التقاعد من الوظيفة... وليس من الحياة: نحو رؤية حقوقية ومجتمعية لاستدامة العطاء بعد التقاعد

Retirement from Work, Not from Life: Towards a Rights-Based and Social Vision for Active Ageing

دراسة تحليلية حقوقية ومجتمعية

الدكتور سالم عبدالله النعيمي — المؤلف · باحث قانوني مستقل، الإمارات العربية المتحدة ·

salemalnuaimi.ae · ORCID: 0009-0005-5561-5023 · نوفمبر 2026

الملخص

يتناول هذا البحث التقاعد بوصفه انتقالًا في دورة الحياة لا نهاية لها. فالتقاعد ينهي علاقة وظيفية، لكنه لا ينهي حق الإنسان في المشاركة والكرامة والاستقلالية. ويجمع البحث بين منظور حقوق الإنسان ومنظور السياسة الاجتماعية، مع تركيز خاص على دولة الإمارات العربية المتحدة.

يعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، ويستند إلى مراجعة سردية للتشريعات الإماراتية والمواثيق الدولية والسياسات العامة، وإلى ما أمكن التحقق منه من دراسات ميدانية أُجريت على المجتمع الإماراتي، منها دراسات في أبوظبي والشارقة ودبي. ويبيّن أن الأساس القانوني للمشاركة قائم، وأبرزه القانون الاتحادي رقم (9) لسنة 2019 بشأن حقوق كبار المواطنين، وأن الفجوة الأهم تقع في التنفيذ والقياس: غياب برامج تأهيل منظمة قبل التقاعد، ومحدودية مسارات العمل المرن، ونقص البيانات المنشورة عن مشاركة المتقاعدين.

ويقترح البحث «النموذج الإماراتي لاستدامة العطاء بعد التقاعد»، ويقوم على ثمانية مسارات: التأهيل المبكر، وبنك الخبرات الوطنية، والعمل المرن، والتطوع المتخصص، والتعلم المستمر، والصحة والرفاه، والتواصل بين الأجيال،

DOI: 10.5281/zenodo.24620031

والمشاركة في صنع السياسات وتقييمها. ويؤكد أن استدامة العطاء حق وفرصة، وليست التزامًا مفروضًا على المتقاعد، وأن الكرامة الإنسانية لا تتوقف على الإنتاج الاقتصادي.

الكلمات المفتاحية: التقاعد، كبار المواطنين، الشيخوخة النشطة، حقوق الإنسان، التقاعد المرن، التطوع، المعرفة المؤسسية، التواصل بين الأجيال، دولة الإمارات العربية المتحدة.

Abstract

Retirement is a major transition in the life course. It ends formal employment, yet it also reshapes identity, social participation, psychological well-being, financial security and family roles. This study examines retirement from an integrated human rights and social policy perspective, with particular reference to the United Arab Emirates. Using a descriptive-analytical approach and a narrative review of national legislation, international instruments, public policies and verified empirical research conducted in the UAE, it distinguishes retirement from social disengagement and challenges age-based stereotypes.

The study finds that the UAE legal framework, notably Federal Law No. 9 of 2019 on the Rights of Senior Emiratis, already recognises rights to work, training, volunteering and social integration. The main gaps lie in implementation: limited structured pre-retirement preparation, few flexible post-retirement pathways, and scarce published data on retirees' participation. The study proposes a UAE Model for Sustainable Post-Retirement Contribution built on eight pathways: early preparation, a national expertise registry, flexible work, specialised volunteering, lifelong learning, health and well-being, intergenerational engagement, and participatory policymaking and evaluation. Continued

participation must remain a voluntary opportunity, never a condition for dignity or social protection.

Keywords: Retirement, Active Ageing, Senior Emiratis, Human Rights, Flexible Retirement, Volunteering, Knowledge Transfer, Intergenerational Solidarity, United Arab Emirates.

فهرس المحتويات

أولًا: المقدمة — 4

ثانيًا: الإطار المفاهيمي والسياق الديموغرافي — 6

ثالثًا: الإطار الحقوقي الدولي — 10

رابعًا: الإطار التشريعي والسياساتي في دولة الإمارات — 14

خامسًا: التقاعد في المجتمع الإماراتي في ضوء الدراسات العلمية — 18

سادسًا: البعد النفسي والاجتماعي للتقاعد والصور النمطية — 22

سابعًا: مسارات العطاء بعد التقاعد في الإمارات — 25

ثامنًا: نماذج مقارنة (مصادر أجنبية) — 28

تاسعًا: التحديات — 30

عاشرًا: النموذج المقترح – «منظومة العطاء المستدام بعد التقاعد» — 32

حادي عشر: المناقشة والتوصيات واتجاهات البحث — 35

الخاتمة — 38

المراجع — 39

إخلاء المسؤولية والحقوق القانونية — 47

أولًا: المقدمة

في صباح اليوم الأول بعد التقاعد، قد يستيقظ الإنسان في الموعد نفسه الذي اعتاده طوال سنوات خدمته. لكن المكتب لم يعد ينتظره، والاجتماعات انتهت، والزملاء الذين كانوا يستشيرونه أصبحوا جزءًا من مرحلة سابقة. في تلك اللحظة لا يكون السؤال عن المعاش وحده، بل عن سؤال أعمق: ماذا يبقى من الإنسان حين تنتهي وظيفته؟

هذا السؤال لا يخص المتقاعد وحده. فهو يخص الأسرة والمؤسسات والمجتمع والدولة، لأنه يرتبط بكيفية إدارة المجتمع لرصيده البشري والمعرفي، وبمدى الوفاء بحقوق الإنسان في كل مراحل حياته. ومع ارتفاع متوسط العمر المتوقع، أصبحت مرحلة ما بعد التقاعد تمتد عقودًا لدى كثير من الناس. وهذه العقود إما أن تكون حافلة بالتعلم والتطوع والمشاركة، وإما أن تتحول، في غياب التخطيط والدعم، إلى مرحلة عزلة وتراجع في الشعور بالانتماء.

وفي دولة الإمارات تكتسب القضية أهمية خاصة. فالمتقاعد الإماراتي لا يحمل سجلًا وظيفيًا انتهى فحسب، بل يحمل خبرات تراكمت عبر مراحل بناء الدولة ومؤسساتها في التعليم والصحة والإدارة والاقتصاد والدفاع والأمن. وقد عبّرت السياسة الوطنية لكبار المواطنين، التي اعتمدها مجلس الوزراء في 21 أكتوبر 2018، عن هذا المعنى حين استبدلت مصطلح «كبار السن» بمصطلح «كبار المواطنين»، باعتبارهم كبارًا في الخبرة والإخلاص والعطاء (البوابة الرسمية لحكومة الإمارات، 2026). وجعلت من أهدافها ضمان مشاركتهم الفاعلة والمستمرة في المجتمع، والاستفادة من المتقاعدين في سوق العمل.

وتنطلق هذه الدراسة من فرضية مركزية: أن التقاعد من الوظيفة لا ينبغي أن يؤدي إلى التقاعد من الحياة، وأن حماية الإنسان في هذه المرحلة تقتضي الجمع بين الأمن الاقتصادي، والاستقلالية الشخصية، والصحة النفسية، والمشاركة المجتمعية، والاعتراف بالخبرة، واحترام الحق في الراحة.

1. إشكالية الدراسة

تنظّم التشريعات التقاعدية انتهاء الخدمة واستحقاق المعاش، لكن الحياة بعد التقاعد – بما فيها إعادة بناء الهوية، والمحافظة على العلاقات، ونقل المعرفة – لا تجد حتى الآن إطارًا متكاملًا بالقدر نفسه. وتظهر الفجوة في البيانات الميدانية: ففي دراسة أجرتها دائرة الخدمات الاجتماعية بالشارقة على 125 متقاعدًا من مختلف مناطق

الدولة، ذكر نحو 78.4% أنهم لم يتلقوا أي تواصل من صناديق التقاعد بعد تقاعدهم (الشارقة 24، 2024). وفي دراسة عن متقاعدي أبوظبي، كان ضعف الإحساس بالانتماء إلى المجتمع من أقوى العوامل المرتبطة بسعيهم إلى العمل من جديد، إلى جانب الحاجة المالية (Yang et al.، 2023).

وعليه تتمحور الدراسة حول السؤال الرئيس: **كيف يمكن بناء رؤية حقوقية ومجتمعية متكاملة في دولة الإمارات تضمن للمتقاعد استمرار فرص المشاركة والعطاء، وتحفظ كرامته واستقلاليته وجودة حياته، دون أن تتحول المشاركة إلى التزام مفروض عليه؟** ويتفرع عنه أربعة أسئلة:

1. ما الحقوق التي تكفلها المواثيق الدولية والتشريعات الإماراتية للمتقاعد في العمل والمشاركة والكرامة؟
2. ماذا تقول الدراسات الميدانية عن واقع المتقاعدين في المجتمع الإماراتي؟
3. ما التحديات النفسية والاجتماعية والمؤسسية التي تحول دون استدامة العطاء؟
4. ما النموذج والسياسات القابلة للتطبيق في السياق الإماراتي؟

2. أهداف الدراسة

- تأصيل مفهوم «استدامة العطاء بعد التقاعد» من منظور حقوق الإنسان.
- تحليل الإطار القانوني الدولي والوطني، وتحديد مواضع القوة والفجوة فيه.
- استعراض الأدلة العلمية عن المتقاعدين وكبار المواطنين في الإمارات.
- تقديم نموذج وطني قابل للتطبيق والقياس، وتوصيات موجهة إلى جهات محددة.
- تصحيح التصور الذي يربط القيمة الإنسانية بالإنتاج الاقتصادي وحده.

3. منهجية الدراسة وحدودها

تعتمد الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال مراجعة سردية للتشريعات الإماراتية، والمواثيق الدولية، والسياسات العامة، والدراسات الميدانية. وتُعطى الأولوية للمصادر الإماراتية الرسمية وللأبحاث المُجراة على المجتمع

الإماراتي. وحيث لا تتوفر دراسة إماراتية حول نقطة بعينها، يُستعان بدراسات عربية أو دولية مع التصريح بذلك في النص، ودون افتراض انطباق نتائجها تلقائيًا على المجتمع الإماراتي.

ضوابط التوثيق. تستند الدراسة إلى المصادر المدرجة في قائمة المراجع، مع إعطاء الأولوية للتشريعات والمصادر الرسمية والدراسات المنشورة. وحين يكون مصدر الرقم تغطية صحفية لدراسة أو بيان رسمي، يُذكر ذلك صراحة. ولا تمثل هذه المراجعة حصرًا منهجيًا لجميع الأدلة المتاحة حتى نوفمبر 2026.

حدود الدراسة. لا تدّعي الدراسة إجراء مسح ميداني جديد، وليست مراجعة منهجية شاملة لكل ما نُشر. والبيانات الاتحادية المنشورة عن عمل المتقاعدين وتطوعهم محدودة، ومعظم الدراسات المتاحة مقطعية وتتركز في أبوظبي والشارقة. ولذلك فإن النموذج والتوصيات مقترحات تحليلية تحتاج إلى اختبار ميداني قبل اعتمادها على نطاق وطني.

ثانيًا: الإطار المفاهيمي والسياق الديموغرافي

تقوم الدراسة على ثلاثة مفاهيم: التقاعد بوصفه انتقالًا لا نهاية، والشيخوخة النشطة والصحية بوصفهما إطارًا للسياسات، واستدامة العطاء بوصفها حقًا اختياريًا.

1. التقاعد: من واقعة قانونية إلى مرحلة حياة

التقاعد في معناه القانوني انتهاء الخدمة المنتظمة واستحقاق معاش أو منافع مالية وفق شروط السن ومدة الاشتراك. لكن العمل لا يمثل مصدرًا للدخل فقط، بل ينظّم الوقت، ويبني العلاقات، ويمنح الشعور بالإنجاز والمكانة. وقد لخّص وانغ وهينكنز وفان سولنغه الأدبيات المتعلقة بالتكيف مع التقاعد، مؤكدين أن تجارب المتقاعدين تختلف باختلاف مواردهم الشخصية والاجتماعية والاقتصادية (Wang, Henkens & van Solinge، 2011).

ومن الضروري التمييز بين ثلاثة مفاهيم:

- **التقاعد الوظيفي**: انتهاء الخدمة المنتظمة وفق الأحكام القانونية والإدارية.

