اعتلال....."، وكذلك نصت المادة ٢٨ من القانون المذكور انفا بأنه اذا انهيت خدمه الموظف لعله لم تنشأ عن قيامه بالوظيفة او لعدة او مرض مزمن يجعله بحكم المقعد أو يجعله عاجزا عن إعالة نفسه دون معونة غيره كالجنون والفالج و العمى وتعطل الأطراف وغيرها ولم تكن تلك الحالة ناشئة عن السبب من اسباب الواردة في المادة السابقة يعطي راتب تقاعد إذا كان مكماً عشر سنوات خدمة مقبولة للتقاعد و يعطي

مكافأة إذا كانت خدمته المقبولة أقل من عشر سنوات". أما **المشروع العراقي** نص في المادة (١٥/أولاً) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل وذلك متى ما ايدت اللجنة الطبية المختصة عدم صلاحية الموظف لأداء مهامه الوظيفية و جاء في قانون المذكور ان الإحالة الى التقاعد في هذه الحالة تكون نتيجة إصابة الموظف بمرض يقعه عن العمل ويحول دون إستمراره في أداء واجباته الوظيفية وعليه فإن قرار اللجنة المذكورة والقاضي بعدم صلاحية الموظف للإستمرار بالخدمة يعد ملزماً لدائرة الموظف ما عليها الا تنفيذه اذا لم تعترض عليه وفق الطريقة التي رسمها القانون. وقد احسن المشرع صنيعة عندما قرر بلوغ الخدمة التقاعدية في الحالة المذكورة الى ١٥ سنة اذا كانت تقل عن ذلك وعندما قضت بإعفائه من تسديد التوقيفات التقاعدية عن المدة المضافة. كما ان الراتب التقاعدي الذي يستحقه يصرف النظر عن عمره و نرى بذلك رعي المشرع الجانب الانساني إتجاه الموظف المصاب بمرض أو العجز.

بالنسبة الى القوانين النافذة في **إقليم كردستان** نص المشرع في المادة الثالثة من قانون السلطة القضائية لإقليم كردستان العراق رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٧ على أنه "يجوز إحالة القاضي على التقاعد قبل إكمال السن القانوني إما بناءً على طلبه أو لاسباب صحية....." كما نصت المادة (الخامسة) من قانون الخدمة والتقاعد البشمركة (حرس الحدود) رقم ٣٨ لسنة ٢٠٠٧ الفقرة الثالثة منه على "يحال البشمركة الى التقاعد "" في حالة إصابته بمرض يمنعه من الإستمرار في الخدمة على ان يثبت ذلك بموجب تقرير من اللجنة الطبية المختصة.^٢

ثانياً:- إصابات العمل:- تورد معظم التشريعات ولا سيما قوانين الضمان الإجتماعي أساليب عدة لحماية العامل مما يُعَرَّضُ له من مخاطر الإصابة وأهمها حماية العامل من الإصابة وتعويضه وفقاً لتلك القوانين ان كان خاضعاً لأحكامه في الأردن يستحق الموظف الذي انهيت خدمته نتيجة قتل الموظف فوراً بسبب ناشئ عن قيامه بوظيفته وبدون إهمال منه أو توفي خلال سنة واحدة من تأريخ وقوع الأسباب المذكورة في المادة ٢٧ من قانون التقاعد المدني رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ المعدل لعدة مقعدة نشأة بسبب قيامه بالوظيفة، أو إذا انهيت خدمته لعجزه عن مواصلة من جراء مخاطرته بحياته لإنقاذ حياة غيره او بسبب إستهدافه لخطر الموت لمصلحة عامة او لغاية إنسانية، او بسبب خطر إستهداف له أو إعتداء تعرض له اثناء قيامه بالوظيفة أو من أجل قيامه بوظيفته، يعطي راتب تقاعد إذا كان قد أكمل عشر سنوات خدمة مقبولة للتقاعد، و يعطى مكافأة إذا كانت خدمته المقبولة للتقاعد أقل من عشر سنوات، وفي كلتا الحالتين يعطى الموظف إضافة الى راتب التقاعد أو المكافأة، راتب إعتلال وفق النسب المذكورة في هذه المادة و إذا أدت الإصابة الى وفاة الموظف، يخصص لعائلته راتب تقاعد

