ISSN: 1994-4217 (Print) 2518-5586(online)

Journal of College of Education

Available online at: https://eduj.uowasit.edu.iq

Dr. Dohaa Ali Salman

Wasit University
College of Law

Email:
daltaiELaw2025@uowasit.edu.iq

Keywords:

Financial Law, Pension Rights, Pension Law, University Professors

CC BY

A r t i c l e i n f o

Article history:

Received 14. May.2026

Accepted 30. Aug.2026

Published 10. Nov.2026

The Legal and Financial Framework for Regulating the Pension Rights of University Professors in Iraq: A Social Case Study

A B S T R A C T

This study provides a legal analysis of the recent amendments to the Iraqi Unified Retirement Law, focusing on their legislative and financial impact on retirees' rights. It examines the legislator's rationale in modifying age limits,service requirements ،and pension entitlements ،and how these amendments addressed existing gaps. The study also discusses the practical challenges observed in governmental institutions during implementation. A brief comparison with selected Arab systems is included to assess the alignment of the amendments with modern social security standards. The study concludes with recommendations aimed at enhancing fairness and sustainability in the amended retirement system.

© 2026 EDUJ, College of Education for Human Science, Wasit University

DOI: https://doi.org/10.31185/eduj.Vol65.Iss1.5278

الإطار القانونيّ والمالي لتنظيم الحقوق التقاعديّة للأساتذة الجامعيّين في العراق: دراسة حالة اجتماعيّة

م.د. ضحى علي سلمان
كلية القانون / جامعة واسط

المخلص

تقدّم هذه الدراسة تحليلًا قانونيًا للتعديلات التي طالت قانون التقاعد الموحد المعدل العراقي، مع التركيز على آثارها التشريعية والمالية في تنظيم حقوق المتقاعدين وتسلّط الضوء على فلسفة المشرّع في تعديل السن، والخدمة، والاستحقاق التقاعدي، وكيف أسهمت التعديلات في معالجة بعض الثغرات القائمة، كما تتناول الدراسة التحديات العملية التي ظهرت عند التطبيق، ولا سيما في المؤسسات العامة. وتقدّم مقارنة موجزة مع بعض الأنظمة العربية لتقييم مدى اتساق التعديل مع المعايير الحديثة للضمان الاجتماعي، وتنتهي الدراسة بمجموعة توصيات تهدف إلى تعزيز العدالة والاستدامة في النظام التقاعدي المعدّل.

الكلمات المفتاحية : القانون المالي، الحقوق التقاعديّة، قانون التقاعد، الاساتذة الجامعيّين.

المقدمة

تُعدّ الحقوق التقاعديّة للأساتذة الجامعيّين من أهمّ أركان الأمن الوظيفي والاجتماعي، إذ تمثّل ضمانًا لاستمرار الحياة الكريمة بعد انتهاء الخدمة، غير أن الواقع العملي في العراق يكشف عن وجود مشكلات قانونيّة ومالية في تطبيق النصّوص التشريعية المنظمة لتقاعد الأساتذة الجامعيّين، خاصّة بعد التعديلات المتكررة لقانون التقاعد الموحد المعدل رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل وتطبيقاته في الجامعات.

ومن هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل الإطار القانونيّ والمالي المنظّم لتقاعد الأساتذة الجامعيّين في العراق، من خلال تكليفنا بدراسة تلك الاشكالية بالتعاون مع صندوق تقاعد موظفي الدولة/فرع واسط، للوقوف على الإشكالات القانونيّة والإدارية والمالية، واقتراح حلول علمية عملية لمعالجتها.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي:

ما مدى كفاية الإطارين القانونيّ والمالي المنظمين للحقوق التقاعديّة للأساتذة الجامعيّين في العراق، في تحقيق العدالة الوظيفية وضمان الحقوق بعد الإحالة إلى التقاعد؟

وتتفرع عنها الأسئلة الفرعية التالية:

١. هل تكفل النصّوص الحالية في قانون التقاعد الموحد المعدل حماية كافية لحقوق الأساتذة الجامعيّين؟
٢. ماهي أبرز الإشكالات القانونيّة والمالية التي تواجه دوائر التقاعد والجامعات عند احتساب المستحقات التقاعديّة ؟
٣. ما مدى كفاءة التنسيق المؤسسي بين وزارة التعليم العالي وصندوق التقاعد في هذا المجال؟

فرضيات الدراسة

١. إنّ التشريعات الحالية لا تحقق توازنًا كافيًا بين خصوصية الخدمة الجامعيّة والضوابط العامة لقانون التقاعد.
٢. إنّ غياب آليات تنسيق فاعلة بين الجامعات وصندوق التقاعد يؤدي إلى تأخير أو سوء احتساب الحقوق التقاعديّة .
٣. إنّ المعالجة تتطلب تفعيل المقاربة القانونيّة–المجتمعية لتحقيق التكامل بين البعد القانونيّ والإداري والمالي.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى جملة واسعة من الأهداف ومنها :

١. تحليل النصّوص القانونيّة المنظمة لتقاعد الأساتذة الجامعيّين.
٢. بيان أوجه الخلل في التطبيق العملي داخل المؤسسات الجامعيّة.
٣. اقتراح حلول تشريعية وإدارية واقعية.
٤. دعم التعاون بين الجامعات وصندوق التقاعد من منظور مؤسسي وقانونيّ.

أهمّيّة الدراسة

تتجلى أهمّيّة الدراسة في كونها تربط بين الجانب القانونيّ النظري والممارسة المؤسسية التطبيقية، مما يتيح صياغة مقترحات عملية يمكن أن تعتمدها الجهات ذات العلاقة، ويسهم في تطوير التشريعات المالية والإدارية الخاصّة بالأساتذة الجامعيّين.

منهجية الدراسة

تتبنّى هذه الدراسة المنهج التحليلي–الوصفي عبر تحليل النصّوص القانونيّة والأحكام التشريعية المنظمة لقانون التقاعد الموحد المعدل وتعديلاته، ويركّز المنهج على تتبّع التطور التشريعي وتفسير المقاصد التي دفعت المشرّع لإجراء التعديلات، كما يعتمد على تحليل منطقي للبنية القانونيّة وآليات تنظيم الحقوق التقاعديّة، ويهدف هذا الأسلوب إلى الكشف عن جوانب القوة والقصور واستجلاء المسارات الممكنة لتطوير الإطار التقاعدي.