- **التقاعد الاقتصادي**: التوقف الكامل أو الجزئي عن العمل المأجور.
- **الانسحاب الاجتماعي**: تراجع المشاركة في العلاقات والأنشطة والأدوار المجتمعية، وهو ليس نتيجة حتمية للتقاعد الوظيفي.

وهذا التمييز هو مفتاح الدراسة: فالإنسان قد ينهي خدمته دون أن يتوقف عن دوره الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي. وقد يتوقف عن كل عمل مأجور ويظل مشاركًا في أسرته ومجتمعه، أو يختار حياة هادئة دون أن ينتقص ذلك من قيمته أو حقوقه.

2. النظريات المفسّرة للتقاعد

- **نظرية فك الارتباط** (Cumming & Henry، 1961): ترى انسحاب المسن من الأدوار أمرًا طبيعيًا ومتبادلًا. وقد انتُقدت لأنها تضفي مشروعية على الإقصاء.
- **نظرية النشاط**: تربط رضا المسن بالحفاظ على أدوار بديلة عن تلك التي فقدها.
- **نظرية الاستمرارية** (Atchley، 1989): ترى أن الناس يتكيفون مع الشيخوخة بالاحتفاظ بالقيم والمهارات والعلاقات التي بنوها في مراحل حياتهم السابقة.

تتبنى الدراسة نظرية الاستمرارية إطارًا تفسيريًا. فالمهندس الذي يدرّب بعد تقاعده، والمعلمة التي تتطوع في التعليم، لا يبدآن حياة جديدة، بل يواصلان هوية بشكل آخر. ويضيف مفهوم **العطاء للأجيال** (Generativity) لدى إريك إريكسون (Erikson، 1950) بُعدًا نفسيًا: حاجة الإنسان في منتصف العمر وما بعده إلى أن يرى أثره ممتدًا في غيره. وهو معنى راسخ في الثقافة العربية الإسلامية من خلال مفاهيم العلم الذي يُنتفع به والصدقة الجارية، والحديث المعروف عن غرس الفسيلة (رواه أحمد، والبخاري في الأدب المفرد).

وتُنسب نظرية النشاط عادة إلى روبرت هافيغهرست (Havighurst، 1961)، الذي ربط الشيخوخة الناجحة باستمرار المشاركة وتعويض الأدوار المفقودة بأدوار بديلة. وقدّم المؤرخ البريطاني بيتر لاسليت مفهوم «العمر الثالث» (The Third Age) في كتابه «خريطة جديدة للحياة» (Laslett، 1989)، بوصفه مرحلة تأتي بعد انتهاء

العمل والتزامات تربية الأبناء، ويكون فيها الإنسان أكثر حرية في اختيار ما يفعله. وهذا المفهوم قريب من فكرة هذه الدراسة: أن التقاعد بداية مرحلة يختار فيها الإنسان دوره، لا نهاية الدور.

3. الشيخوخة النشطة والشيخوخة الصحية

عرّفت منظمة الصحة العالمية الشيخوخة النشطة بأنها عملية تحسين فرص الصحة والمشاركة والأمان بهدف تعزيز جودة الحياة مع التقدم في العمر (WHO، 2002). وكلمة «نشطة» هنا لا تعني النشاط البدني أو العمل المأجور وحده، بل المشاركة الاجتماعية والثقافية والروحية والمدنية والأسرية.

ثم طوّرت المنظمة في تقريرها العالمي عن الشيخوخة والصحة (WHO، 2015) مفهوم «الشيخوخة الصحية»، الذي يركز على القدرة الوظيفية: أي ما يمكّن الإنسان من أن يكون ويفعل ما يقدّره. وهذه القدرة تتشكل من التفاعل بين إمكانات الفرد وخصائص بيئته. فالمتقاعد الذي يصعب عليه التنقل قد يقدم استشارة من بيته إذا توفرت الوسائل الرقمية، وقد يشارك في نشاط مجتمعي إذا توفر النقل الميسّر. أي أن القدرة على العطاء ليست مسألة فردية محضة، بل تتأثر بكيفية تصميم المجتمع وخدماته. وتبنّت الجمعية العامة للأمم المتحدة هذا التوجه في عقد الشيخوخة الصحية (2021–2030) بالقرار 75/131 الصادر في 14 ديسمبر 2020.

ويجب التنبيه هنا إلى أن النشاط لا ينبغي أن يتحول إلى معيار أخلاقي يُقيَّم به كبار السن، أو إلى وسيلة للتمييز بين من يستطيع المشاركة ومن تمنعه ظروفه. فالشيخوخة النشطة الحقيقية تقوم على إتاحة الفرص، لا على فرض النتائج.

4. مفهوم استدامة العطاء بعد التقاعد

تقترح الدراسة التعريف الآتي: **استمرار إتاحة الفرص الاختيارية للإنسان بعد انتهاء خدمته، بما يمكّنه من توظيف خبراته وقدراته في الأدوار التي يختارها، ضمن بيئة تحترم كرامته واستقلاليته وصحته وحقه في الراحة والحماية الاجتماعية.** ويقوم هذا التعريف على أربعة عناصر:

1. حرية الاختيار وعدم الإكراه على المشاركة.
2. الاعتراف بتعدد أشكال العطاء، وعدم حصرها في العمل المأجور.

3. توفير البيئة القانونية والمؤسسية الداعمة.

4. الفصل بين الكرامة الإنسانية ومستوى الإنتاجية الاقتصادية.

5. المتقاعد وكبير السن وكبير المواطنين: تمييز ضروري

يُعرَّف المتقاعد بوضعه الوظيفي والتأميني. أما «كبير السن» فمفهوم ديمغرافي تختلف حدوده بحسب الجهات الإحصائية. ويعرّف القانون الاتحادي رقم (9) لسنة 2019 «كبير المواطنين» بأنه كل مواطن بلغ الستين. ويترتب على ذلك أثر عملي مهم: فكثير من المتقاعدين دون الستين، لأن أنظمة المعاشات تتيح التقاعد في أعمار أصغر. ومن ذلك أن قانون التقاعد في أبوظبي المعدل في 2023 حدّد حدًا أدنى لسن التقاعد عند 45 عامًا مع 25 سنة خدمة، يرتفع تدريجيًا بمعدل ستة أشهر كل عام حتى يبلغ 55 عامًا (Gulf News نقلًا عن Lexis Middle East، 2023). وهؤلاء المتقاعدون المبكرون خارج نطاق قانون كبار المواطنين، رغم أنهم يواجهون الانتقال ذاته. ولذلك تقترح الدراسة أن تقوم سياسات ما بعد التقاعد على الاحتياجات والقدرات والاختيارات، لا على العمر الزمني وحده.

6. السياق الديموغرافي

تتسم التركيبة السكانية في الإمارات بغلبة الفئات في سن العمل، لكن مؤشرات المواطنين تختلف عن مؤشرات إجمالي السكان. ويلخص الجدول الآتي تقديرات ومؤشرات منشورة تختلف سنواتها المرجعية وفئاتها السكانية، ولا تصلح للمقارنة المباشرة:

المؤشر	القيمة	المصدر
إجمالي السكان من عمر 60 فأكثر	نحو 311 ألف (3.1%) في 2020، ونحو 19.7% بحلول 2050	HelpAge International بالشراكة مع UNFPA (نحو 2021–2022)
نسبة كبار السن من المواطنين (توقعات)	11% في 2032 و29% في 2050	وزارة تنمية المجتمع نقلًا عن البيان (2016)
المقيمون في دبي من عمر 60 فأكثر	نحو 144 ألف (3.15%) في 2025 مقابل 2.38% في 2021	هيئة الصحة بدبي نقلًا عن Emirates 24
كبار السن في دول مجلس التعاون	2.6 مليون (4.5%) في 2023	المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون

المؤشر	القيمة	المصدر
		(2024)

تشير هذه التقديرات إلى احتمال نمو نسبة كبار السن مستقبلًا، مع اختلاف الفئات السكانية والسنوات المرجعية ومصادر البيانات. وتُقرأ توقعات عامي 2032 و2050 المنشورة في 2016 بوصفها توقعات سابقة وليست إحصاءات فعلية أو توقعات محدثة. ولا يجوز جمع هذه المؤشرات أو مقارنتها دون توحيد التعريفات والفترات الزمنية.

ويُضاف إلى ذلك ارتفاع متوسط العمر المتوقع عند الولادة في الإمارات إلى نحو 83 عامًا في 2023 بحسب بيانات البنك الدولي (World Bank، 2023). وقد تمتد مرحلة ما بعد التقاعد عقودًا لدى بعض الأفراد، إلا أن متوسط العمر المتوقع عند الولادة لا يساوي متوسط العمر المتبقي عند بلوغ سن التقاعد. ولذلك ينبغي الاستناد إلى جداول الحياة الخاصة بالعمر عند تقدير مدة هذه المرحلة.

ثالثًا: الإطار الحقوقي الدولي

النتيجة الأساسية في هذا المحور أن القانون الدولي لا يتضمن حتى الآن اتفاقية عالمية شاملة وملزمة خاصة بحقوق كبار السن في إطار الأمم المتحدة، مع وجود صكوك إقليمية متخصصة، منها الاتفاقية الأمريكية لحماية حقوق الإنسان لكبار السن (2015) والبروتوكول الأفريقي بشأن حقوق كبار السن (2016)، لكن الحقوق العامة تشملهم، والمسار نحو صك ملزم بدأ فعليًا. ويجب التمييز هنا بين الاتفاقيات الملزمة للدول الأطراف، والنصوص الاسترشادية، وعدم افتراض نفاذ أي صك في دولة الإمارات لمجرد الاستشهاد به.

1. الكرامة الإنسانية في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948)

الاعتراف بالكرامة لا ينشأ من الوظيفة، ولا ينتهي بانتهائها. وتكتسب مواد الإعلان الآتية أهمية خاصة للمتقاعد:

- المادة 1: المساواة في الكرامة والحقوق. والمادة 2: التمتع بالحقوق دون تمييز.

- المادة 22: الحق في الضمان الاجتماعي. والمادة 25(1): الحق في مستوى معيشي ملائم والأمان في الشيخوخة، وهي الموضع الوحيد الذي يذكر فيه الإعلان الشيخوخة بالاسم.
- المادة 23(1): الحق في العمل وحرية اختياره. والمادة 24: الحق في الراحة وأوقات الفراغ.
- المادة 26: الحق في التعليم. والمادة 27(1): المشاركة الحرة في الحياة الثقافية للمجتمع.

والقراءة المترابطة لهذه المواد تؤدي إلى نتيجتين. الأولى أن حماية المتقاعد لا تقتصر على معاشه، بل تشمل فرص التعلم والمشاركة والعمل الاختياري. والثانية أن الحق في الراحة لا يقل أهمية عن الحق في العمل، وهو ما يقتضي احترام قرار المتقاعد الذي يختار عدم العودة إلى العمل. ولا يعني الحق في العمل حقًا مطلقًا في وظيفة بعينها، بل عدم الاستبعاد التعسفي وإتاحة الفرص العادلة وفق الضوابط المشروعة.

2. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليق العام رقم 6

ليست دولة الإمارات طرفًا في هذا العهد، ولذلك يُستشهد به مرجعًا تفسيريًا دوليًا لا التزامًا تعاهديًا. ويُعد التعليق العام رقم 6 (1995) الصادر عن لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من أوضح النصوص الدولية في موضوع التقاعد:

- **الفقرة 22**: تدابير لمنع التمييز على أساس السن في العمل والمهنة.
- **الفقرة 23**: ظروف عمل آمنة للعاملين الأكبر سنًا حتى تقاعدهم، والاستفادة من خبرتهم.
- **الفقرة 24**: برامج إعداد للتقاعد تشارك فيها منظمات أصحاب العمل والعمال، وتشمل الحقوق التقاعدية وفرص مواصلة العمل أو العمل التطوعي والتعليم المستمر.
- **الفقرة 38**: الاعتراف بدور كبار السن في نقل المعرفة والتقاليد والقيم، وبرامج يكونون فيها هم المعلمين.
- **الفقرة 41**: تجاوز الصور النمطية التي تصوّر كبار السن معتمدين على غيرهم بلا دور.

ودعت اللجنة، استنادًا إلى توصية منظمة العمل الدولية رقم 162، إلى أن يكون سن التقاعد مرنًا بحسب طبيعة المهنة وقدرة الشخص على العمل (CESCR، 1995).