المادة الثالثة من قانون السلطة القضائية لإقليم كردستان العراق رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٧^١
المادة (الخامسة) من قانون الخدمة والتقاعد البشمركة (حرس الحدود) رقم ٣٨ لسنة ٢٠٠٧^٢

يعادل ثلث راتبه الشهري الأخير إذا لم يكن قد أكمل عشر سنوات خدمة مقبولة للتقاعد، أما إذا أكمل هذه المدة خصص لها نصف الراتب وإذا ظهر بالحساب ان الراتب الذي تستحقه العائلة بموجب أحكام هذا القانون يزيد على نصف راتب الموظف الأخير خصص لها الراتب الأكبر إضافة الى راتب التقاعد المخصص للعائلة المذكورة، و يعطى تعويضاً نقدياً يعادل رواتب وعلاوات الموظف عن سنة كاملة محسوباً على أساس راتبه الشهري الأخير وإذا كان الموظف أعزب أو متزوجاً وليس له أولاد يعطى التعويض الى ورثته الشرعيين".^١

. و في العراق نجد أن المشرع في المادة (١٦/أولاً) من قانون رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ قد نص على أنه "إذا انتهت إصابة العمل إلى عطل (٦٥%) خمس وستين من المائة فأكثر و احيل الموظف بسببها إلى التقاعد فيتم احتساب راتبه التقاعدي وفقاً لأحكام المادة (٢١) مع مراعات ما يأتي :-

أ-إبلاغ خدماته التقاعدية إلى (١٥) سنة إذا كانت نقل عن ذلك وإعفاءه من تسديد التوقيفات التقاعدية عن المدة المضافة .

إضافة (٣٥%) من آخر راتب وظيفي تقاضاه في الخدمة الى راتبه التقاعدي إذا كانت نسبة العطل (١٠٠%).

ج-إضافة حاصل ضرب نسبة العطل ٣٥x% من آخر راتب وظيفي تقاضاه في الخدمة الى راتبه التقاعدي إذا مانت نسبة العطل أكثر من (٦٥%) وأقل من (١٠٠%).

أما المادة (١٦/ثانياً) فإنه نص على أنه "إذا اصيب الموظف في أثناء الخدمة مرتين و بلغت نسبة العطل في الإصابتين (٦٥%) أو أكثر فيتم احتساب راتبه التقاعدي وفقاً لأحكام المادة (٢١) من هذا القانون مع مراعات أحكام البند (أولاً) من هذه المادة في حين جاء البند (ثالثاً) من نفس المادة لينص على أنه "إذا أدت الإصابة إلى وفاة الموظف فيتم احتساب راتبه التقاعدي وفقاً لأحكام المادة (٢١) من هذا القانون مع مراعاة أحكام البند (أولاً) من هذه المادة مهما كانت مدة خدمته".^٢

هذا ولم يكتفي القانون بالإضافة التي قررها على احتساب راتب الموظف المصاب او المتوفي جراء الاصابة، بل زاد عليها مكافأة العطل التي أشار إليها^٣ من نفس المادة والذي جاء بصيغة" يمنح الموظف المشمول بأحكام هذه المادة مكافأة العطل لمرة واحدة وتحتسب على أساس آخر راتب وظيفي تقاضاه ١٢x% نسبة العطل".

هلال حسين حسن الدولي، مصدر سابق، ص ٩٨^١

الفقرة الأولى من المادة ١٦ من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل^٢

الدكتور غازي فيصل مهدي، مصدر سابق، ص ٣٠^٣

أما نص البند أولاً من المادة (١٢) منقانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ النافذ حالياً في إقليم كردستان "إذا توفي الموظف أثناء الخدمة لأي سبب كان تحتسب خدمته لأغراض التقاعد (١٥) سنة إن كانت تقل عن ذلك هذا ونص المشرع في البند (ثانياً) أن المادة نفسها ،على أنه "إذا توفي الموظف أو المتقاعد فلخلفه المستحقين للراب التقاعدي أن يطلبوا تخصيص ما كان يستحقه من حقوق تقاعدية في تأريخ وفاته وفقاً لما هو مبين في هذا القانون ."