الإطار المفاهيمّي والقانونيّ للتقاعد في البيئة الجامعيّة

يُعدّ نظام التقاعد أحد أهم ركائز النظام الإداري في الدولة الحديثة، إذ يُعبّر عن مدى التزام السلطة العامة بتأمين الحياة الكريمة لموظفيها بعد انتهاء الخدمة، ويكتسب هذا النظام أهمّيّة استثنائية في البيئة الجامعيّة، حيث تتطلّب طبيعة العمل الأكاديمي والخبرة العلمية الطويلة تنظيمًا تشريعيًا يوازن بين المصلحة العامة وحقوق الأستاذ الجامعيّ.

ولغرض الإحاطة بهذا النظام من زاويتيه المفاهيمية والقانونيّة، يتناول هذا المبحث أولا مفهوم التقاعد في التشريع العراقي، ثمّ يبحث في المركز القانونيّ للأستاذ الجامعيّ ضمن المنظومة التقاعديّة .

المطلب الأول: مفهوم التقاعد في التشريع العراقي

إنَّ تحديد المفهوم القانونيّ للتقاعد نقطة الانطلاق في دراسة النظام التقاعدي، لأنّه يوضح الغاية التي أرادها المشرّع من تشريعه، ويكشف عن مدى شمول القانون للجوانب الاجتماعية والاقتصادية إلى جانب الجوانب القانونيّة الصرفة، وسنقسم هذا المطلب فرعين نتناول في الاول منه أهداف التقاعد القانونية والاجتماعية، اما المطلب الثاني فتناولنا فيه حالات الإحالة الى التقاعد.

الفرع الأول: التقاعد وأهدافه القانونيّة والأجتماعيّة

من خلال دراسة أحكام المادة الأولى من قانون التقاعد المعدل الموحد المعدل رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ نجد أنّ مفهوم الحقوق التقاعديّة تعني الحق الذي يُمنح للموظف عند انتهاء خدمته وفقًا لأحكام هذا القانون، وهو مضمون يؤكد أن المشرّع العراقي جعل الجانب المالي محور النظام التقاعدي من دون الإشارة بشكل صريح إلى البعد الاجتماعي لهذا الحق(فرحات, ٢٠٢٥، ص. ٢٢١).

ومن الناحية القانونيّة، فإن النظام التقاعدي يُعد إحدى وسائل الحماية التي تستهدف تأمين مورد مالي للموظف المتقاعد، بما ينسجم مع ما قدّمه من خدمة عامة، وقد أشارت الدراسات القانونيّة إلى أن النظام التقاعدي في العراق يعكس العلاقة بين الخدمة العامة والضمانات المالية اللاحقة للموظف، بوصفها حقاً مكتسباً لا يجوز المساس به بعد

تحققه: يشمل النظام التقاعدي في العراق أحكاماً تُحدد شروط الإحالة على التقاعد والراتب التقاعدي، بما يعكس العلاقة بين الخدمة العامة وبين المقابل المالي المقرّر للموظف المتقاعد(العاملي, ٢٠١٢،ص.٣٥١).

وقد نصّت المادة (٢١/ أولًا) من قانون التقاعد الموحد (المعدل) رقم (٩) من القانون ذاته على ما يلي: يستحق الموظف الذي يُحال إلى التقاعد الراتب التقاعدي إذا كانت لديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) خمسة عشر سنة، وهو ما يُعزّز الطبيعة التأمينية الإلزامية للنظام التقاعدي، ويجعل من التقاعد حقًا مرتبطًا بفترة الاشتراك في الخدمة (فرحات, ٢٠٢٥،ص.٢٢٣).

وعلى الصعيد الاجتماعي، يُعدّ التقاعد ركيزة من ركائز العدالة الاجتماعية وضمان الكرامة الإنسانية بعد التوقف عن العمل، وقد أشار باحثون إلى أن التقاعد يوفر حماية للموظف من المخاطر الاقتصادية، خصوصًا في ظل ارتفاع تكاليف المعيشة وتراجع القوة الشرائية ويُسهم الراتب التقاعدي في توفير الحد الأدنى من العيش الكريم للمتقاعد وأسرته، ويُعد وسيلةً لحماية الفئات المتقدمة في السن من مخاطر الفقر(حسين., ٢٠٢٠،ص.٢٩٨).

كما يرى الفقه أنّ حماية المتقاعد تُعد مبدأً قانونيّا واجتماعيًا غايته منع الانهيار الاقتصادي للأسرة بعد توقف الدخل الوظيفي، إذ يُعدّ التقاعد آلية قانونيّة تهدف إلى حماية الموظف من مخاطر فقدان الدخل بعد انتهاء خدمته، ومن ثمّ حماية أسرته من التدهور الاجتماعي والاقتصادي(العبيدي, ٢٠٠٩،ص.١٣).

وعلى الرغم من الإطار القانونيّ المتقدم، تشير المؤشرات الاقتصادية إلى تحديات في قدرة الرواتب التقاعديّة الحالية على مواكبة متطلبات الحياة، ومن هنا يرى الباحث ضرورة إعادة النظر في آليات احتساب الراتب التقاعدي وربطه بالتضخم وغلاء المعيشة بما يعزز فعاليته في تحقيق الأمن الاجتماعي الذي قصده المشرّع.

الفرع الثاني: حالات الإحالة إلى التقاعد وفق قانون التقاعد المعدل وقانون الخدمة الجامعيّة المعدل

يُشكّل قانون التقاعد المعدل رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ الإطار التشريعي العام المنظّم لإحالة موظفي الدولة إلى التقاعد، وقد أفرد المشرّع الفصل الخامس من هذا القانون للحديث عن الإحالة إلى التقاعد، مُبينًا الصور الرئيسة التي تُنهي العلاقة الوظيفية، وبخاصّة حالتي بلوغ السن القانونيّة أو عدم الصلاحية الصحية.