وأكدت اللجنة نفسها في التعليق العام رقم 18 لسنة 2005 بشأن الحق في العمل أن هذا الحق يشمل الجميع دون تمييز، وأن على الدول حظر التمييز في الوصول إلى العمل والبقاء فيه (CESCR، 2005).

3. مبادئ الأمم المتحدة المتعلقة بكبار السن (1991)

اعتمدت الجمعية العامة بالقرار 46/91 في 16 ديسمبر 1991 خمسة مبادئ يمكن ترجمتها مباشرة إلى رؤية للحياة بعد التقاعد:

المبدأ	معناه في سياق التقاعد
الاستقلالية	فرصة العمل، والمشاركة في تحديد موعد الانسحاب من سوق العمل ووتيرته، والتحكم في الوقت والموارد
المشاركة	الاندماج في المجتمع، ونقل المعرفة، والتطوع بما يناسب الاهتمامات والقدرات، والتأثير في السياسات
الرعاية	الحصول على الدعم عند الحاجة دون أن تتحول الرعاية إلى وصاية
تحقيق الذات	التعلم المستمر والنشاط الثقافي واكتشاف أدوار جديدة
الكرامة	الحماية من الاستغلال والإهمال والتمييز، بصرف النظر عن الإسهام الاقتصادي

ومبدأ الكرامة هو الذي ينبغي أن يحكم كل برامج استدامة العطاء، لأن الغاية منها خدمة الإنسان، لا استخدامه موردًا اقتصاديًا.

4. معايير منظمة العمل الدولية

المعيار الدولي الأشمل في هذا الموضوع هو **توصية العمال المسنين رقم 162 لسنة 1980**، وتقوم على ثلاثة محاور: المساواة في الفرص والمعاملة، وحماية العامل الأكبر سنًا في العمل، والإعداد للتقاعد والوصول إليه (منظمة العمل الدولية، مدخلات إلى الفريق العامل المفتوح العضوية المعني بالشيخوخة). وتدعو إلى انتقال تدريجي من العمل إلى التقاعد، مثل تخفيض ساعات العمل تدريجيًا وإشراك الموظف في خطة لنقل معرفته.

وتتصل بالموضوع اتفاقيات أخرى: الاتفاقية رقم 102 (1952) بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، والاتفاقية رقم 128 (1967) بشأن إعانات العجز والشيخوخة والورثة، والاتفاقية رقم 111 (1958) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة. وتُذكر هذه الصكوك معيارًا مقارنًا، دون افتراض نفاذها جميعًا في الدولة. والاتفاقية رقم 111 لا تذكر السن ضمن أسس التمييز الأصلية، لكنها تجيز للدول إضافة أسس أخرى بموجب المادة 1(ب).

5. خطة عمل مدريد الدولية للشيخوخة (2002) ومراجعتها الإقليمية

تقوم خطة مدريد على ثلاث أولويات: كبار السن والتنمية، وتعزيز الصحة والرفاه في الشيخوخة، وكفالة بيئات تمكينية وداعمة. وفي السياق العربي، أصدرت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) بالشراكة مع صندوق الأمم المتحدة للسكان تقرير المراجعة والتقييم الرابع لخطة مدريد في يونيو 2022 (UNFPA & ESCWA، 2022). وهذه النصوص غير ملزمة، لكنها المرجع السياسي الذي تستند إليه معظم السياسات الوطنية.

6. الميثاق العربي لحقوق الإنسان (2004)

يكفل الميثاق العربي، الذي صادقت عليه الإمارات، الحق في العمل (المادة 34) والحق في الضمان الاجتماعي (المادة 36). ولا يتضمن نصًا مستقلًا بكبار السن، وهي ملاحظة تستحق النقاش في أي مراجعة مستقبلية.

7. نحو صك دولي ملزم

في 3 أبريل 2025 اعتمد مجلس حقوق الإنسان بتوافق الآراء القرار 58/13، الذي أنشأ فريقًا عاملًا حكوميًا دوليًا مفتوح العضوية لصياغة صك ملزم بشأن حقوق الإنسان لكبار السن. وعقد الفريق دورته الأولى في جنيف بين 13 و17 يوليو 2026. ولا يعني ذلك أن اتفاقية دخلت حيز النفاذ، بل أن مسارًا تفاوضيًا بدأ. ومن منظور هذه الدراسة، ينبغي لأي صك مستقبلي أن يعالج حق الإنسان في اختيار شكل مشاركته بعد انتهاء العمل، والحواجز التي تحول دون الاستفادة من خبرته. والدول التي تبني أدواتها الوطنية مبكرًا ستكون في موقع أفضل للتفاوض والالتزام.

رابعًا: الإطار التشريعي والسياساتي في دولة الإمارات

يملك الإطار الإماراتي نصوصًا صريحة عن مشاركة كبار المواطنين. وتقع الفجوة في تحويل هذه النصوص إلى برامج يستطيع المتقاعد الوصول إليها، وفي قياس أثرها.

1. الدستور

ينص الدستور في المادة 16 على أن المجتمع يشمل برعايته العاجزين عن رعاية أنفسهم لأسباب منها الشيخوخة، وفي المادة 20 على أن المجتمع يقدّر العمل ركنًا أساسيًا من أركان تقدمه. النص الأول يؤسس للرعاية عند الحاجة، والثاني يؤسس لقيمة العمل دون أن يقيدها بسن.

2. القانون الاتحادي رقم (9) لسنة 2019 بشأن حقوق كبار المواطنين

يُعد هذا القانون، مع لائحته التنفيذية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (9) لسنة 2021، حجر الزاوية في الموضوع. وأهم ما يميزه أنه يعامل كبار المواطنين أصحاب حقوق، لا مجرد مستفيدين من برامج الرعاية:

المادة	مضمونها المتصل بالعطاء بعد التقاعد
1	كبير المواطنين هو كل مواطن بلغ الستين
2(3) و6(2)	تمكينهم من المشاركة في المجتمع وفي رسم السياسات ذات الصلة، وتعزيز مكانتهم الاجتماعية
4(1)	إدارة شؤونهم باستقلالية تامة واتخاذ قراراتهم بأنفسهم
6(3)	التعليم المستمر، والعمل التطوعي المناسب لاهتماماتهم وقدراتهم
6(4)	الحصول على فرص العمل أو التوظيف أو التدريب المناسبة
6(5)	دمجهم مع كل الفئات العمرية، وتعزيز آليات الاستفادة من قدراتهم
10(1)(ز)	الأولوية في المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والثقافية
14	واجبات الأسرة في الرعاية والحماية

وتجمع المادة 6 في نص واحد بين العمل والتطوع والتعلم والاستفادة من الخبرة، وتقدم الخيارات متساوية في القيمة، وتترك الاختيار لصاحب الشأن انسجامًا مع مبدأ الاستقلالية في المادة 4. وهذا فهم سليم للشيخوخة النشطة. لكن الحقوق القانونية تحتاج إلى برامج عملية: فالبرنامج الذي لا يُسجَّل فيه إلا عبر منصة رقمية معقدة، أو الذي تُنفَّذ أنشطته في مواقع بلا نقل ميسّر، لا يحقق غايته الحقوقية.

3. السياسة الوطنية لكبار المواطنين (2018)

تقوم السياسة على سبعة محاور: الرعاية الصحية، والتواصل المجتمعي والحياة النشطة، والمشاركة المدنية الفاعلة، والبنية التحتية والنقل، والاستقرار المالي، والأمن والسلامة، وجودة الحياة المستقبلية (Gulf News، 2018). وتشمل مبادراتها مراكز لتزويد كبار المواطنين بمهارات عصرية، والاستفادة من المتقاعدين في سوق العمل، وبرامج للحماية من الإساءة (البوابة الرسمية لحكومة الإمارات، 2026). وتتقاطع هذه السياسة مع سياسات التقاعد دون أن تتطابق معها، لأن فئتها المستهدفة هي من بلغوا الستين.

4. الإطار الصحي: الإطار الوطني للتقدم في العمر بصحة ورعاية

نظّمت وزارة الصحة ووقاية المجتمع، بالتعاون مع منظمة الصحة العالمية، ورشة عمل مدتها أربعة أيام في يوليو 2024 حول الإطار الوطني للشيخوخة الصحية، هدفت إلى وضع استراتيجيات شاملة وخطة وطنية للاستجابة للخرف (وزارة الصحة ووقاية المجتمع، 2024). ثم أطلقت الوزارة في سبتمبر 2025 خطة وطنية لدعم صحة كبار السن بالتزامن مع تدشين «الإطار الوطني للتقدم في العمر بصحة ورعاية»، من أهدافه الحد من العزلة الاجتماعية (الإمارات اليوم، 2025). ودرّبت كوادرها على منهجية الرعاية المتكاملة لكبار السن (ICOPE) انسجامًا مع هذا الإطار للفترة 2025–2031 (وام).

5. قانون تنظيم علاقات العمل

لا يضع المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 حدًا أعلى لسن العامل، ويعترف في المادة 7 بأنماط العمل الجزئي والمؤقت والمرن، وهي أنماط مناسبة للمتقاعد. لكن المادة 4(1) تحظر التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الجنسية أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة، ولا تذكر السن صراحةً.

6. تشريعات المعاشات والعودة إلى العمل

تتعدد أنظمة المعاشات في الدولة بحسب الجهة والإمارة:

- **النظام الاتحادي**: يستحق المواطن المعاش عند بلوغ 60 عامًا مع 15 سنة خدمة مؤمَّنة. ويسري المرسوم بقانون اتحادي رقم (57) لسنة 2023 على الملتحقين بالعمل لأول مرة من 31 أكتوبر 2023، بينما يبقى المشتركون السابقون خاضعين للقانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999 (البوابة الرسمية لحكومة الإمارات).
- **أبوظبي**: عُدِّل قانون التقاعد في 2023، ورُفع الحد الأدنى لسن التقاعد تدريجيًا من 45 إلى 55 عامًا.

وأوضحت الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية في 2022 أن المتقاعد المواطن يمكنه إعادة التسجيل إذا لم يبلغ الستين والتحق بجهة مشمولة. وإذا كان الراتب الجديد مساويًا للمعاش أو أعلى منه فلا يُصرف المعاش، مع استثناءات منها قضاء 25 سنة فأكثر في القطاع الحكومي (الهيئة العامة للمعاشات، 2022). وهذه القواعد مفهومة من زاوية استدامة الصناديق، لكنها قد تلغي الحافز المالي للعودة إلى العمل لدى فئات من المتقاعدين. ولا تدعو الدراسة إلى الجمع غير المشروط بين المعاش والراتب، بل إلى دراسة اكتوارية منشورة للخيارات، وإلى توعية المتقاعد بالآثار التأمينية لأي عمل يقبله.

وصدر بعد ذلك المرسوم بقانون اتحادي رقم (57) لسنة 2023 بشأن المعاشات والتأمينات الاجتماعية. وتطبَّق أحكامه على المواطنين الذين يلتحقون بالعمل لأول مرة اعتبارًا من 31 أكتوبر 2023، بينما يبقى المشتركون قبل هذا التاريخ خاضعين للقانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999 وتعديلاته (البيان، 2023؛ الإمارات اليوم، 2023). ومن أحكامه المتصلة بموضوع هذه الدراسة أنه يتيح الجمع بين المعاش والراتب للعاملين في القطاعين الحكومي والخاص بعد 30 سنة خدمة (الشارقة 24، 2023). وهذا يعني أن قواعد العودة إلى العمل تختلف بحسب القانون الذي يخضع له المتقاعد، وهو أمر يحتاج إلى توعية واضحة.

وعلى مستوى جودة النظام، ارتفعت درجة الإمارات في مؤشر المعاشات العالمي (Marsh CFA Institute) من 64.9 في 2025 إلى 70.0 في 2026، وانتقلت من التصنيف C+ إلى (2026 ،Emirates 24|7) B.

وحصلت على التصنيف A في محوري الكفاية (84.9) والنزاهة (80.8) (Khaleej Times، 2026). وهذا مؤشر على قوة الحماية المالية، لكنه لا يقيس جودة الحياة بعد التقاعد ولا فرص المشاركة.

7. الإطار القانوني للعمل التطوعي

ينظّم القانون الاتحادي رقم (13) لسنة 2018 في شأن العمل التطوعي، ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (70) لسنة 2020، تسجيل المتطوعين وحقوقهم والتزاماتهم. ويمكن الاستناد إلى هذا الإطار لتطوير مسار «تطوع متخصص» يناسب خبرات المتقاعدين، مع تحديد الحقوق والمسؤوليات والمدة وطبيعة المهام.