ومن إستقراء تلك النصوص اتضح أن المشرع في قانون تقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ أعطى المصاب إضافة إلى راتبه نسبة (٣٥%) من آخر راتب تقاضاه حيث حدد هذه النسبة على أساس نسبة الإصابة أو العطل ونؤيد هذا الإتجاه و ندعو المشرع الكردستاني أن يسير على هذا النهج و أن يخفض سن الإستحقاق الراتب التقاعدي الى ١٠ سنوات أو اقل كما فعل المشرع الأردني ويحدد الراتب على أساس عمر المصاب و أن يدرج جدولاً يتضمن أنواع الأمراض المهنية ويحدد إصابات العمل على أساس مزاولة الموظف إحدى المهن المرتبطة بالمرض وفقاً للجدول .

الفرع الثالث

ألية إحتساب الراتب التقاعدي

في إقليم كردستان ولعدم وجود نظام موحد للتقاعد يسرى علي جميع الموظفين ،لذلك تعتمد عدة أنظمه للتقاعد تختلف من نظام لآخر كما أشرنا اليه سابقاً .

يتحدد مجال تطبيق نظام التقاعد بالنسبة للموظفين المدنيين من حيث الأشخاص بأحكام قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ المعدل النافذ.

أولاً: إحتساب راتب الموظف المدني

و يتم احتساب الراتب التقاعدي وفق المادة (٧/ اولا) من قانون التقاعد الموحد المعدل النافذ على اساس نسبة تراكمية مقدارها اثنين ونصف بالمئة (٢,٥٪) معدل الراتب الوظيفي من الخدمة التقاعدية الأخيرة عن كل سنة خدمة تقاعدية في احدى الحالات الاتية:-

أ إذا كان عمره بتاريخ إحالته الى التقاعد لا يقل عن (٦٠) سنة وله خدمة تقاعدية لا تقل عن (٢٥) سنة فتكون نسبة ما يستحقه من الراتب التقاعدي (٦٢,٥٪) من الراتب الوظيفي.

ب إذا كان عمر المتقاعد بتاريخ الإحالة لا يقل عن (٥٥) سنة و له خدمة تقاعدية لا تقل عن (٣٠) سنة فتكون نسبة ما يستحقه من الراتب التقاعدي (٧٥٪) من الراتب الوظيفي.

ج إذا كان محالاً الى التقاعد لأسباب صحية وتكون في حالتين:-

١-إذا كانت خدمته أقل من (١٥) سنة، يتم إبلاغها الى المدة المذكورة و يكون راتبه التقاعدي بالنسبة (٣٧,٥ %) من الراتب الوظيفي.

اما إذا كانت خدمته أكثر من ذلك فتضرب كل سنة مع النسبة التراكمية أعلاه، فمثلا لو ٢- كانت مدة خدمة الموظف (١٦) سنة، تكون نسبة ما يستحقه من راتب ناتج المعادلة الآتية:-

عدد سنوات الخدمة $\times ٢,٥\% = ٤٠\%$ من الراتب الوظيفي

د-إذا توفى أثناء الخدمة يتم احتساب الراتب التقاعدي وفق الطريقة التي يحتسب بها الراتب التقاعدي بالنسبة لمن كان محالاً الى التقاعد لأسباب صحية.

ه-إذا كان عمر العسكري او منتسب قوى الأمن الداخلي في تأريخ إحالته الى التقاعد لا يقل عن (٥٠) سنة وله خدمة تقاعدية لا تقل عن (٢٠) سنة في سلكه ،ويتضح أن المشمولين بأحكام هذه الفقرة يتقاضون راتباً تقاعدياً مقداره (٥٠ %) من الراتب الوظيفي.

اما الحالات التي لا تنطبق عليها أحكام البند أولاً من المادة(٧) من قانون تقاعد الموحد النافذ فيحتسب الراتب التقاعدي عندها على اساس نسبة تراكمية مقدارها (٢٪) معدل الراتب الوظيفي من الخدمة التقاعدية الأخيرة عن كل سنة خدمة تقاعدية مثل الحالات الآتية:-

إذا كان عمره بتاريخ إحالته الى التقاعد يقل عن (٦٠) سنة و له خدمه تقاعدية تقل عن (٢٥) سنة

إذا كان عمره بتاريخ إحالته الى التقاعد أقل من (٥٥) سنة و له خدمة تقاعدية تقل عن (٣٠) سنة

مثال تطبيقي لو افترضنا ان الراتب الأساسي للموظف مقداره (٧٤١٠٠٠) الف دينار وكان عمره عند الإحالة الى التقاعد (٥٣) سنة وله خدمة تقاعدية (٢٠) سنة يستحق هذا الموظف الراتب التقاعدي وفق المعادلة الآتية:-

٢٩٦,٤٠٠٪ $2 \times 20 \times 741,000$ ألف دينار مقدار الراتب التقاعدي.