أولا: الإحالة الوجوبية

جاء قانون التقاعد الموحد القديم بصيغته الأصلية ليؤكد الطابع الإلزامي للإحالة عند تحقق أحد سببين: بلوغ الموظف سنّ (٦٣) عامًا، أو ثبوت عدم صلاحيته الصحية للعمل' وقد عدل المشرّع هذا الحكم لاحقًا بموجب قانون التعديل الأول رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩، فتمّ تخفيض السن القانونيّة العامة من (٦٣) إلى (٦٠) عامًا، مع الإبقاء على حالة العجز الصحي كسبب مستقل للإحالة الوجوبية (العاملي, ٢٠١٢،ص.٣٥٣).

هذا التحوّل يُشير إلى رغبة الدولة في التجديد والحيوية داخل المؤسسات الحكومية، وكذلك معالجة اعتبارات تتعلق بالبطالة وسوق العمل.

ثانيًا: الاستثناء الخاصّ بموظفي الخدمة الجامعيّة

إنّ الوظيفة الأكاديمية تختلف جوهريًا عن الوظائف الأخرى من حيث طبيعتها القائمة على الإنتاج المعرفي والخبرة العلمية المتراكمة، فقد أقرّ المشرّع نظامًا استثنائيًا للأساتذة الجامعيّين من خلال قانون الخدمة الجامعيّة رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨.

كما جاء في المادة (١١/ ب) من قانون الخدمة الجامعيّة رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨ المعدل وينصّ قانون الخدمة الجامعيّة على أن الإحالة تكون عند بلوغهم سنّ (٦٥) عامًا، مع منح وزير التعليم العالي، بناءً على توصية مجلس الجامعة، صلاحية تمديد خدمة الأستاذ أو الأستاذ المساعد في بما لا يتجاوز خمس سنوات(Hussein, 2021,p.303).

وبذلك يمكن أن تمتد الخدمة فعليًا إلى سنّ (٧٠) عامًا وفقًا لحاجة الأقسام العلمية، وهو ما يُعدّ اعترافًا تشريعيًا بأهمّيّة الإبقاء على الكفاءات الأكاديمية وتفادي خسارة خبرتها البحثية.

ثالثًا: قراءة تحليلية

يتضح من المقارنة بين القانونيّن وجود معيارين مختلفين أولهما من حيث الفئة، وكذلك السن القانونيّة للتقاعد، وكذلك طبيعة الإحالة بين الموظفين (٦٠) عامًا بعد التعديل، والأساتذة الجامعيّون (٦٥) خمسة وستون عامًا قابلة للتمديد.

إنّ هذا التمييز التشريعي يجسّد قاعدة القانون الخاصّ يقيد العام، وهو ما ينسجم مع فلسفة الوظيفة الجامعيّة التي لا ترتبط بالإنتاج الجسدي، بل بالإنتاج الفكري الذي غالبًا ما ينضج في سنوات متقدمة من العمر.

ومع ذلك، يُثير تطبيق نظام التمديد جدلًا حول التوازن بين الحفاظ على الخبرات من جهة، وإتاحة الفرص للأجيال الأكاديمية الجديدة من جهة أخرى، مما يستلزم اعتماد سياسات تشغيل واضحة في الجامعات لضمان عدالة توزيع فرص التعيين والترقية.

في الأردن، ينظّم قانون التقاعد المدني رقم (٣٤) لسنة ١٩٥٩ وتعديلاته أوضاع موظفي الخدمة المدنية فيما يتعلق بسن الإحالة إلى التقاعد وشروط الاستحقاق، وقد حدّد القانون سنّ التقاعد الإلزامي للموظفين الذكور بستين عامًا، بينما جعل سنّ التقاعد للإناث خمسة وخمسين عامًا، مع اشتراط أن لا تقل مدّة الخدمة المقبولة للتقاعد عن خمس عشرة سنة، كما أتاح القانون إمكانية الإحالة إلى التقاعد لأسباب صحية، وذلك بناءً على تقارير اللجان الطبية المختصة التي تُبيّن عدم قدرة الموظف على الاستمرار في أداء مهامه وبهذا الإطار، يشكّل النظام التقاعدي الأردني نموذجًا قانونيًا واضحًا يوازن بين العمر الزمني للموظف، مدّة خدمته الفعلية، وظروفه الصحية، بما يضمن حقوقه ويحقق العدالة في إنهاء الخدمة(الفريحات, ٢٠٢٣،ص.٣١٦).

كما يؤكد قانون الضمان الاجتماعي أن هذه السن يُنظر إليها معيارًا لحالة الشيخوخة ضمن ترتيبات التأمينات الاجتماعية (الفريحات, ٢٠٢٣،ص.٣١٧).

ومن ذلك يتبين أنّ العراق والأردن يتقاطعان في تحديد سنّ الستين معيارًا عامًا للتقاعد، لكن العراق ينفرد بتنظيم خاصّ للأستاذ الجامعيّ يمنحه امتدادًا أوسع للخدمة يتناسب مع خصوصية عمله الأكاديمي.

لذا يعكس النسق التشريعي العراقي ازدواجية مقصودة بين القاعدة العامة في قانون التقاعد الموحد، والقاعدة الخاصّة في قانون الخدمة الجامعيّة، بما يضمن:

١. تجديد الهيكلية الإدارية للدولة.
٢. تجربة أكاديمية مستقرة لا تُهدر فيها الخبرات
٣. تأمينًا وظيفيًا متوازنًا بين الأجيال

وإزاء ذلك، نرى أهمّيّة تطوير آليات تحقق شرط الكفاءة والإنتاجية عند تمديد خدمة الأستاذ الجامعيّ، ضمانًا لعدالة مهنية وتدفق علمي مستدام.

المطلب الثاني: المركز القانونيّ للأستاذ الجامعيّ في نظام التقاعد

إنّ خصوصية العمل الجامعيّ وسماته العلمية تجعل للأستاذ الجامعيّ مركزًا قانونيّا مغايرًا لبقية موظفي الدولة، ويتطلب ذلك تحديد الإطار التشريعي الذي يحكم حقوقه التقاعديّة ومدى انسجام النصّوص القانونيّة مع هذه الخصوصية، لذا سنتناول في هذا المطلب الخدمة الجامعيّة وخصوصيتها في تحديد السن القانونيّ المغاير للأستاذ الجامعيّ ، في الفرع الأول، أمّا الفرع الثاني سنخصصه لدراسة العلاقة بين قانون الخدمة الجامعيّة وقانون التقاعد.