8. من الرعاية إلى التمكين: أين تقف الفجوة؟

يرى الباحث أن الفجوة لا تكمن في غياب النص، بل في أربعة مواضع:

1. **السن غير مذكور صراحةً** ضمن أسس التمييز المحظورة في قانون العمل، رغم أن قانون كبار المواطنين ينص على حقهم في فرص العمل.
2. **المتقاعد قبل الستين** لا يشمله قانون كبار المواطنين، وهو غالبًا الأقدر على العطاء والأكثر عرضة لفراغ طويل.
3. **غياب مؤشرات منشورة** تقيس تنفيذ المادة 6 من القانون: كم متقاعدًا عاد إلى العمل؟ وكم منهم يتطوع؟ وفي أي القطاعات؟
4. **تشتت البرامج** بين الإمارات والجهات، وغياب جهة تنسيق واحدة تربط المعاشات بالتنمية المجتمعية والموارد البشرية.

والسؤال الذي ينبغي أن تبدأ منه السياسات ليس: ما الخدمات التي نقدمها للمتقاعد؟ بل: ما الحياة التي يريد المتقاعد أن يعيشها، وكيف نساعده على تحقيقها؟

خامسًا: التقاعد في المجتمع الإماراتي في ضوء الدراسات العلمية

تشير الدراسات الإماراتية المتاحة، على اختلاف مناهجها وعيناتها، إلى نتيجة مشتركة: أن التقاعد يرتبط بعوامل مالية وأسرية وصحية واجتماعية متداخلة، وأن الاستعداد المالي لا يعني بالضرورة الاستعداد النفسي والاجتماعي.

1. احتياجات المتقاعدين ومشكلاتهم (2015)

أجرى أحمد عيسى خطابي ونورة ناصر الكربي دراسة ميدانية على 500 متقاعد اختيروا عشوائيًا من سجلات الهيئة العامة للمعاشات، ونشراها في مجلة شؤون اجتماعية. جاءت الرغبة الشخصية أولًا بين أسباب التقاعد، تلتها المسؤوليات الأسرية ثم الملل من العمل. ورصدت الدراسة مشكلات اجتماعية (اتساع وقت الفراغ وضعف الصلة بالمحيط)، واقتصادية (ارتفاع الأسعار وعدم كفاية المعاش)، وصحية (قلة النشاط والأمراض المزمنة)، ونفسية (افتقاد مناسبات العمل والشعور بعدم تحقيق الأهداف). وأوصت بنظام خصومات وجمعية اتحادية ترعى شؤون المتقاعدين (خطابي والكربي، 2015).

2. المشكلات الاجتماعية والاقتصادية لمتقاعدي حكومة الشارقة (2022)

في دراسة كيفية نشرها نورة أحمد التميمي وخليل عبدالله المدني، ظهرت أبرز المشكلات الاجتماعية بعد التقاعد: زيادة وقت الفراغ، وزيادة الخلافات الأسرية، والشعور بقلة اهتمام أفراد الأسرة، وتقلص المكانة والعلاقات الاجتماعية، وقلة التواصل مع زملاء العمل (التميمي والمدني، 2022). وهذه النتائج تؤكد أن الأسرة، التي يُفترض أنها الملاذ الأول، تحتاج هي أيضًا إلى تهيئة لاستقبال هذه المرحلة.

3. دراسة «الحياة بعد التقاعد» — دائرة الخدمات الاجتماعية بالشارقة (2024)

أجرت إدارة المعرفة في الدائرة دراسة على عينة من 125 متقاعدًا تتراوح أعمارهم بين 40 و70 عامًا من مختلف مناطق الدولة، ونشرت نتائجها وكالة الشارقة 24 في 6 أغسطس 2024. وهي أحدث ما أمكن الوصول إليه من دراسات إماراتية تقيس حياة المتقاعدين بالأرقام:

المؤشر	النتيجة

انخفاض الدخل بوصفه المشكلة الأولى	90.4%
متوسط الدخل الشهري قبل التقاعد بسنة وبعده	من 26,044.5 إلى 19,992.3 درهم (انخفاض نحو 23.25%)
الشعور بالفراغ وتراجع النشاط	35.2%
ضعف فرص العمل رغم القدرة عليه	31.2%
أسباب التقاعد	قرار شخصي 33.9%، الحالة الصحية 28.2%، بلوغ السن 25%
لا يملكون تأمينًا صحيًا دائمًا	48%
معاش النساء مقارنة بالرجال	نحو 57.2%
لم يتلقوا أي تواصل من صناديق التقاعد	78.4%
الراضون عن حياتهم بعد التقاعد	نحو 72% (38.4% راضون تمامًا و33.6% نسبيًا)

وأوصت الدراسة بصندوق استثماري للموظفين خلال الخدمة تديره جهة مالية حكومية، ومنصة إلكترونية للاستفادة من خبرات المتقاعدين، وملتقى سنوي، وفرص تطوعية، وبرامج تأهيل نفسي ومهارات حياة للمقبلين على التقاعد (الشارقة 24، 2024).

والملاحظة اللافتة هنا أن نحو 72% راضون عن حياتهم، رغم انخفاض الدخل والفراغ. أي أن التقاعد ليس أزمة عامة، لكنه يترك فئة واضحة تحتاج إلى دعم موجه. ويجب التنبيه إلى أن العينة عمدية ومحدودة، وأن النتائج مأخوذة من التغطية المنشورة لا من التقرير الكامل.

4. فاعلية التأهيل قبل التقاعد: دليل تجريبي من الشارقة

أجرت الباحثة آلاء الطائي دراسة تجريبية نشرتها جامعة الشارقة، شملت 150 موظفة حكومية مقبلة على التقاعد في إمارة الشارقة. وأظهر القياس مستوى منخفضًا من التخطيط للتقاعد لدى 57 منهن، قُسّمن إلى مجموعتين تجريبية وضابطة. وأشارت النتائج إلى فاعلية برنامج التخطيط للتقاعد المبني على نظرية النشاط في رفع مستوى التخطيط (الطائي، 2024). وهذه من الدراسات الإماراتية القليلة التي تقيس أثر تدخل فعلي، لا مجرد وصف للواقع.

5. محددات التقاعد المبكر (2021)

درست إدا أورهون ووفاق عدنان ومعاوية العوض نحو 244 موظفًا ومتقاعدًا من المسجلين لدى صندوق أبوظبي للتقاعد. ووجدوا أن احتمال التقاعد المبكر يرتفع مع ارتفاع ضغط العمل، وانخفاض الاستقلالية والصلاحية، ومع المشكلات الصحية المرتبطة بالعمل (Orhun, Adnan & Alawad، 2021). أي أن التقاعد المبكر قد يكون هروبًا من بيئة عمل أكثر من كونه اختيارًا لحياة جديدة. وللعينة حدودها التي اعترف بها الباحثون أنفسهم.

6. توقيت التقاعد والعمل بعده في أبوظبي (2023)

اعتمدت دراسة غوانغ يانغ وزملائه، المنشورة في Journal of Aging & Social Policy، على مسح واسع لمتقاعدي إمارة أبوظبي. ووجدت أن المواطنات يملن إلى التقاعد مبكرًا مقارنة بالرجال للقيام بالمسؤوليات المنزلية والرعاية غير الرسمية، وأن حوافز التقاعد المبكر في أنظمة المعاشات بدت عاملًا جاذبًا للخروج المبكر. وكان السعي إلى موارد مالية أكثر وضعف الإحساس بالانتماء إلى المجتمع من أقوى العوامل المرتبطة بالبحث عن عمل بعد التقاعد (Yang et al.، 2023). ولا يجوز تعميم هذه النتائج على كل المتقاعدين في الدولة دون مراعاة نطاقها الجغرافي، والتعديلات التي طرأت على أنظمة المعاشات منذ جمع بياناتها.

7. العمل والرفاه والسعادة لدى كبار السن في أبوظبي

- اعتمدت دراسة مسعود البدري وزملائه على الدورة الرابعة من مسح جودة الحياة في أبوظبي. وسجّل كبار السن العاملون نتائج رفاه أفضل من غير العاملين في معظم المؤشرات، بينما سجّل غير العاملين نتائج أفضل في الوقت مع الأسرة ولقاء الأصدقاء. وسجّلت النساء مؤشرات أضعف من الرجال سواء كن عاملات أم لا (Badri et al.، 2024).
- وفي دراسة شملت 1,004 من كبار السن من المسح الاجتماعي الأول لإمارة أبوظبي (2018)، ارتبطت السعادة مباشرة بالرضا عن السكن والحياة الأسرية والصداقات والبيئة المحيطة، بينما أثّر الرضا الوظيفي والدخل والصحة بشكل غير مباشر (Al Bahar et al.، 2023).

والقراءة العلمية السليمة لهاتين الدراستين تمنع استنتاج أن العمل يسبب الرفاه، لأنهما مقطعيتان، ولأن الأصحاء قد يكونون الأقدر أصلًا على الاستمرار في العمل. لكنهما تحددان ما يستحق الاهتمام: الأمن الاقتصادي، والعلاقات، والسكن، وفرص المشاركة.

8. القدرات المعرفية وجودة الحياة (2026)

في دراسة مقطعية نشرتها وجدان بني عيسى وزملاؤها في Frontiers in Aging في 29 مايو 2026، شملت 606 من كبار السن المقيمين في المجتمع في الشارقة ودبي، كانت المشاركة الاجتماعية أضعف مجالات جودة الحياة. وارتبطت جودة الحياة بالوظائف المعرفية، وكذلك بالعيش بمفرد، وانخفاض التعليم والدخل، وقلة النشاط البدني (Bani Issa et al.، 2026). والعينة ميسّرة ومقصورة على إمارتين، والتصميم لا يثبت السببية. ولذلك لا يصح القول إن برنامجًا بعينه سيحسّن الوظائف المعرفية، لكن الدراسة تدعم إدراج التعلم والتفاعل الاجتماعي ضمن برامج ما بعد التقاعد.

9. العلاقات بين الأجيال والاستمرارية الثقافية (2026)

أجرت أسماء عبدالله وزملاؤها دراسة نوعية مع عشرة من كبار المواطنين، نُشرت في Frontiers in Psychology في 4 نوفمبر 2026. وبيّنت أن اللقاءات العائلية المنتظمة، ومنها لقاء الجمعة الأسبوعي، تحفظ القرب بين الأجيال، وأن القيم تُنقل عبر الممارسات اليومية كالضيافة وتاريخ الأسرة ورمضان والأعياد. واقترح المشاركون أنشطة مدرسية ومشاريع للتاريخ الشفهي والإرشاد (Abdallah et al.، 2026). والعينة صغيرة ولا تمثل المعزولين اجتماعيًا، وهم الفئة الأحوج إلى الاهتمام.

10. تصورات الشيخوخة والمؤشرات المكملة

وجدت ورقة مؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي أن الشباب الإماراتيين لديهم فهم محدود للشيخوخة ولمستقبلهم الصحي والمالي (Al Marabta et al.، 2023). وتشير بطاقة HelpAge International عن الإمارات إلى أن 1.4% فقط من المواطنين في الفئة العمرية 60–64 يعملون، وأن 22.6% من كبار السن (من

إجمالي السكان بمن فيهم غير المواطنين) يتلقون معاشًا. وهذه بيانات مصدرها 2015–2021، وتحتاج إلى تحديث رسمي.

11. خلاصة الأدلة الإماراتية

1. التقاعد المبكر شائع، وغالبًا ما تدفع إليه ظروف العمل أو الأسرة أو الصحة، لا التخطيط المسبق.
2. انخفاض الدخل هو المشكلة الأكثر شيوعًا، يليه الفراغ وضعف فرص العمل.
3. أغلب المتقاعدين راضون، لكن هناك فئة واضحة تعاني العزلة وضعف الانتماء.
4. النساء يتقاعدن أبكر، ومعاشاتهن أقل، ومؤشرات رفاههن أضعف.
5. التأهيل قبل التقاعد أثبت فاعليته في دراسة تجريبية محلية، لكنه لا يزال غير معمّم.
6. الأدلة المحلية مقطعية في أغلبها، ومتركزة في أبوظبي والشارقة، والحاجة قائمة إلى دراسات طولية وطنية.