اما إذا كان عمر الموظف عند الإحالة الى التقاعد لا تقل عن ٦٠ سنة و له خدمة تقاعدية لا تقل عن ٣٢ سنة فتكون نسبة ما يستحقه من الراتب التقاعدي ٨٠ % من الراتب الوظيفي.

اما إذا كان عمر الموظف عند الإحالة الى التقاعد لا تقل عن ٥٠ سنة و له خدمة تقاعدية لا تقل عن ١٥ سنة وتكون نسبة ما يستحقه الراتب التقاعدي ٣٠ % من الراتب الوظيفي

اما بالنسبة للمشمولين بأحكام المادة (الأولى/ خامساً) من قانون التقاعد الموحد المعدل النافذ من المفصولين والمعزولين و تاركي الخدمة من الموظفين لأسباب إضطرارية وتحتسب رواتبهم التقاعدية على أساس معدل الراتب الوظيفي لراتب المرتبة الأولى للدرجة الوظيفية الأدنى من درجته وفق المادة(السابعة/ ثالثاً) من القانون نفسه،مثال تطبيقي لو افترضنا أن موظفاً له من الخدمة (١٦) سنة وكان عند

فصله في الدرجة (٤) المرحلة (٨) وتمت احواله الى التقاعد فان راتبه التقاعدي سيكون وفق المعادلة الآتية

مدته الخدمة $2 \times 16 = 32\%$ من الراتب الوظيفي لراتب الدرجة الخامسة المرحلة الأولى وفي كل الاحوال يجب ان لا يتعدى مجموع استحقاق الراتب التقاعدي للتقاعد على ٨٠% من مجموع الرواتب والمخصصات او الراتب او المكافأة الشهرية وإلا اُهملت اذا تعدت تلك النسبة.^١

ثانياً

إحتساب راتب التقاعدي لموظفين ذو درجات الخاصة وذو درجات العليا

ويتحدد مجال تطبيق نظام التقاعد بالنسبة لموظفين ذو الدرجات العليا من المكلفين بخدمة العامة وغير مكلفين بخدمة عامة ورئيس مجلس القضاء ومستشارون والوزراء ومدراء العامون ومن بدرجاتهم بأحكام قانون الإصلاح لرواتب ومنح وإمميزات لمقاعد الإقليم رقم ٢ لسنة ٢٠٢٠ وال قضي البند ثانياً من المادة السابعة لقانون اصلاح رقم ٢ لسنة ٢٠٢٠ بأنه يحتسب الراتب التقاعدي لرئيس الإقليم ورئيس البرلمان ورئيس مجلس الوزراء ونوابهم واعضاء البرلمان والوزراء ومن هم بدرجاتهم ووكلاء الوزارة ومن هم بدرجاتهم ومن يتقاضى راتب وكيل الوزارة واصحاب الدرجات الخاصة والمدراء العامون ومن هم بدرجة مدير عام ومن يتقاضى راتب مدير عام ورئيس واعضاء مجالس محافظات الإقليم وكل من يتقاضى راتب ومخصصات الدرجة العليا (أ) و (ب) بموجب جدول الرواتب المعمول به في إقليم كردستان على الملاك المدني والعسكري وقوى الأمن الداخلي الوجه الآتي