الفرع الأول: خصوصية الخدمة الجامعيّة وأثرها في تحديد سن الإحالة والحقوق المالية للأستاذ الجامعيّ

إنّ تنظيم الخدمة الجامعيّة بموجب قانون رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨ على أساس أنّ موظفي الخدمة الجامعيّة – أي أعضاء الهيئة التدريسية – يقومون بمهام تعليمية وبحثية واستشارية، ويتمتعون بحقوق وإجازات وامتيازات (إجازة سنوية، تفرغ علمي، مخصصات التقاعد) تختلف في بعض مظاهرها عن بعض الوظائف الأخرى، ما يؤسس – من وجهة نظر تحليلية – إلى ما يمكن تسميته بخصوصية وظيفية داخل الإطار القانونيّ(النصيراوي, ٢٠٢٣،ص.٣١٩).

ويترتب على هذه الخصوصية منح الأستاذ امتيازات تتعلق باستمرارية عطائه العلمي، ومنها جواز تمديد خدمته حتى سن السبعين عامًا عند حاجة الجامعة وبقرار من مجلسها(كطافة, ٢٠٢٥،ص.٦٦).

وخلافًا للقاعدة العامة في قانون التقاعد المعدل الذي حدد سن الإحالة إلى التقاعد بـ(٦٠) عامًا فقط وقد أكد باحثون أنّ طبيعة العمل الأكاديمي تختلف عن الوظائف البدنية التي تتراجع كفاءتها مع العمر، بينما يزداد العطاء العلمي والخبرة لدى الأستاذ الجامعيّ كلما تقدّم في السن(حسين., ٢٠٢٠،ص.٢٩٩).

وهذه السياسة التشريعية لا ينفرد بها العراق، ففي الأردن يمتد سن تقاعد الأستاذ الجامعيّ أيضًا إلى ٧٠ عامًا للأستاذ و٦٨ عامًا للأستاذ المشارك مراعاةً لطبيعة المهنة، حسب نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية رقم ٥٨ لسنة ٢٠١٥ (م. ع. ا. محمود & ولاء, ٢٠٢٤،ص.٦).

وفي مصر أجاز قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ استمرار خدمة الأستاذ حتى سن ٧٠ عامًا بناءً على حاجة الجامعة كما جاء في المادة (١٣) من قانون تنظيم الجامعات المصري رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ (شرف & ابراهيم, ٢٠٢٢،ص.١٥١).

أمّا بشأن الحقوق المالية، فقد أوجب قانون الخدمة الجامعيّة في العراق صرف مخصصات الخدمة الجامعيّة بنسبة لا تقل عن (١٠٠٪) من الراتب، وكذلك مخصصات اللقب العلمي التي تُعد حقًا مكتسبًا تبعًا للمؤهلات العلمية(حميدي, ٢٠٢٥،ص.٤٢١).

ويؤيد ذلك ما ذهب إليه الفقه الإداري من أنّ الوظيفة العامة وخاصّة العلمية منها ترتبط ارتباطًا جوهريًا بقدرة الموظف الذهنية والخبرة التراكمية، لا بالجهد البدني، الأمر الذي يبرر تمييزها بنظام تقاعدي مختلف يحافظ على استمرارية دورها في خدمة المجتمع(العاملي, ٢٠١٢،ص.٣٥٥).

كما تؤكد الدراسات القانونيّة الحديثة أن حماية الحقوق المالية لعضو الهيئة التدريسية بعد الإحالة إلى التقاعد تمثّل امتدادًا للضمانات التي تكفلها الدولة للوظيفة الجامعيّة أثناء الخدمة، وهي ضمانات لا تقتصر على توفير راتب تقاعدي فحسب، بل تمتد لتشمل الحفاظ على المخصصات المتصلة باللقب العلمي، نظرًا لارتباطها بالمكانة العلمية للأستاذ وما قدّمه من إنتاج جامعي وبحثي طوال سنوات الخدمة. ويُعدّ المساس بهذه الحقوق – سواء من خلال عدم احتساب المخصصات بصورة كاملة أو من خلال اختلاف التطبيق بين الجامعات – إخلالًا بمبدأ المساواة بين أصحاب المركز القانونيّ ذاته، وسببًا مباشرًا في ضعف الاستقرار الاجتماعي والمهني للأستاذ الجامعيّ بعد انتهاء خدمته، الأمر الذي قد ينعكس سلبًا على البيئة الأكاديمية برمتها من خلال تقليل الحوافز والدفع نحو العزوف عن الاستمرار في المسار الجامعيّ أو البحث عن فرص خارج البلد ومن ثمّ، فإن الرعاية التقاعديّة السليمة تشكّل ضمانًا حقيقيًا لاستمرار احترام الدولة لمكانة الأستاذ الجامعيّ ولمخرجات التعليم العالي التي وقف عمره في سبيل تعزيزها(نايف, ٢٠٢٢،ص.٢٨٩).

وأدى هذا الغموض التشغيلي إلى تزايد هجرة العقول العلمية نحو الخارج نتيجة انعدام اليقين في الحقوق التقاعديّة، في حين أن الدول المقارنة مثل مصر والأردن عززت مكانة الأستاذ بتشريعات واضحة لحماية حقوقه المالية بعد التقاعد وهو ما تسبب في انعكاسات مباشرة على جودة الجامعات العراقية وتنافسيتها.

ومن خلال من ما تقدم يظهر أن التشريع العراقي مسارٌ متقدّم من حيث الصياغة ومؤخرٌ من حيث التطبيق، ما يفرض ضرورة معالجة التعارض بين قانون الخدمة الجامعيّة وقانون التقاعد المعدل بإجراءات إصلاحية عاجلة تضمن احتساب المخصصات كاملة، أسوة بما هو معمول به في الدول العربية المقارنة.

الفرع الثاني: العلاقة بين قانون الخدمة الجامعيّة وقانون التقاعد الموحد

العلاقة بين القانونيّن تقوم على مبدأ التكامل التشريعي، إذ يُفترض أن يُكمّل كل منهما الآخر. فالأول (قانون الخدمة الجامعيّة المعدل) يحدّد طبيعة الخدمة ومزاياها، والثاني (قانون التقاعد الموحد المعدل) يبيّن حقوق ما بعد الخدمة.