سادسًا: البعد النفسي والاجتماعي للتقاعد والصور النمطية

1. هل يضر التقاعد بالصحة النفسية؟ ما تقوله المراجعات المنهجية

يُكرَّر في الخطاب العام أن التقاعد «صدمة» تقود إلى الاكتئاب. لكن الأدلة العلمية أكثر تعقيدًا من ذلك، ونتلخص في ثلاث مراجعات منهجية (وهي مصادر أجنبية):

- **مراجعة فان دير هايده وزملائه (2013)** شملت 22 دراسة طولية، ووجدت دليلًا قويًا على أن التقاعد يرتبط بتحسن الصحة النفسية في المتوسط، بينما بقيت الأدلة على الصحة البدنية العامة غير حاسمة (van der Heide et al., 2013).
- **مراجعة أودوني وزملائه (2021)** شملت 41 دراسة، وخلصت إلى أن للتقاعد أثرًا وقائيًا على خطر الاكتئاب يقارب 20% (Odone et al., 2021).

- **تحليل تلوي منشور في American Journal of Epidemiology (2021)** جمع 25 دراسة، فوجد ارتباطًا ضعيفًا جدًا بين التقاعد والاكتئاب في المجمل، لكنه أقوى بوضوح عند التقاعد غير الطوعي، وفي الدول المتقدمة الشرقية.

والاستنتاج الدقيق ليس أن التقاعد «جيد» أو «سيئ»، بل أن **طريقة الخروج** هي العامل الحاسم: من يتقاعد باختياره وبعد تخطيط يختلف كثيرًا عمن يُدفع إلى التقاعد أو يخرج هربًا من بيئة عمل مرهقة. وهذا يلتقي مباشرة مع ما وجدته دراسة أورهون وزملائها (2021) في أبوظبي، ومع نسبة 28.2% في دراسة الشارقة ممن تقاعدوا لأسباب صحية.

2. التقاعد عملية تكيّف لا لحظة واحدة

يقترح وانغ (Wang, 2007) أن التكيف مع التقاعد لا يسير في مسار واحد. فقد تابع عينة أمريكية ووجد ثلاثة أنماط: أغلبية حافظت على رفاهها، وفئة تراجع رفاهها ثم تحسن، وفئة تحسن رفاهها بعد التقاعد. ويرى وانغ وهينكنز وفان سولينغه (2011) أن التقاعد يُفهم بوصفه عملية تكيّف مع تغير الموارد: المالية والصحية والاجتماعية والنفسية. ومن يفقد موارد أكثر مما يكسب يواجه صعوبة أكبر.

والمعنى العملي لذلك أن السياسة الناجحة لا تقدم برنامجًا واحدًا للجميع، بل تحدد الفئة المعرضة للخطر: من تقاعد قسرًا أو لأسباب صحية، ومن يعيش وحده، ومن انخفض دخله بحدة، ومن فقد شبكته الاجتماعية المرتبطة بالعمل.

3. فقدان الدور والهوية

الوظيفة في المجتمع الإماراتي لا تمنح الدخل فقط، بل تمنح المكانة والإطار اليومي والعلاقات والإحساس بالنفع العام. ولهذا رصدت دراسة التميمي والمدني (2022) تقلص المكانة والعلاقات، وقلة التواصل مع الزملاء. ورصدت دراسة الشارقة (2024) الشعور بالفراغ لدى 35.2%. وهذه ليست أرقامًا عن مرض نفسي، بل عن فراغ في الدور يمكن ملؤه إذا وجد المتقاعد قنوات واضحة للمشاركة.

4. الصور النمطية والتمييز على أساس السن

صاغ روبرت بتلر مصطلح «التمييز على أساس السن» (Ageism) عام 1969 لوصف الأحكام المسبقة ضد كبار السن (Butler, 1969). وفي عام 2021 أصدرت منظمة الصحة العالمية تقريرها العالمي عن التمييز على أساس السن، وقدّرت أن شخصًا من كل شخصين في العالم يحمل مواقف متحيزة ضد كبار السن (WHO, 2021). وأشار التقرير إلى أن هذا التمييز يرتبط بصحة أسوأ وعزلة أكبر، وأن التدخلات الأكثر فاعلية ثلاثة: السياسات والقوانين، والتعليم، والتواصل بين الأجيال.

وفي السياق الإماراتي، تظهر الصورة النمطية في عبارات شائعة تربط التقاعد بالراحة الكاملة، أو تفترض أن خبرة المتقاعد لم تعد مواكبة. وفي المقابل، تحمل الثقافة المحلية قيمة عالية لتوقير الكبير، كما في التوجيه الرسمي «دبي أسرة كبيرة ترعى كبارها وتوقّرهم». لكن التوقير وحده قد يتحول، دون قصد، إلى إبعاد لطيف عن المشاركة: احترام الكبير مع عدم إشراكه في القرار. ولذلك تقترح هذه الدراسة التمييز بين **التوقير والتمكين**، والجمع بينهما.

5. الوحدة والعزلة

في دراسة البدري وزملائه (2021) على 574 من كبار السن في أبوظبي خلال جائحة كوفيد-19، كان مستوى الشعور بالوحدة متوسطًا إلى منخفض في المجمل، لكنه أعلى لدى غير الحاصلين على شهادة جامعية (Badri et al., 2021). وفي دراسة بني عيسى وزملائها (2026) كانت المشاركة الاجتماعية أضعف مجالات جودة الحياة. وتؤكد هذه النتائج أن الأسرة الممتدة، على قوتها، لا تمنع العزلة تلقائيًا، وأن مستوى التعليم والدخل يؤثران في القدرة على بناء علاقات جديدة بعد التقاعد.

6. خلاصة القسم

- التقاعد لا يضر الصحة النفسية في المتوسط، لكن التقاعد غير الطوعي يرفع الخطر.
- التكيّف يتفاوت، والفئات الأكثر عرضة يمكن تحديدها مسبقًا.
- المشكلة الأساسية اجتماعية: فقدان الدور والعلاقات، لا العمر نفسه.

- الصورة النمطية تقلل فرص المشاركة، حتى عندما تأتي في صيغة الاحترام.

سابعًا: مسارات العطاء بعد التقاعد في الإمارات

يعرض هذا القسم المسارات التي يمكن للمتقاعد أن يواصل من خلالها عطاءه، مع ما يتوافر لكل مسار من برامج إماراتية قائمة، وما تقوله الأدلة العلمية عن أثره.

1. نقل المعرفة والخبرة المؤسسية

يخرج المتقاعد ومعه معرفة ضمنية لا تحفظها الأنظمة والأدلة الإجرائية: كيف تُحل المشكلات، ولماذا اتُّخذت قرارات سابقة، ومن يُستشار في الحالات الصعبة. وقد ظهرت في الدولة مبادرات تعالج هذه الفجوة، منها:

- مبادرة «قدوتي» (2026)، التي جمعت 120 شابًا وشابة مع 24 متقاعدًا موجّهًا.
- مبادرة «خبرة» في عجمان (2024)، ومبادرة «خبرة» في جامعة الإمارات العربية المتحدة.
- برنامج مؤسسة تنظيم الصناعة الأمنية في دبي (SIRA)، الذي درّب 120 متقاعدًا مواطنًا للعمل في قطاع الأمن الخاص (البيان).

وتبقى هذه المبادرات متفرقة ومحدودة العدد، ولا توجد حتى الآن منصة وطنية موحدة لتسجيل خبرات المتقاعدين وربطها باحتياجات الجهات، وهي التوصية التي طرحتها دراسة الشارقة (2024) أيضًا.

2. العمل المرن والعمل الجسري

يُقصد بـ«العمل الجسري» (Bridge Employment) العمل الذي يمارسه الشخص بعد خروجه من وظيفته الأساسية وقبل الانسحاب الكامل من سوق العمل. ووجدت دراسة زان وزملائه (2009)، وهي دراسة أجنبية طولية، أن من عملوا في وظائف جسرية سجلوا أمراضًا وقيودًا وظيفية أقل ممن تقاعدوا كليًا، خاصة إذا كان العمل في مجال تخصصهم (Zhan et al., 2009).

وعلى المستوى المحلي، اعتمدت حكومة الشارقة في 7 سبتمبر 2026 نظامًا للعمل الجزئي يشمل كبار المواطنين وأزواجهم والمتقاعدين، مع ألف وظيفة (الخليج، 2026). كما تسمح بعض أنظمة المعاشات بالعودة إلى العمل ضمن شروط محددة، على النحو الذي فُصّل في القسم الرابع. وتذكّر دراسة يانغ وزملائه (2023) بأن الحاجة المالية من أقوى دوافع البحث عن عمل بعد التقاعد، ما يعني أن العمل المرن ليس رفاهية لبعض المتقاعدين، بل ضرورة.

3. التطوع

- تشير بيانات وزارة تمكين المجتمع (وام) إلى أن منصة Volunteers.ae تضم 7,159 متطوعًا تتراوح أعمارهم بين 60 و100 عام.
- أطلقت وزارة تنمية المجتمع مبادرة «المتطوعون من كبار المواطنين» في ديسمبر 2018.
- أطلقت هيئة المساهمات المجتمعية «معًا» مبادرة «رحلة الأجيال» منذ 2019.
- تتيح دائرة تنمية المجتمع في أبوظبي مبادرة «تطوع في 60 ثانية».

وتدعم الأدلة الدولية هذا المسار، مع ضرورة الحذر في تفسيرها. فقد وجدت مراجعة أندرسون وزملائه (2014) أن التطوع يرتبط بانخفاض الاكتئاب وارتفاع الرضا عن الحياة، وأن الفوائد تبلغ ذروتها عند نحو 100 ساعة سنويًا تقريبًا (Anderson et al., 2014). ووجدت مراجعة كامبل المنهجية (Filges et al., 2020) انخفاضًا في خطر الوفاة لدى المتطوعين (نسبة خطر 0.76)، لكنها وصفت الأدلة على النتائج الأخرى بأنها محدودة. أي أن التطوع مفيد على الأرجح، لكن لا ينبغي تقديمه بوصفه علاجًا مضمونًا.

4. الأسرة ونقل القيم بين الأجيال

أظهرت دراسة عبدالله وزملائها (2026) أن كبار المواطنين يرون دورهم في نقل القيم عبر الممارسات اليومية، كاللقاءات العائلية الأسبوعية والضيافة وقصص الأسرة، وأنهم يقترحون أنشطة مدرسية ومشاريع للتاريخ الشفهي. ومن المبادرات القائمة التي تخدم هذا المسار أندية «بركة الدار» التابعة لمؤسسة التنمية الأسرية، ومبادرة «بركتنا».

لكن دراسة التميمي والمدني (2022) تذكّرنا بالوجه الآخر: فزيادة الوقت في البيت قد ترفع الخلافات الأسرية. فالدور الأسري للمتقاعد يحتاج إلى إعداد للطرفين، لا افتراض أن الأسرة ستستوعب المتقاعد تلقائيًا.

5. المرأة المتقاعدة

تتقاطع ثلاثة مؤشرات إماراتية في هذه الفئة:

1. المواطنات يتقاعدن مبكرًا لأسباب الرعاية والمسؤوليات المنزلية (Yang et al., 2023).
2. معاش المرأة يقارب 57.2% من معاش الرجل في عينة الشارقة (الشارقة 24، 2024).
3. النساء يسجلن مؤشرات رفاه أضعف، سواء كن عاملات أم لا (Badri et al., 2024).

وهذا يعني أن المرأة المتقاعدة قد تخرج من العمل مبكرًا ثم تتحمل عبء الرعاية بدخل أقل. ولذلك ينبغي أن تراعي سياسات التقاعد دور الرعاية غير مدفوعة الأجر، وأن تتيح للمرأة خيارات عمل مرن قبل التقاعد وبعده.

6. التعلم مدى الحياة

تؤكد المادة 13 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كما فسرها التعليق العام رقم 6، حق كبار السن في التعليم والثقافة. وتشير دراسة بني عيسى وزملائها (2026) إلى ارتباط الوظائف المعرفية بجودة الحياة لدى كبار السن في الشارقة ودبي. ويمكن للأندية المجتمعية أن تكون منصة للتعلم، كما في أندية «ذخر» التابعة لهيئة تنمية المجتمع في دبي، التي يبلغ عدد أعضائها 2,128 عضوًا (الإمارات اليوم، 29 يوليو 2026)، ولها فرعان في الصفا والخوانيج، وقد أنشأ المجلس التنفيذي لإمارة دبي لجنة توجيهية لها بالقرار رقم 41 لسنة 2026.