- ١-نسبة ١٥ بالمئة من مجموع اخر راتب ومخصصات كان يتقاضاه اثناء الخدمة
- ٢-تضاف نسبة واحد ونصف بالمئة من مجموع اخر راتب ومخصصات كان يتقاضاه اثناء الخدمة الى الراتب التقاعدي مقابل كل سنة واحدة من الخدمة
- ٣-تكون مخصصات الشهادات الآتية او ما يعادلها وفقاً للنسب الآتية :-
 - أ- تضاف الى الراتب التقاعدي مخصصات شهادة الإعدادية بنسبة (١٪) واحد من المائة من مجموع آخر راتب و مخصصات كان يتقاضاه أثناء الخدمة .
 - ب- تضاف الى الراتب التقاعدي مخصصات شهادة الدبلوم بنسبة (٢٪) اثنان من المائة من مجموع اخر راتب ومخصصات كان يتقاضاه أثناء الخدمة
 - ج-تضاف الى الراتب التقاعدي مخصصات شهادة البكالوريوس بنسبة (٤٪) اربعة من المائة من مجموع آخر راتب و مخصصات كان يتقاضاه أثناء الخدمة.
 - د- تضاف الى الراتب التقاعدي مخصصات شهادة الدبلوم العالي والماجستير بنسبة (٦٪) ستة من المائة من مجموع آخر راتب و مخصصات كان يتقاضاه أثناء الخدمة.
 - هـ- تضاف الى الراتب التقاعدي مخصصات شهادة الدكتوراه بنسبة (٨٪) ثمانية من المائة من مجموع آخر راتب و مخصصات كان يتقاضاه أثناء الخدمة.

وعليه يحتسب الراتب التقاعدي الموظف ذو الدرجة الخاصة و الدرجة العليا على أساس نسبة تراكمية مقدارها (١٥٪) خمسة عشرة بالمائة من مجموع آخر راتب ومخصصات كان يتقاضاه أثناء الخدمة $\times$ سنوات الخدمة $\times ١,٥\%$ $\times$ مخصصات الشهادة مثال تطبيقي/ لو افترضنا الراتب الاساسي للموظف بدرجة المدير عام مقداره (٢,٩١١,٠٠٠) إضافة الى مخصصات إستثنائية مقداره (١,٥٠٠,٠٠٠) و له خدمة تقاعدية ٤١ سنة و ٩ اشهر وثلاثة ايام بشهادة بكالوريوس يستحق هذا الموظف الراتب التقاعدي وفق المعادلة الآتية

$$\text{المعادلة الأولى } 1.500.000+2.911.000=4.411.000 \times 15\%=661.650$$

$$4.411.000 \times \text{سنوات الخدمة أي } ٤٢ \text{ سنة } \times ١,٥\% = ٢,٧٧٨,٩٣٠ \text{ المعادلة الثانية}$$

$$4.411.000 \times 4\% = 176.440 \text{ المعادلة الثالثة}$$

$$176.440+2.778.930+661.650=3.617.000$$

كون الموظف المذكور ليس مكلفاً بخدمة عامة لا يجوز أن يزيده راتبه عن ٦٠ بالمئة

$$٢,٦٤٦,٦٠٠ = ٦٠\% \times ٤,٤١١,٠٠٠$$

ثالثاً:- إذا كان الموظف مكلفاً بخدمة عامة

لو افترضنا ان الراتب الاساسي العضو البرلمان مقداره (٥,٧٠٠,٠٠٠) اضافته الى المخصصات النقل ١,٠٠٠,٠٠٠ مخصصات الضيافة ١,٥٠٠,٠٠٠ الف دينار وله خدمة تقاعدية لا تقل عن ١٥ سنة بشهادة بكالوريوس

فإن إحتساب راتبه التقاعدي يكون حسب المعادلة الآتية :-

أما رئيس المجلس القضاء و نائبه والقضاة وأعضاء إدعاء العام مشمولين بأحكام قانون رواتب القضاة و أعضاء إدعاء العام رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٨ المعدل النافذ

في حال احوالتهم الى التقاعد فستكون نسبة ما يستحقه من الراتب التقاعدي ٧٠٪ من مجموع المخصصات والراتب الوظيفي في إحدى الحالات الآتية

عند اكماله السن القانوني وهي ٦٥ سنة وله خدمة تقاعدية لا تقل عن ١٥ سنة لكن يستثنى القاضي أو المدعي العام من شرط العمر و مدة الخدمة في حالتي الإحالة الى التقاعد لأسباب الصحية وفي حالة الوفاة

او عند إحالته الى التقاعد بناءً على طلبه شريطة أن لا يقل خدمته القضائية عن ٣٠ سنة

مثال:- اذا احيل أحد القضاة في المجلس القضاء الى التقاعد براتب مقداره (٢,٢٥٠,٠٠٠) اضافته الى مخصصات المهنة مقداره (٣,٣٧٥,٠٠٠) ألف دينار و مخصصات الخطورة مقداره (١,١٢٥,٠٠٠) وله خدمه قضائيه ٣١ سنة و انه قد اكمل ٦٥ سنة من عمره يكون نسبة ما يستحقه من الراتب ناتج المعادلة الآتية:-