إلاّ أنّ غياب تنسيق تشريعي وتنفيذي واضح بينهما أدّى إلى تضارب في التفسير وتعدد الاجتهادات الإدارية، خصوصًا في مسألة تحديد السن القانونيّ للإحالة واحتساب المخصصات ضمن الراتب التقاعدي.

ويُعدّ تمديد خدمة عضو الهيئة التدريسية من الموضوعات التي أثارت إشكاليات تطبيقية في الجامعات العراقية، ولا سيما بعد صدور التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد المعدل رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩. فقد نصّ المشرّع بصورة واضحة على أن المشمولين بقانون الخدمة الجامعيّة من حملة اللقب العلمي (أستاذ – أستاذ مساعد) يتمتعون باستثناء تشريعي من السن العام المقرر للإحالة الوجوبية إلى التقاعد، إذ يكون السن القانونيّ لأنّهاء خدمتهم هو إكمال (٦٥) سنة, ويستند هذا الحكم إلى الطبيعة الخاصّة لمهام عضو الهيئة التدريسية، التي تتطلب خبرة أكاديمية وتراكمًا علميًّا لا يتحققان بالمدد الوظيفية الاعتيادية.

وفي إحدى الدعاوى المنظورة أمام محكمة قضاء الموظفين، امتنعت إحدى الجامعات عن تمديد خدمة موظفة تحمل لقب (أستاذ)، رغم توافر جميع الشروط القانونيّة التي تخولها البقاء في الخدمة حتى بلوغ السن المقرر في التشريع

الخاصّ، وقد استند قرار الامتناع إلى تفسير إداري غير دقيق لمفهوم السن القانونيّ للإحالة، وإلى الخلط بين الأحكام العامة لقانون التقاعد الموحد المعدل وبين الاستثناءات الواردة في قانون الخدمة الجامعيّة، وقد جرى أمام المحكمة إثبات مخالفة قرار الجامعة للقانون، من خلال بيان أن الامتناع عن التمديد يمثّل خروجًا على النصّوص الآمرة التي تلزم الإدارة بتطبيق الاستثناء التشريعي لصالح عضو الهيئة التدريسية متى توافر اللقب العلمي والشروط القانونيّة الأخرى. وبعد تحقق المحكمة من سلامة الأسانيد القانونيّة التي قدّمها المدعي، قضت المحكمة بـ إلزام الجامعة بإلغاء قرار الامتناع وتمديد خدمة الأستاذة حتى السن المحدد قانونًا, ويمثل هذا الحكم أحد التطبيقات المهمة لاختصاص قضاء الموظفين في الرقابة على مشروعية القرارات الإدارية المتعلقة بحقوق عضو الهيئة التدريسية، ويؤكد في الوقت نفسه أهمّيّة احترام الطبيعة الخاصّة للخدمة الجامعيّة وعدم إخضاعها لمعيار السن الوظيفي العام، كما يعكس الدور القضائي في إعادة التوازن بين النصّوص التشريعية والتطبيق الإداري، ولا سيّما حين تمسّ القرارات الإدارية حقوقًا وظيفية ذات طبيعة خاصّة. ولعلّ الحلّ الأمثل يتمثّل في إصدار نظام خاصّ لتقاعد الأساتذة الجامعيّين ينظّم تفاصيل العلاقة بين القانونيّن ويوحّد آلية احتساب المخصصات وسن الإحالة بما يتناسب مع طبيعة الخدمة الأكاديمية(العلية, ٢٠٢٦،ص.٦٤٧).علمًا أن القرار صدر بصفة أولية قابل للتمييز حسب قرار محكمة قضاء الموظفين رقم (١٠٢٨/٢٠٢٤).

المبحث الثاني: الإصلاح المالي والمجتمعي لضمان عدالة النظام التقاعدي الجامعيّ

إنّ العدالة التقاعديّة لا تتحقق فقط من خلال دقة الاحتساب المالي، بل تتطلب إصلاحًا تشريعيًا ومجتمعيًا متكاملًا يضمن استمرار كرامة الأستاذ الجامعيّ بعد التقاعد، فالمسألة ليست مالية بحتة، بل هي قضية احترام علمي وإنساني ولتحقيق ذلك، يُقسم هذا المبحث الى مطلبين:

المطلب الأول: الاصلاح المالي واحتساب الخدمة الجامعيّة

يُعدّ الإصلاح المالي في النظام التقاعدي الجامعيّ، إلى جانب تنظيم آليات احتساب وإضافة الخدمة الجامعيّة، أحد المرتكزات التشريعية والإدارية التي تستهدف تحقيق عدالة توزيع المنافع التقاعديّة وضمان الاتساق بين الجهد الأكاديمي المبذول والاستحقاقات المالية المقررة عند انتهاء الخدمة، وتبرز أهمّيّة هذا الموضوع من كون الخلل في البنية المالية والإجرائية قد يؤدي إلى تفاوت غير مبرر في حقوق الأساتذة، ويضعف من قدرة النظام التقاعدي على تحقيق مقاصده الدستورية المتمثلة في العدالة والاستقرار الاجتماعي، كما يشكل احتساب الخدمة الجامعيّة وإضافتها إطارًا قانونيًا داعمًا لحقوق الأستاذ، خاصّة في ضوء التحديات التطبيقية التي تواجه الجامعات وهيئة التقاعد في توحيد معايير الاحتساب.

وسنقوم بتقسيم هذا المطلب على فرعين يتناول أولهما تعزيز النظام المالي، بينما يركز ثانيهما على احتساب وإضافة الخدمة الجامعيّة وأثرها في تعزيز عدالة المستحقات التقاعديّة.

الفرع الأول: تعزيز النظام المالي

يعمل النظام التقاعدي العراقي حاليًا على أساس احتساب الراتب التقاعدي وفق آخر راتب يتقاضاه الموظف قبل الإحالة، وهي قاعدة منصّفة للأساتذة الجامعيّين لأنّها تراعي آخر ترفيع وأحدث مخصص علمي حصل عليه الأستاذ.