7. ريادة الأعمال بعد التقاعد

الشائع أن ريادة الأعمال مجال الشباب، لكن الأدلة لا تؤيد ذلك. فقد وجدت دراسة أزولاي وزملائه، المبنية على بيانات إدارية أمريكية (مصدر أجنبي)، أن متوسط عمر مؤسسي أسرع الشركات الناشئة نموًا عند التأسيس 45 عامًا، وأن الخبرة السابقة في القطاع نفسه تزيد بقوة احتمالات النجاح (Azoulay et al., 2020). وهذه النتيجة تخص منتصف العمر لا ما بعد الخمسين تحديدًا، لكنها تدعم فكرة أن الخبرة رصيد في ريادة الأعمال.

وتوجد في الدولة جهات لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة، منها صندوق خليفة لتطوير المشاريع في أبوظبي ومؤسسة محمد بن راشد لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة في دبي. ولم يجد الباحث بيانات منشورة عن عدد المتقاعدين المستفيدين منها، ولذلك تقترح الدراسة أن تنشر هذه الجهات بيانات مصنفة حسب العمر.

8. المعرفة الضمنية

تفرّق أدبيات إدارة المعرفة بين **المعرفة الصريحة** المدونة في الأنظمة والأدلة، و**المعرفة الضمنية** الكامنة في خبرة الأشخاص، مثل التقدير في المواقف الصعبة وفهم السياق الاجتماعي. والمعرفة الضمنية لا تنتقل عبر الوثائق، بل عبر العمل المشترك والتوجيه. ولهذا يفقد خروج الكفاءات دفعة واحدة المؤسسة جزءًا من ذاكرتها، ما لم يُخطَّط لنقل الخبرة قبل التقاعد وبعده.

9. ملاحظة نقدية

تكشف هذه الصورة عن نشاط مؤسسي واضح، لكنه موزع بين جهات اتحادية ومحلية دون إطار تنسيقي واحد. كما أن أغلب المبادرات تعلن أعداد المشاركين، ولا تنشر تقييمًا لأثرها على رفاه المتقاعدين أو على الجهات المستفيدة. وهذه فجوة ستعود إليها الدراسة في التوصيات والمؤشرات.

ثامنًا: نماذج مقارنة (مصادر أجنبية)

لا تهدف المقارنة إلى نقل نماذج جاهزة، بل إلى استخلاص أدوات يمكن تكييفها مع البيئة الإماراتية. واختيرت سنغافورة واليابان لأنهما مجتمعان آسيويان يقدّران الأسرة وكبار السن، ويواجهان تسارعًا في الشيخوخة.

1. سنغافورة: حق قانوني في إعادة التوظيف

تعتمد سنغافورة نموذجًا قانونيًا يُلزم صاحب العمل بعرض إعادة التوظيف على العامل المؤهل عند بلوغه سن التقاعد. ومنذ 1 يوليو 2026 أصبحت سن التقاعد 64 عامًا وسن إعادة التوظيف 69 عامًا، مع خطة للوصول

إلى 65 و70 عامًا بحلول 2029. وتدعم الحكومة أصحاب العمل عبر «رصيد توظيف كبار السن» (Senior Employment Credit) الممدد حتى ديسمبر 2027.

الدرس المستفاد: تحويل العمل بعد سن التقاعد من منحة يقررها صاحب العمل إلى حق قانوني مشروط بالأهلية، مع حافز مالي يخفف الكلفة على المنشآت.

2. اليابان: مراكز الموارد البشرية الفضية

أُنشئ أول مركز للموارد البشرية الفضية (Silver Human Resources Centers) في اليابان عام 1975، ثم نُظّمت المراكز بقانون عام 1986. وتتيح لكبار السن أعمالًا مجتمعية مؤقتة وقصيرة بأجر رمزي، وبلغ عدد أعضائها نحو 698 ألف عضو في السنة المالية 2020. ووجدت دراسة موريشيتا-سوزوكي وزملائها (2023) ارتباط العضوية بنتائج صحية ووظيفية إيجابية. لكن دراسة هارادا وزملائه (2009) وجدت أن عدم التوافق بين العمل المعروض ورغبات العضو من أهم أسباب ترك العضوية.

الدرس المستفاد: نموذج وسيط بين العمل الكامل والتطوع، تديره جهة مجتمعية قريبة من الحي، ونجاحه مرهون بمطابقة العمل مع اهتمامات المتقاعد ومهاراته.

3. إطار المدن المراعية لكبار السن

تعتمد منظمة الصحة العالمية شبكة عالمية للمدن والمجتمعات المراعية لكبار السن، تقيس ثمانية مجالات منها المشاركة الاجتماعية، والمشاركة المدنية والتوظيف، والاحترام والإدماج الاجتماعي. وتعرض صفحة الشارقة في هذه الشبكة ورش «الاستعداد للتقاعد» التي تنظمها دائرة الموارد البشرية في الإمارة.

الدرس المستفاد: إطار جاهز للقياس يمكن أن تتبناه الإمارات الأخرى لتقييم بيئتها المحلية.

4. ما يناسب الإمارات من هذه النماذج

الأداة	مصدرها	ملاءمتها للإمارات
حق إعادة التوظيف المشروط	سنغافورة	ممكنة تدريجيًا، بدءًا بالجهات الحكومية

الأداة	مصدرها	ملاءمتها للإمارات
حافز مالي لتوظيف كبار السن	سنغافورة	مناسبة للقطاع الخاص
مراكز عمل مجتمعي قريبة من الحي	اليابان	يمكن البناء على أندية «ذخر» و«بركة الدار»
مطابقة العمل مع المهارات	اليابان	ضرورية لأي منصة خبرات وطنية
مؤشرات المدن المراعية لكبار السن	منظمة الصحة العالمية	جاهزة للتطبيق في المدن الإماراتية

وتختلف الإمارات عن هاتين الدولتين في أن المواطنين أقلية من السكان، وأن أنظمة المعاشات تتيح التقاعد في سن مبكرة نسبيًا. ولهذا لا يكفي رفع سن التقاعد، بل المطلوب فتح مسارات مرنة لمن تقاعدوا فعلًا.

تاسعًا: التحديات

تصنّف الدراسة التحديات في ستة محاور، وتربط كل محور بالدليل الذي يسنده، حتى لا تتحول قائمة التحديات إلى انطباعات عامة.

المحور	التحدي	الدليل
اقتصادي	انخفاض الدخل بعد التقاعد وعدم كفاية المعاش لدى شريحة واسعة	90.4% يرون انخفاض الدخل المشكلة الأولى، والدخل الحالي يغطي نحو 64% من الدخل المطلوب (الشارقة 24، 2024)
تنظيمي	التقاعد المبكر بدافع ظروف العمل لا بالتخطيط	ضغط العمل وضعف الاستقلالية يرفعان احتمال التقاعد المبكر (Orhun et al., 2021)
مؤسسي	ضعف التواصل بعد التقاعد وتفرّق المبادرات	78.4% لم يتلقوا تواصلًا من صناديق التقاعد (الشارقة 24، 2024)؛ والمبادرات موزعة بلا إطار تنسيقي (القسم السابع)
صحي	الأمراض المزمنة وغياب التأمين الصحي الدائم لدى شريحة	56% لديهم مرض مزمن، و48% بلا تأمين صحي دائم (الشارقة 24، 2024)

المحور	التحدي	الدليل
اجتماعي	الفراغ، والخلافات الأسرية، وضعف المشاركة الاجتماعية	35.2% يشعرون بالفراغ (الشارقة 24، 2024)؛ الخلافات الأسرية (التميمي والمدني، 2022)؛ المشاركة أضعف مجالات جودة الحياة (Bani Issa et al., 2026)
ثقافي	الصورة النمطية التي تربط التقاعد بالراحة الكاملة	شخص من كل اثنين يحمل مواقف متحيزة ضد كبار السن عالميًا (WHO, 2021)

1. فجوة البيانات

أخطر التحديات قد يكون أقلها ظهورًا: لا تتوفر بيانات وطنية منشورة ومحدثة عن عدد المتقاعدين المواطنين، ونسبة العاملين منهم بعد التقاعد، ومشاركتهم التطوعية، ورفاههم. فأحدث رقم عن نسبة العاملين في الفئة 60–64 مأخوذ من بطاقة منظمة دولية (HelpAge International)، وأغلب الدراسات المحلية مقطعية ومحدودة جغرافيًا. وبدون هذه البيانات يصعب تقييم أي برنامج أو المقارنة بين الإمارات.

2. فجوة النوع الاجتماعي

تتقاعد المرأة أبكر، وبمعاش أقل، وتحمل عبء الرعاية. وهذا التقاطع لا تعالجه سياسة واحدة، بل يحتاج إلى تنسيق بين أنظمة المعاشات والموارد البشرية والدعم الأسري.

3. فجوة التقييم

تعلن أغلب المبادرات أعداد المشاركين لكنها لا تنشر تقييمًا لأثرها. والدراسة التجريبية الوحيدة التي وجدها الباحث في هذا المجال محليًا هي دراسة الطائي (2024)، وقد شملت 57 مشاركة في إمارة واحدة.

4. خطر المبالغة في الحلول

من الأخطاء الشائعة في الخطاب العام تقديم العمل أو التطوع بوصفه علاجًا مضمونًا لكل مشكلات التقاعد. والأدلة لا تدعم ذلك: فالتطوع مفيد على الأرجح لكن أدلته محدودة (Filges et al., 2020)، والارتباط بين العمل والرفاه في الدراسات الإماراتية لا يثبت السببية. ولذلك ينبغي أن تقوم السياسات على **حرية الاختيار**: من يريد أن يعمل يجد الفرصة، ومن يريد الراحة لا يُوصم بالسلبية.

5. الفجوة الرقمية

تتجه الخدمات الحكومية والعمل الاستشاري في الدولة نحو المنصات الرقمية. وقد يواجه بعض المتقاعدين، ممن تقاعدوا من وظائف غير تقنية، فجوة في المهارات الرقمية تحدّ من قدرتهم على العمل عن بُعد أو تقديم الخبرة عبر المنصات. ولم يجد الباحث بيانات وطنية منشورة تقيس هذه الفجوة لدى المتقاعدين المواطنين تحديدًا، ولذلك تعدّها الدراسة تحديًا محتملًا يحتاج إلى قياس، لا حقيقة ثابتة.

6. محدودية الاستيعاب في القطاع الخاص

أغلب المبادرات الإماراتية الموثقة في هذه الدراسة حكومية أو شبه حكومية. أما في القطاع الخاص، فلم يجد الباحث بيانات منشورة عن توظيف المتقاعدين المواطنين أو التعاقد معهم. وغياب هذه البيانات بحد ذاته مؤشر على أن هذا المسار لم يُنظَّم بعد.

عاشرًا: النموذج المقترح – «منظومة العطاء المستدام بعد التقاعد»

هذا النموذج اقتراح من الباحث، بُني على الأدلة الواردة في الأقسام السابقة، ولا يمثل سياسة معتمدة لدى أي جهة رسمية. ويقوم على مبدأ أن التقاعد مرحلة تبدأ قبل نهاية الخدمة وتستمر بعدها، وليس تاريخًا إداريًا.

1. المراحل الثلاث للمتقاعد

- **قبل التقاعد (3–5 سنوات):** تخطيط مالي وصحي ونفسي واجتماعي، ورصد المهارات القابلة للنقل، والتعرّف إلى الخيارات المتاحة. وتدعمها دراسة الطائي (2024) التي أثبتت فاعلية التخطيط.
- **الانتقال (السنة الأولى):** تواصل منظم من جهة العمل السابقة أو صندوق التقاعد، وربط المتقاعد بالفرص المناسبة، ورصد الحالات الأكثر عرضة للعزلة. وتستجيب لنسبة 78.4% ممن لم يتلقوا أي تواصل.
- **العطاء المستدام (ما بعد ذلك):** اختيار حر بين المسارات الثمانية التالية، مع إمكانية الجمع بينها والانتقال من مسار إلى آخر.