الراتب الوظيفي +المخصصات المهنية +المخصصات الخطورة $\times 70\%$ أي
 $4,725,000 = 3,375,000 + 1,125,000 \times 70\%$

رابعاً بالنسبة الى أساتذة الجامعيين: الذين يحضرون لأحكام قانون الخدمة الجامعية رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٢ المعدل النافذ الذي يضم البروفيسور والبروفيسور المساعد والاساتذ و الأستاذ المساعد يستحق الاساتذ الجامعي الراتب التقاعدي في إحدى الحالات الآتية:-

أ-في حال اكماله ٦٦ سنه للاستاذ والاساتذ المساعد و ٧٠ سنة للبروفيسور والبروفيسور المساعد وله خدمة جامعية عشر سنوات و خدمته التقاعدية لا تقل عن ١٥ سنة

أو في حالة إحالته الى التقاعد بناءً على طلبه وله خدمة جامعية ٢٥ سنة

أما في حالة إحالته الى التقاعد لأسباب صحية او او في حالة وفاته يصرف النظر عن عمره ومدة خدمته

يحدد الراتب التقاعدي للاستاذ الجامعي حسب المعادلة الآتية :-

الراتب التقاعدي = الراتب الاسمي +مخصصات التفرغ الجامعي لو إفترضنا ان الراتب الاساسي الاستاذ الجامعي الملقب ب المساعد البروفيسور مقداره (١,٤٢٨,٠٠٠) ومخصصات التفرغ مقداره (١,٤٢٨,٠٠٠) وكان عمره عند الإحالة الى التقاعد ٧٠ سنة ،وله خدمة تقاعدية ٣٧ سنة،يستحق الراتب التقاعدي وفق المعادلة الآتية:- $1,428,000 + 1,428,000 = 2,856,000$

الخاتمة

توصلنا من خلال بحثنا هذا إلى مجموعة من النتائج و المقترحات ، والتي يمكن إجمالها بما يأتي:

النتائج

- ١- قد خصص المشرع في قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ لحالات إصابات العمل إضافة إلى راتب التقاعدي نسبة ٣٥% وهذه النسبة تتحدد حسب نسبة العطل.
- ٢- أن المشرع في قانون رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ لم يورد تعريفاً خاصاً للعجز على خلاف القانون رقم ٤٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل النافذ
- ٣- تختلف آلية حساب الراتب التقاعدي بحسب القانون التابع له الموظف ، فلكل قانون طريقة حساب تختلف عن الآخر.

التوصيات

- ١- ندعو الى توحيد القوانين والتشريعات في إقليم كردستان، وذلك منعاً للإزدواجية التشريعية
- ٢- ندعو المشرع إلى رفع النصوص القانونية التي وردت في قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ والتي تمنع حصول المحال على التقاعد راتباً تقاعدياً قبل إكماله سن الخمسين سنة من العمر .

المراجع

أولاً: الكتب

- ١ - الفونس شحاتة ، التأمينات الإجتماعية ، دار نافع للطباعة، الطبعة الثانية، القاهرة، ١٩٧٩
- ٢ - حسان عبد الله يونس الطائي، إنقضاء الرابطة الوظيفية والرقابة القضائية على القرارات الصادرة بشأنها ، مركز الدراسات العليا للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ، الجيزة ، مصر ، ٢٠١٧
- ٣ - خالد الوزني ، أحمد الرفاعي ، مبادئ الإقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق ، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن ، ٢٠٠٦ .
- ٤ غازي فيصل شرح أحكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل ، الطبعة الأولى ، موسوعة القوانين العراقية، بغداد ، ٢٠٠٩ .

ثانياً: المجالات القانوني

- ١ - كاضم خضير محمد و إسماعيل صمصاع غيدان، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية ، العدد الثالث ، السنة السابعة ، ٢٠١٥ .