وقد أثبتت التجربة العراقية أن هذا الأسلوب أكثر عدالة من اعتماد "متوسط آخر ثلاث سنوات"؛ لأنّ رواتب الأساتذة الجامعيّين غالبًا ما تكون مستقرة ومتدرجة تصاعديًا.

ونرى أنّ الاستمرار بهذه القاعدة يحقق التوازن بين العدالة المالية وكفاءة الصرف، شريطة أن تُضبط المخصصات الداخلة في الوعاء التقاعدي بحيث تشمل فقط المخصصات الثابتة مثل مخصصات الخدمة الجامعيّة واللقب العلمي والشهادة، دون إدخال المخصصات غير الثابتة كالمكافآت المؤقتة أو الحوافز العرضية.

وقد أظهرت القضية المعروضة أمام محكمة قضاء الموظفين خللًا تشريعيًا واضحًا يمسّ جوهر الحقوق التقاعديّة للأساتذة الجامعيّين، إذ قامت الدائرة المعنية بإحالة أحد الأساتذة الجامعيّين إلى التقاعد عند بلوغه السن القانونيّة، الأمر الذي يترتب عليه احتساب راتبه التقاعدي وفق معايير الموظفين غير المشمولين بالخدمة الجامعيّة، ولا يسمح له بالحصول على نسبة الثمّانين بالمئة من الراتب الكلي لعدم اكتمال خدمته التقاعديّة، وقد دفع هذا الخلل وكيله إلى الطعن في القرار والتمسك بإحالته إلى التقاعد لأسباب صحية، مقدّمًا الأدلة التي تثبت توفر الشروط القانونيّة التي تخوّله الاستفادة من النسبة الأعلى للراتب التقاعدي، وانتهت المحكمة إلى الاستجابة للطلب وإصدار حكم بإحالته إلى التقاعد لأسباب صحية، وهو ما رفع راتبه التقاعدي بما يقارب مليون دينار شهريًا مقارنة بالحالة الأولى، مما يؤكد حجم الأثر المالي والاجتماعي الذي يترتب على صياغة القرار الإداري وتكييفه القانونيّ، ويكشف هذا الحكم عن حاجة ملحّة إلى معالجة تشريعية تضمن عدم وقوع الأساتذة الجامعيّين في منطقة فراغ قانونيّ بين أحكام قانون التقاعد الموحد المعدل من جهة وخصوصية قانون الخدمة الجامعيّة من جهة أخرى، إذ لا يجوز أن يُحرم الأستاذ الجامعيّ من حقوقه التقاعديّة الكاملة لمجرد بلوغ السن دون اكتمال مدّة الخدمة المؤهِلة لنسبة الثمّانين بالمئة، خاصّة وأن طبيعته الوظيفية وما يؤديه من مهام علمية وبحثية تختلف عن بقية فئات الموظفين، ومن ثمّ يبدو من الضروري أن يتجه المشرّع إلى صياغة نصّ خاصّ يقرّ مبدأ احتساب الراتب التقاعدي للأستاذ الجامعيّ وفق أعلى نسبة منصّوص عليها في قانون الخدمة الجامعيّة متى كان قد أكمل خدمة فعلية معقولة لا تقل عن عشرين سنة، بغضّ النظر عن اكتمال المدد المنصّوص عليها في قانون التقاعد الموحد، كما يمكن توسيع نطاق هذا النصّ ليجيز اعتماد التكييف الصحي بصورة أكثر مرونة عند عدم توافر المدّة اللازمة، بحيث لا يكون الحق التقاعدي مرهونًا بتصنيف إداري جامد لا يراعي طبيعة الخدمة الجامعيّة وخصوصيتها العلمية، إن دمج المعايير الخاصّة بالخدمة الجامعيّة داخل الإطار التقاعدي العام يمثل خطوة ضرورية لتحقيق العدالة، وضمان الاستقرار المالي للأساتذة، وتلافي التفاوت الكبير الذي كشفته هذه الدعوى بين الإحالة الوجوبية بالسن والإحالة الصحية، بما يعيد التوازن إلى منظومة الحقوق التقاعديّة ويمنع تكرار حالات الغبن التي يمسّ أثرها شريحة علمية أساسية في المجتمع(العلية, ٢٠٢٦،ص.٦٤٩)، كما بينه قرار محكمة قضاء الموظفيين.

(٣٦٢٤/ م /٢٠٢٤).

الفرع الثاني: احتساب وإضافة الخدمة وأثرها في تعزيز الراتب التقاعدي

يُعدّ احتساب الخدمات السابقة من المبادئ الجوهرية التي يقوم عليها النظام التقاعدي في العراق، وهو يمثل ضمانة لحماية الحقوق المكتسبة للموظف العام، ومنه الأستاذ الجامعيّ الذي قد يقضي جزءًا من حياته المهنية في خدمة الدولة قبل التحاقه بالملاك التدريسي، وقد نصّ قانون التقاعد الموحد المعدل رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ على أنّ مدّة الخدمة التقاعديّة الكلية هي الأساس الذي يُبنى عليه استحقاق الراتب التقاعدي .

ويرى فقهاء القانون الإداري أنّ مدّة الخدمة تُعدّ أصلًا وظيفيًا ذا قيمة مالية وقانونيّة، يتراكم بمرور السنوات، ولا يجوز إهداره أو تجاهله عند تسوية حقوق الموظف، لأن ذلك يمثل انتقاصًا من مبدأ العدالة الوظيفية .

وقد أكد التشريع العراقي حسب قرار مجلس قيادة الثورة رقم (٢١٨) لسنة ٢٠٠٢. شمول الخدمة السابقة في الدوائر الحكومية كافة ضمن مدّة الخدمة التقاعديّة، سواء كانت بصفة دائم أو مؤقت، شريطة إثباتها بسند قانونيّ، وذلك بهدف تحقيق استمرارية الحقوق وعدم تعطيلها عند انتقال الموظف بين مؤسسات الدولة ، ويمثّل قرارات مجلس قيادة الثورة نقطة تحوّل سلبية في مسار الحقوق الوظيفية للموظف العراقي، إذ حصر احتساب الخدمة العسكرية الإلزامية المقضاة قبل الالتحاق بالوظيفة في أغراض التقاعد فقط، رغم أنّ هذه الخدمة كانت تحتسب قبل ذلك التاريخ لكافة الأغراض الوظيفية، بما في ذلك العلاوة والترفيع والتقاعد، وقد ترتب على هذا الحصر غبن واضح لعدد كبير من الموظفين الذين قضوا سنوات من أعمارهم في أداء واجب عسكري إلزامي لا يملكون الخيار في أدائه، الأمر الذي أدى إلى تعطيل مبدأ العدالة الوظيفية وخلق فجوة بين الجهد الحقيقي المبذول وبين الأثر الوظيفي المترتب عليه.