2. المسارات الثمانية

المسار	المضمون	أساسه في الدراسة
1. الاستشارة والخبرة	مهام استشارية محددة المدة للجهات	المعرفة الضمنية، مبادرات «خبرة»
2. العمل المرن والجزئي	وظائف جزئية أو مؤقتة أو عن بُعد	Zhan et al. (2009)، نظام الشارقة 2026
3. الإرشاد والتوجيه	توجيه الشباب والموظفين الجدد	«قدوتي» 2026
4. التطوع المنظم	تطوع مرتبط بالمهارة والاهتمام	Volunteers.ae، Anderson et al. (2014)
5. ريادة الأعمال	مشاريع صغيرة بدعم استشاري وتمويلي	اقتراح بحثي يحتاج إلى دراسة جدوى
6. الدور الأسري ونقل القيم	برامج بين الأجيال وتاريخ شفهي	Abdallah et al. (2026)، «بركة الدار»
7. التعلم مدى الحياة	دورات ومهارات رقمية وأنشطة معرفية	Bani Issa et al. (2026)، التعليق العام رقم 6
8. المشاركة المجتمعية والمدنية	مجالس الأحياء واللجان الاستشارية والأندية	أندية «ذخر»، إطار المدن المراعية لكبار السن

3. الحوكمة المقترحة

الجهة	الدور المقترح
وزارة تمكين المجتمع	التنسيق الوطني، وإدارة منصة الخبرات والتطوع
الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية ودوائر الموارد البشرية المحلية	برامج التأهيل قبل التقاعد، ونظم العمل المرن
صناديق المعاشات والتقاعد	التواصل المنظم مع المتقاعدين، والتثقيف المالي
وزارة الموارد البشرية والتوطين	حوافز توظيف المتقاعدين في القطاع الخاص
وزارة الصحة ووقاية المجتمع والجهات الصحية المحلية	الفحص الصحي والنفسي في مرحلة الانتقال
الجامعات ومراكز البحث	القياس الطولي وتقييم البرامج
المجتمع المدني والأندية المجتمعية	التنفيذ الميداني والوصول إلى المعزولين
المتقاعدون أنفسهم	التمثيل في التصميم والتقييم، تطبيقًا لمبدأ المشاركة

4. مراحل التنفيذ المقترحة (36 شهرًا)

المرحلة	المدة	المخرجات
التأسيس	6 أشهر	مسح وطني أساسي، وحصر المبادرات القائمة، وتشكيل لجنة تنسيقية
التجريب	12 شهرًا	تجربة البرنامج المتكامل في جهات مختارة، مع مجموعات مقارنة
التقييم	6 أشهر	تقييم مستقل وتعديل البرنامج
التعميم	12 شهرًا	التوسع التدريجي ونشر تقرير سنوي

5. مؤشرات القياس

تقترح الدراسة مؤشرات يمكن قياسها. ولم تُحدَّد أهداف رقمية عمدًا، لأن تحديدها دون خط أساس وطني سيكون تخمينًا.

المؤشر	خط الأساس المتاح	المصدر
نسبة المقبلين على التقاعد الذين أكملوا	غير متاح	يُقاس في مرحلة التأسيس

المؤشر	خط الأساس المتاح	المصدر
برنامج تأهيل		
نسبة المتقاعدين الذين تلقوا تواصلًا منظمًا خلال السنة الأولى	نحو 21.6% في عينة الشارقة	الشارقة 24 (2024)
نسبة العاملين في الفئة 60–64 من المواطنين	1.4%	HelpAge International
عدد المتطوعين في سن 60 فأكثر	7,159	وزارة تمكين المجتمع (وام)
نسبة من يشعرون بالفراغ بعد التقاعد	35.2% في عينة الشارقة	الشارقة 24 (2024)
معاش المرأة مقارنة بالرجل	نحو 57.2% في عينة الشارقة	الشارقة 24 (2024)
الرضا عن الحياة بعد التقاعد	نحو 72% في عينة الشارقة	الشارقة 24 (2024)
عدد المبادرات التي نشرت تقييمًا لأثرها	غير متاح	يُقاس في مرحلة التأسيس

والأرقام المأخوذة من عينة الشارقة استرشادية فقط، ولا تمثل خط أساس وطنيًا. ونسبة 21.6% مستخلصة حسابيًا من نسبة 78.4% المنشورة.

حادي عشر: المناقشة والتوصيات واتجاهات البحث

1. المناقشة

يتضح من الأقسام السابقة أن الإطار التشريعي الإماراتي يعترف بحق كبار المواطنين في المشاركة والعمل والتطوع، وأن المبادرات المؤسسية موجودة ومتزايدة. لكن الفجوة الرئيسية تقع بين النص والتطبيق، وتظهر في ثلاثة مواضع:

1. **التوقيت:** يبدأ الدعم عادة بعد التقاعد، بينما تشير الأدلة إلى أن التخطيط المسبق هو الأكثر فاعلية (الطائي، 2024)، وأن طريقة الخروج تحدد الأثر النفسي.
2. **التنسيق:** تتوزع المبادرات بين الجهات الاتحادية والمحلية، ولا يجد المتقاعد بوابة واحدة تعرّفه بالخيارات.

3. **القياس:** لا توجد بيانات وطنية محدثة ومنشورة، ولا تقييمات لأثر البرامج.

وتختلف هذه الدراسة عن الخطاب السائد في نقطتين. الأولى أنها لا تعدّ التقاعد أزمة عامة، فأغلب المتقاعدين في عينة الشارقة راضون، والمراجعات الدولية لا تجد ضررًا نفسيًا عامًا. والثانية أنها لا تعدّ العمل أو التطوع واجبًا على كل متقاعد، بل حقًا يُتاح لمن يريده. وهذا هو جوهر المقاربة الحقوقية: توفير الفرصة واحترام الاختيار.

2. التوصيات

أ) التوصيات التشريعية والتنظيمية

1. إصدار لائحة تنفيذية أو دليل اتحادي ينظم عمل المتقاعدين في الجهات الحكومية بنظام العمل الجزئي أو الاستشاري، بما يتسق مع المادة الخاصة بالعمل في القانون الاتحادي رقم 9 لسنة 2019.
2. دراسة تعميم نموذج الشارقة للعمل الجزئي (2026) على المستوى الاتحادي بعد تقييم نتائجه.
3. مراجعة أثر حوافز التقاعد المبكر في أنظمة المعاشات على خروج الكفاءات، في ضوء نتائج Yang et al. (2023).
4. إدراج حافز لتوظيف المتقاعدين المواطنين في القطاع الخاص، مستفيدًا من تجربة «رصيد توظيف كبار السن» في سنغافورة.
5. مراعاة فترات الرعاية الأسرية غير المدفوعة في سياسات المرأة العاملة والمتقاعدة.

ب) التوصيات المؤسسية

6. إطلاق منصة وطنية موحدة لخبرات المتقاعدين تربط المهارات باحتياجات الجهات، وتبني على Volunteers.ae بدل أن تكررها.
7. اعتماد برنامج إلزامي للتأهيل قبل التقاعد يبدأ قبل نهاية الخدمة بثلاث إلى خمس سنوات، ويشمل الجوانب المالية والصحية والنفسية والأسرية.
8. إلزام صناديق التقاعد ببرنامج تواصل منظم في السنة الأولى بعد التقاعد.

9. إنشاء لجنة تنسيقية وطنية تجمع الجهات المذكورة في جدول الحوكمة، مع تمثيل للمتقاعدين.

10. توسيع نماذج الأندية المجتمعية («ذخر»، «بركة الدار») لتشمل أعمالًا مجتمعية مأجورة رمزيًا، على غرار المراكز اليابانية، مع مراعاة مطابقة العمل مع المهارات.

11. تضمين الفحص الصحي والنفسي ضمن مرحلة الانتقال، ومعالجة فجوة التأمين الصحي التي أظهرتها دراسة الشارقة.

ج) التوصيات المجتمعية والثقافية

12. حملات إعلامية تصحح الصورة النمطية عن التقاعد، وتربط التوقير بالتمكين.

13. برامج بين الأجيال في المدارس والجامعات، منها مشاريع التاريخ الشفهي التي اقترحها كبار المواطنين أنفسهم (Abdallah et al., 2026).

14. برامج إرشاد أسري تهيئ الأسرة لاستقبال المتقاعد، استجابة لنتائج التميمي والمدني (2022).

15. توجيه التواصل نحو الفئات الأكثر عرضة للعزلة: من يعيشون وحدهم، ومن تقاعدوا لأسباب صحية، ومن انخفض دخلهم بحدة.

د) توصيات القياس والبحث

16. إجراء مسح وطني دوري للمتقاعدين المواطنين، ونشر بياناته مصنفة حسب النوع الاجتماعي والعمر والإمارة.

17. اشتراط خطة تقييم منشورة لكل مبادرة حكومية تستهدف المتقاعدين.

هـ) توصيات إضافية

18. إتاحة مسار اختياري للتقاعد التدريجي في أنظمة الموارد البشرية، ينتقل فيه الموظف قبل التقاعد إلى دوام جزئي مع مهام محددة لنقل المعرفة وتدريب الصف الثاني، بما يتوافق مع روح التوصية رقم 162 لمنظمة العمل الدولية.

19. إضافة مؤشر فرعي في منظومة التميز الحكومي ومعايير المسؤولية المجتمعية للشركات، يقيس استفادة الجهة من خبرات المتقاعدين في الإرشاد والمجالس الاستشارية والعمل المرن.

20. الاستفادة من المتقاعدين الخبراء مرشدين للمواطنين الجدد في القطاع الخاص، ضمن برامج التوطين القائمة.

21. تشجيع الجامعات على برامج مرنة للتعلم مدى الحياة موجهة للمتقاعدين وكبار المواطنين، على غرار «جامعات العمر الثالث».

3. اتجاهات البحث المستقبلية

الموضوع	المنهج المناسب	المبرر
مسارات التكيف بعد التقاعد في الإمارات	دراسة طولية وطنية	أغلب الدراسات الحالية مقطعية
أثر التأهيل قبل التقاعد	تجارب معشاة متعددة الإمارات	الدليل التجريبي المحلي من إمارة واحدة
المرأة المتقاعدة والرعاية	منهج مختلط	تقاطع التقاعد المبكر والمعاش الأقل والرفاه الأضعف
أثر التطوع على المتقاعدين المواطنين	دراسة طولية بمجموعة مقارنة	الأدلة الحالية أجنبية ومحدودة
العمل بعد التقاعد في القطاع الخاص	مسح لأصحاب العمل والمتقاعدين	غياب بيانات عن الطلب والعوائق
تقييم أندية «ذخر» و«بركة الدار»	تقييم برامج	المبادرات تعلن الأعداد لا الأثر
التميز على أساس السن في بيئات العمل الإماراتية	مسح مواقف وتحليل إعلانات التوظيف	لا توجد بيانات محلية منشورة

الخاتمة

انطلقت هذه الدراسة من سؤال: كيف يمكن أن يكون التقاعد انتقالًا من الوظيفة لا انسحابًا من الحياة؟ وقد تبيّن أن الإمارات تملك أساسًا تشريعيًا ومؤسسيًا قويًا لذلك، وأن المجتمع يحمل قيمًا راسخة في توقير الكبير. لكن الدراسات الميدانية تكشف فجوات واضحة: انخفاض الدخل، والفراغ، وضعف التواصل المؤسسي، وهشاشة وضع المرأة المتقاعدة، وغياب البيانات الوطنية.

وخلصت الدراسة إلى ثلاث نتائج رئيسية:

1. **التقاعد ليس أزمة عامة، لكنه مرحلة حساسة لفئات محددة** يمكن التعرف إليها مبكرًا: من تقاعد مضطرًا، أو لأسباب صحية، أو فقد جزءًا كبيرًا من دخله، أو يعيش وحده.
2. **العطاء بعد التقاعد حق لا واجب.** ودور الدولة هو فتح المسارات وإزالة العوائق، لا فرض نمط واحد من الحياة.
3. **الفجوة الأهم تنفيذية لا تشريعية.** فالمطلوب توقيت أبكر للدعم، وتنسيق بين الجهات، وقياس منشور للأثر.

إن المعلم الذي يتقاعد قد يبقى معلمًا لأحفاده ولشباب حيّه، والمهندس الذي يترك مكتبه قد ينقل خبرته إلى جيل جديد، والموظفة التي تنهي خدمتها قد تبدأ مشروعها الخاص. ولكن ذلك كله لا يحدث تلقائيًا. فهو يحتاج إلى تخطيط قبل التقاعد، وتواصل بعده، وبيئة ترى في المتقاعد شريكًا لا ضيفًا مكرّمًا فقط.

فالتقاعد نهاية علاقة وظيفية، وليس نهاية الدور في المجتمع.

المراجع

أولًا: المصادر الإماراتية

التشريعات والسياسات الرسمية

- دستور دولة الإمارات العربية المتحدة (1971)، المادتان 16 و20.
- القانون الاتحادي رقم (9) لسنة 2019 بشأن حقوق كبار المواطنين.
- المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، المادة 7.
- السياسة الوطنية لكبار المواطنين، مجلس الوزراء، 21 أكتوبر 2018. البوابة الرسمية لحكومة الإمارات (u.ae)، تمت المراجعة 2026.

- الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية (2022). قواعد إعادة تسجيل المتقاعد المواطن.
- وزارة الصحة ووقاية المجتمع (2024). ورشة عمل الإطار الوطني للشيخوخة الصحية بالتعاون مع منظمة الصحة العالمية، يوليو 2024.
- المجلس التنفيذي لإمارة دبي، القرار رقم (41) لسنة 2026 بشأن اللجنة التوجيهية لأندية «ذخر».
- المرسوم بقانون اتحادي رقم (57) لسنة 2023 بشأن المعاشات والتأمينات الاجتماعية. الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية (gpssa.gov.ae).
- القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999 للمعاشات والتأمينات الاجتماعية وتعديلاته.
- البيان (27 نوفمبر 2023)؛ الإمارات اليوم (27 نوفمبر 2023). نطاق تطبيق المرسوم بقانون رقم 57 لسنة 2023.
- الشارقة 24 (14 ديسمبر 2023). أحكام الجمع بين المعاش والراتب في المرسوم بقانون رقم 57.

الدراسات العلمية

- الطائي، آلاء. فاعلية برنامج إرشادي في تحسين التخطيط للتقاعد لدى الموظفات الحكوميات في إمارة الشارقة. جامعة الشارقة. قاعدة المنهل/دار المنظومة، رقم السجل 1539376.
- التميمي، نورة أحمد؛ والمدني، خليل عبدالله (2022). المشكلات الاجتماعية والاقتصادية لمتقاعدي حكومة الشارقة: دراسة كيفية. مجلة الآداب، جامعة بغداد، 143(2): 455–488.
- خطابي، أحمد عيسى؛ والكربي، نورة ناصر (2015). احتياجات المتقاعدين ومشكلاتهم. شؤون اجتماعية، 32(127): 39–92.
- Abdallah, A., AlQodsi, E. M., Alkaabi, A., & Musah, M. B. (2026). Intergenerational cohesion, cultural continuity, and ageing in the United Arab Emirates: A qualitative study of older adults' perspectives. Frontiers in Psychology, 17, 1908502. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1908502

- Al Bahar, M., Badri, M., Al Khaili, M., Al Neyadi, F., Yang, G., & Al Rashdi, A. (2023). A path analytic model exploration of determinants of happiness of older adults in Abu Dhabi. Ageing International, 48(1), 108–131. https://doi.org/10.1007/s12126-021-09463-5
- Al Marabta, Smith & Ridge (2023). ورقة سياسات عن الشيخوخة في الإمارات. مؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي لبحوث السياسات، رأس الخيمة.
- Badri, M. A., Alkhaili, M. A., Aldhaheri, H., Yang, G., Albahar, M., Alrashdi, A., Almulla, B., & Alhyas, L. (2021). Experiencing the unprecedented COVID-19 lockdown: Abu Dhabi older adults' challenges and concerns. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(24), 13427. https://doi.org/10.3390/ijerph182413427
- Badri, M., et al. (2024). ورقة مقدمة في مؤتمر IAFOR للشيخوخة والشيخوخة النشطة (AGen2024)، بالاعتماد على الدورة الرابعة لمسح جودة الحياة في أبوظبي.
- Bani Issa, W., Abdelrahim, D. N., Radwan, H., Awad, M., Naja, F., Saqan, R., Shousha, T., Khalil, H., Nashwan, A., Ibrahim, A., Ibrahim, H., Alsaad, L., Hijazi, H., Al-Sharman, A., Rossiter, R., Alhammadi, J., & Alameddine, M. (2026). Cognitive decline, and quality of life: Evidence from community-dwelling older adults in the United Arab Emirates. Frontiers in Aging, 7, 1822042. https://doi.org/10.3389/fragi.2026.1822042
- Orhun, E., Adnan, W., & Alawad, M. (2021). Determinants of early retirement in the UAE. Review of Middle East Economics and Finance, 17(2), 57–69. https://doi.org/10.1515/rmeef-2020-0044

- Yang, G., Badri, M. A., Alhyas, L. A., Al Rashdi, A. S., Abdulrahman, K. S., & Al Kaabi, S. K. (2023). Retiring unprepared in Abu Dhabi? Predicting Emirati employees' retirement age and self-activation. Journal of Aging & Social Policy, 35(2). https://doi.org/10.1080/08959420.2022.2134692

الصحافة والمصادر الرسمية الإعلامية

- الشارقة 24 (6 أغسطس 2024). نتائج دراسة «الحياة بعد التقاعد»، دائرة الخدمات الاجتماعية بالشارقة.
- الخليج (2026). اعتماد نظام العمل الجزئي لكبار المواطنين وأزواجهم والمتقاعدين في الشارقة، 7 سبتمبر 2026.
- الإمارات اليوم (29 يوليو 2026). أعداد أعضاء أندية «ذخر».
- الإمارات اليوم (2025). إطلاق الخطة الوطنية لدعم صحة كبار السن، سبتمبر 2025.
- البيان. تدريب متقاعدين مواطنين في قطاع الأمن الخاص (مؤسسة تنظيم الصناعة الأمنية)؛ وأعداد المسجلين في منصة «ذخر».
- البيان (2016). توقعات نسبة كبار المواطنين، نقلًا عن وزارة تنمية المجتمع.
- وكالة أنباء الإمارات (وام). أعداد المتطوعين من كبار المواطنين على منصة Volunteers.ae؛ والرعاية المتكاملة لكبار السن (ICOPE).
- Emirates 24|7 (2026). ترتيب الإمارات في مؤشر المعاشات العالمي؛ وأعداد المقيمين في دبي من عمر 60 فأكثر نقلًا عن هيئة الصحة بدبي.
- Gulf News (2018). محاور السياسة الوطنية لكبار المواطنين.
- Gulf News نقلًا عن Lexis Middle East (2023). تعديلات قانون التقاعد في أبوظبي.
- Khaleej Times (2026). نتائج الإمارات في محوري الكفاية والنزاهة في مؤشر المعاشات العالمي.

ثانيًا: المصادر العربية والإقليمية

- الميثاق العربي لحقوق الإنسان (2004)، المادتان 34 و36.
- UNFPA & ESCWA (2022). المراجعة والتقييم الرابع لخطة عمل مدريد الدولية للشيخوخة في المنطقة العربية.
- المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي (2024). بيانات كبار السن في دول المجلس.
- ESCWA (2017). Population and Development Report Issue No. 8: Prospects of Ageing with Dignity in the Arab Region. E/ESCWA/SDD/2017/3. Beirut: United Nations.

ثالثًا: المصادر الدولية (أجنبية)

الصكوك الدولية

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948).
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (1966).
- CESCR (1995). General Comment No. 6: The economic, social and cultural rights of older persons. E/1996/22.
- الجمعية العامة للأمم المتحدة (1991). مبادئ الأمم المتحدة المتعلقة بكبار السن، القرار 46/91.
- منظمة العمل الدولية: الاتفاقية رقم 111 (1958) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة؛ والتوصية رقم 162 (1980) بشأن العمال المسنين.
- الأمم المتحدة (2002). خطة عمل مدريد الدولية للشيخوخة.
- مجلس حقوق الإنسان (2025). القرار 58/13، 3 أبريل 2025.

Organization of American States. (2015). Inter-American Convention on Protecting the Human Rights of Older Persons. https://www.oas.org/en/sla/dil/inter_american_treaties_A-70_human_rights_older_persons.asp

African Union. (2016). Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Older Persons in Africa. https://au.int/en/treaties/protocol-african-charter-human-and-peoples-rights-rights-older-persons

الدراسات والتقارير

- American Journal of Epidemiology (2021). تحليل تلوي لـ25 دراسة طولية عن العلاقة بين التقاعد والاكتئاب.
- Anderson, N. D., et al. (2014). The benefits associated with volunteering among seniors. Psychological Bulletin, 140(6): 1505–1533.
- Atchley, R. C. (1989). A continuity theory of normal aging. The Gerontologist, 29(2): 183–190.
- Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. The Gerontologist, 9(4): 243–246.
- Cumming, E., & Henry, W. E. (1961). Growing Old: The Process of Disengagement. New York: Basic Books.
- Erikson, E. H. (1950). Childhood and Society. New York: W. W. Norton.
- Filges, T., et al. (2020). Voluntary work for the physical and mental health of older volunteers: A systematic review. Campbell Systematic Reviews, 16(4): e1124.
- Harada, K., et al. (2009). دراسة عن أسباب ترك العضوية في مراكز الموارد البشرية الفضية في اليابان.

- HelpAge International & UNFPA. بطاقة بيانات الشيخوخة في الإمارات العربية المتحدة.
- Morishita-Suzuki, K., et al. (2023). BMC Geriatrics. دراسة عن أعضاء مراكز الموارد البشرية الفضية في اليابان.
- Odone, A., et al. (2021). Does retirement trigger depressive symptoms? A systematic review and meta-analysis. Epidemiology and Psychiatric Sciences, 30: e77.
- van der Heide, I., et al. (2013). Is retirement good for your health? A systematic review of longitudinal studies. BMC Public Health, 13: 1180.
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process. Journal of Applied Psychology, 92(2): 455–474.
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. American Psychologist, 66(3): 204–213.
- WHO (2002). Active Ageing: A Policy Framework. Geneva.
- WHO (2015). World Report on Ageing and Health. Geneva.
- WHO (2021). Global Report on Ageism. Geneva.
- WHO. Global Network for Age-friendly Cities and Communities: صفحة الشارقة.
- Zhan, Y., Wang, M., Liu, S., & Shultz, K. S. (2009). Bridge employment and retirees' health. Journal of Occupational Health Psychology, 14(4): 374–389.
- وزارة القوى العاملة في سنغافورة (Ministry of Manpower). سن التقاعد وإعادة التوظيف، ورصيد توظيف كبار السن (Senior Employment Credit).

- Azoulay, P., Jones, B. F., Kim, J. D., & Miranda, J. (2020). Age and high-growth entrepreneurship. American Economic Review: Insights, 2(1): 65–82.
- CESCR (2005). General Comment No. 18: The right to work. E/C.12/GC/18.
- Havighurst, R. J. (1961). Successful aging. The Gerontologist, 1(1): 8–13.
- Laslett, P. (1989). A Fresh Map of Life: The Emergence of the Third Age. London: Weidenfeld and Nicolson.
- OECD (2019). Working Better with Age. Paris: OECD Publishing.
- Putnam, R. D. (2000). Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. New York: Simon & Schuster.
- UN DESA (2023). World Social Report 2023: Leaving No One Behind in an Ageing World. New York: United Nations.
- WHO (2020). Decade of Healthy Ageing: Baseline Report. Geneva.
- World Bank. World Development Indicators: Life expectancy at birth, United Arab Emirates (2023).

حدود المصادر والتوثيق

- تتفاوت المصادر المستخدمة بين الدراسات المحكمة والتشريعات والتقارير الرسمية والتغطيات الإعلامية؛ وتُقرأ النتائج في ضوء طبيعة كل مصدر وحدوده.
- لم يُجرَ مسح ميداني جديد لأغراض هذه الدراسة، ولا ينبغي تعميم نتائج العينات المحلية على جميع المتقاعدين دون أدلة إضافية.
- أرقام دراسة الشارقة (2024) مأخوذة من التغطية الإعلامية المنشورة، لا من التقرير الكامل.

إخلاء المسؤولية والحقوق القانونية

تُقدَّم هذه الدراسة لأغراض التوعية والمعرفة العامة والبحث العلمي، ولا تُعدّ استشارةً قانونية أو مالية، ولا تغني عن الرجوع إلى المختصين أو الجهات الرسمية المعنية، ومنها جهات المعاشات والموارد البشرية. والأرقام الواردة فيها منقولة من مصادرها المذكورة بتاريخ إعدادها، وقد تتغير بعد ذلك. والآراء والمقترحات الواردة فيها تعبّر عن رأي الكاتب، ولا تمثّل بالضرورة موقف أي جهة رسمية.

جميع الحقوق محفوظة للمؤلف © 2026. لا يجوز نسخ هذه الدراسة أو إعادة نشرها كليًا أو جزئيًا إلا بإذن كتابي مسبق، مع ذكر المصدر: salemalnuaimi.ae

الدكتور سالم عبدالله النعيمي — الكاتب/المؤلف salemalnuaimi.ae