٢- د. محمد بن سعد بن فهد الدوسري، الراتب التقاعدي، مجلة الجمعية الفقهية السعودية، العدد الثالث عشر، ٢٠١٢

ثالثاً: رسائل و أطاريح

١- حسين جعيجع العوايدي، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، بحث مقدم الى جامعة الجزائر، كلية الحقوق، بن عكنون، الجزائر، ٢٠٠٢-٢٠٠٣،

٢- هلال حسين حسن الدلوي، النظام القانوني لتقاعد الموظف العام في العراق، دراسة مقارنة، رسالة مقدمة إلى مجلس كلية القانون - جامعة بغداد كجزء من متطلبات نيل درجة ماجستير في القانون العام، ٢٠١٣

رابعاً: أبحاث ومقالات

١- سالم روضان الموسوي، الراتب التقاعدي هل هو تعويض أم التزام تعاقدي؟ مقال منشور ٢٠٢٠-٥-١٧

<https://www.m.ahewar.orgs.>s.asp>

٢- سعود بن هاشم جليدان، تحديات شيخوخة السكان، بحث منشور على النت في الموقع الإلكتروني بتأريخ ٢٠٢٢/٩/١٩

<http://www.alarabiya.net/amp/aswaq/opinions/2021/08/30>

خامساً: القوانين

أ- العراقية

١- قانون تقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل

٢- قانون تقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤

٣- قانون تقاعد الموحد رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩

٤- تقاعد البشمركة (حرس الحدود) رقم ٣٨ لسنة ٢٠٠٧

٥- قانون السلطة القضائية لإقليم كردستان العراق رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٧

٦- قانون الإصلاح لرواتب ومنح وإمتيازات لمقاعد الإقليم رقم ٢ لسنة ٢٠٢٠

٧- قانون الخدمة الجامعية رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٢ المعدل النافذ

ب- العربية: قانون تقاعد المدني الأردني رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ المعدل

Hassan Abdullah Younis Al-Tai, The Expiry of the Functional Association and Judicial Oversight of the Decisions Issued in Its Responsibility, Center for Graduate Studies for Publishing and Distribution, first edition, Giza, Egypt, 2017.

Khaled Al-Wazani, Ahmed Al-Rifai, Principles of total economics between Theory and Practice, Wael Publishing House, Amman, Jordan, 2006.

Dr. Ghazi Faisal Mahdi, Explanation of the Provisions of the Unified Retirement Law No. 27 of 2006, First Edition, Encyclopedia of Iraqi Laws, Baghdad, 2009 .

Dr. Ghazi Faisal Mahdi, Explanation of the Provisions of the Unified Retirement Law No.٩ of 20١٤, First Edition, Encyclopedia of Iraqi Laws, Baghdad, 20١٤

Second: - Legal journals

Al-Mohaqiq Al-Hilli Journal for Legal and Political Sciences, third issue, seventh year, 2015 .

Dr. Muhammad bin Saad bin Fahd Al-Dosari, Pension Salary, Journal of the Saudi Jurisprudence Society, Thirteenth Issue, 2012 .

Third: Letters and Theses

Hussein Geagea Al-Awaydi, The Legal System of Retirement in Algeria, Research Presented to the Faculty of Law, University of Algiers, Ben Aknoun, Algeria, 2002-2003

Hilal Hussein Hassan Al-Dalawi, The Legal System of Public Employee Retirement in Iraq, A Comparative Study, a letter submitted to the Council of the College of Law, University of Baghdad, as part of the requirements for obtaining a master's degree in public law, 2013 .

Fourth: Research and articles

Salem Roudan Al-Moussawi, the pension, is it compensation or a contractual obligation, an article published on the internet on May 17, 2020 <https://www.m.ahewar.org.s.asp>

Saud bin Hashem Julaidan, Challenges of Population Aging, research published on the Internet on the website on 9/19-2022 .
<http://www.alarabiya.net/amp/aswaq/opinions/2021/08/30>

Fifth:A- Iraqi laws

Unified Retirement Law No. ٢٧ of 20٠٦

Unified Retirement Law No.9 of 2014

Unified Retirement Law No.26 of 2019

Border Guard (peshmarga)Retirement Law No.38 of 2007

Kurdistan Judicial Authority Law No. 23 of 2007

Reform Law for Salaries, Grants and Benefits for Region's Retirees No. 2 of 2020

University Service Law No.٣٢ of 2012

B-Arabic laws: Jordanian Civil Retirement Law No. 34 of 1959 as amended