وفي ضوء هذا الخلل، اتجه المشرّع في مشروع القانون المعروض لاحقًا إلى إلغاء القرار المذكور وإعادة الاعتبار للخدمة العسكرية الإلزامية باعتبارها جزءًا أصيلًا من الخدمة العامة، وقد نصّ القانون الجديد على إلغاء قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢١٨) لسنة ٢٠٠٢ وإعادة احتساب الخدمة العسكرية الإلزامية المقضاة قبل التعيين لأغراض العلاوة والترفيع والتقاعد معًا، بما ينسجم مع منطق العدالة وبما يعالج الغبن الذي تعرّض له الموظفون خلال السنوات التي ظل القرار نافذًا فيها.

إن إعادة إدماج هذه الخدمة في منظومة الحقوق الوظيفية لا تمثّل مجرد تعديل تشريعي، بل هي خطوة تصحيحية لآلاف الحالات التي حُرم أصحابها من حقوق مكتسبة بسبب نصّ استثنائي حصر تلك الخدمة في التقاعد فقط، خلافًا للطبيعة القانونيّة للخدمة العسكرية الإلزامية التي تُعدّ واجبًا وطنيًا لا يجوز أن يُفضي إلى إنقاص الحقوق الوظيفية ومن ثمّ، فإن هذا التوجه التشريعي الجديد يُعيد بناء التوازن بين الالتزام الإلزامي الذي يؤديه الفرد وبين حقوقه التي يجب أن تصان كاملة دون انتقاص.

ويرى مؤلفون متخصصون في الوظيفة العامة أنّ عدم احتساب الخدمة السابقة بشكل دقيق يمثل إخلالًا بمبدأ الاستقرار الوظيفي الذي يُعدّ أحد أهم أسس الأمن الاجتماعي للموظف، وخاصّة عند بلوغ سن الإحالة إلى التقاعد.

كما أجازت التعليمات التنفيذية لهيئة التقاعد الوطنية احتساب مدّة الخدمة بعقود أو أجور يومية إذا دُفعت عنها التوقيفات التقاعديّة أو سُددت لاحقًا، وهو ما يعالج أوضاع الكثير من الأساتذة الذين بدأوا العمل الجامعيّ بعقد قبل تثبيتهم .

وقد طرح الفقه المالي فكرة أنّ الخدمة السابقة تمثل في حقيقتها حقًا ماليًا ناتجًا عن عمل مشروع ومباشر لصالح الدولة، فلا يجوز التفريط به عند التسوية النهائية للراتب التقاعدي، بل يجب أن ينعكس على قيمته وفق قواعد الحماية الاجتماعية .

ويأتي هذا التنظيم متسقًا مع ما جاء به دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ في المادة (٣٠)، الذي نص على كفالة الدولة للضمان الاجتماعي والصحي للفرد وللأسرة، وخاصّة عند الشيخوخة أو العجز، وهو ما يقتضي ضمان احتساب كامل سنوات الخدمة الفعلية للأستاذ الجامعيّ.

لم يقف القضاء والتشريع عند هذا الحد، بل هنالك قرار لمجلس الدولة قد حسم بصورة نهائية الجدل حول تطبيق المادة (٩) من قانون تشغيل حملة الشهادات العليا رقم (٥٩) لسنة ٢٠١٧ على منتسبي وزارة التربية من حملة الشهادات العليا، ويبيّن المجلس أن أحكام هذه المادة تسري على جميع المعيّنين من هذه الفئة، سواء كانوا في وظائف تعليمية أو إدارية، شريطة أن يكونوا مثبتين على الملاك الدائم، وانتهى المجلس إلى أن احتساب مدّة إلقاء المحاضرات يكون فقط إذا

كانت المحاضرات بأجر وبشكل مستمر لمدّة لا تقل عن سنة دراسية واحدة، انسجامًا مع طبيعة العمل الأكاديمي الذي يعتمد السنة الدراسية أساسًا لقياس الخدمة، كما أوضح المجلس أن لفظ المحاضرات ورد مطلقًا، مما يجعله يشمل الجامعات والكليات والمعاهد والمدارس الحكومية والأهلية دون تمييز، وإنّ الخدمة المحتسبة تخضع للتوقيفات التقاعديّة وتُعدّ أوامر احتسابها كاشفة لحق قائم وليست منشئة له، ويؤدي هذا التفسير إلى تعزيز الراتب التقاعدي لحملة الشهادات العليا الخاضعين لقانون الخدمة الجامعيّة عند إضافة هذه الخدمة التدريسية إلى مددهم التقاعديّة، بما يحقق انسجامًا بين النصّوص الوظيفية ومبدأ الاستحقاق القانونيّ للخدمة الفعلية المؤداة قبل التعيين(حميدي, ٢٠٢٥،ص.٤٢٢).

أمّا فيما يتعلق بإضافة خدمة المحاماة فقد مثّل قرار مجلس الدولة رقم (٦٣) لسنة ٢٠١٢ مرجعاً تفسيرياً مهماً في مسألة احتساب الخبرات المهنية السابقة، كمدّة ممارسة مهنة المحاماة، باعتبارها خدمة فعلية لأغراض التعيين وتحديد الراتب والتقاعد.

وقد أكد المجلس في قراره أنّ احتساب هذه الخدمة لا يتمّ للموظف إلّا بعد تثبيته على الملاك الدائم، انسجاماً مع القواعد العامة في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠، التي تذهب إلى أنّ الحقوق المالية تُربط بمرحلة ما بعد اجتياز التجربة بوصفها المرحلة التي يكتسب فيها الموظف مركزه القانونيّ الكامل، وتبرز أهمّيّة هذا المبدأ عند دراسته في سياق الحقوق التقاعديّة للأساتذة الجامعيّين، إذ إن كثيراً من التدريسيين يلتحقون بالجامعة بعد ممارسة مهن حرة أو وظائف سابقة تمنحهم خبرات متراكمة، مثل ممارسة المحاماة أو العمل في القطاعين العام أو الخاصّ، ومن الناحية العملية، يواجه الأستاذ الجامعيّ إشكاليات متكررة في احتساب هذه المدد ضمن خدمته التقاعديّة، ما يؤدي في كثير من الأحيان إلى انخفاض معدل الخدمة المحتسبة لأغراض تقاعده، وبالتالي تراجع راتبه التقاعدي مقارنة بسنوات العمل الحقيقي التي قدمها قبل التحاقه بالجامعة، ويظهر ارتباط قرار مجلس الدولة بملف التقاعد الجامعيّ في أن احتساب الخبرة السابقة يعدّ جزءاً من تحقيق العدالة الوظيفية، ولا سيما أن قانون الخدمة الجامعيّة رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل أعطى للتدريسي مركزاً قانونيّاً خاصّاً يختلف عن سائر موظفي الدولة، واعتبر أن سنوات الخدمة الفعلية هي الأساس في تحديد الاستحقاقات المالية والتقاعديّة ،وبالتالي فإن عدم احتساب الخبرة المهنية قبل التعيين، أو تأخير احتسابها لحين التثبيت، يؤثر بصورة مباشرة في الاستحقاق التقاعدي النهائي، ويُفقد الأستاذ الجامعيّ جزءاً من حقوقه، خصوصاً أولئك الذين يمضون سنوات طويلة في المهن القانونيّة أو العلمية قبل دخولهم السلك الأكاديمي، ومن هذا المنطلق فإن احتساب الخدمة السابقة بعد التثبيت كما جاء في قرار مجلس الدولة، وإن كان منسجماً مع النصّوص الإدارية التي تنظّم مرحلة التجربة(سلمان, ٢٠٢٥،ص.٦٦١).

إلاّ أنّه يثير تساؤلاً مشروعاً حول مدى كفايته لتحقيق الإنصّاف الكامل للأستاذ الجامعيّ عند تحديد راتبه التقاعدي. فالإبقاء على الخدمة السابقة خارج حساب الراتب الوظيفي والتقاعدي حتى لحظة التثبيت قد يؤدي إلى إخلال في مبدأ العدالة بين التدريسيين، لاسيما أن بعضهم يصل إلى الجامعة بخبرة عملية تضاهي أو تفوق سنوات الخدمة الأكاديمية اللاحقة.

ولذلك، يمكن القول إنّ دمج الخبرات المهنية السابقة ضمن الخدمة التقاعديّة للأستاذ الجامعيّ منذ تاريخ التعيين بعد التثبيت من شأنه أن يحقق ثلاثة أهداف رئيسة:

١. تعزيز العدالة المالية بين التدريسيين باحتساب سنوات العمل الفعلية كافة.
٢. تحسين الراتب التقاعدي ليعكس القيمة الحقيقية لمسارهم المهني.
٣. رفع جاذبية السلك الأكاديمي للعاملين ذوي الخبرات القانونيّة والعلمية، بما يعزز جودة التعليم العالي.

وعليه، فإن قرار مجلس الدولة ٢٠١٢/٦٣، رغم أهميته، يفتح الباب أمام ضرورة مراجعة تشريعية خاصّة بالسلك الأكاديمي، تضمن أن لا تُهدر خبرات الأستاذ الجامعيّ السابقة، وأن تكون سنوات عمله بكامل تفاصيلها جزءاً من مسار التقاعد الجامعيّ العادل عملًا بأحكام القانون(علي, ٢٠٢٥،ص.٤٩١).

وهنا نجد إن احتساب الخدمات السابقة هو خط الدفاع الأول عن حقوق الأستاذ الجامعيّ عند التقاعد، وبواسطة هذا الإجراء يمكن الحفاظ على سنوات طويلة من العطاء العلمي والإداري، ومع ذلك، فإنّ واقع التطبيق لا يزال يواجه تحديات تتعلق بضياع الأضابير الورقية، وتأخر إصدار صحة الصدور، ممّا يستلزم التحوّل الرقمي في إدارة السجلات الوظيفية لجميع الأساتذة الجامعيّين لتأمين حقوقهم المستقبلية دون تأخير.

إنّ إضافة مدّة الخدمة سواء كانت خدمة عقد، أو خدمة مستندة إلى الشهادة الأعلى، أو خدمة مكتسبة وفق ضوابط التعليمات النافذة — تمثّل عنصرًا جوهريًا في رفع مستوى الراتب التقاعدي للعاملين، ولا سيما لمن تُحتسب رواتبهم على أساس النسبة المئوية من مجموع الخدمة التقاعديّة الفعلية فكل وثيقة صادرة عن الدوائر القانونيّة في وزارة المالية تذهب بوضوح إلى أن إدخال هذه الخدمة في الوعاء التقاعدي يؤدي إلى زيادة عدد سنوات الخدمة المحتسبة، الأمر الذي ينعكس بصورة مباشرة على احتساب الاستحقاق النهائي للراتب وفق معادلة قانون التقاعد الموحد، كما تؤكد المخاطبات الرسمية أن الخدمة المضافة بعد دفع التوقيفات التقاعديّة تُعد خدمة فعلية تُسهم في تعزيز الراتب عند الإحالة، ولا سيّما في الحالات التي يكون فيها الموظف قريبًا من الحد الفاصل بين نسبة تقاعدية وأخرى، وحيث إنّ المعادلة التقاعديّة ترتكز على مجموع الخدمة التقاعديّة مضروبة في النسبة المحددة، فإن أي زيادة في رصيد الخدمة – ولو كانت سنة واحدة — ترتب أثرًا ماليًا واضحًا يرفع معدل الاستحقاق ويمنع انخفاض الراتب التقاعدي بشكل يخلّ بالمركز المالي للموظف بعد الإحالة، ومن ثمّ فإن اعتماد مبدأ إضافة هذه الخدمة ليس مجرد إجراء شكلي، بل هو وسيلة تشريعية عملية لتعزيز الأمن المالي للموظف المتقاعد، ويضمن له راتبًا يقترب من العدالة الوظيفية التي حرصت عليها القوانين النافذة. (سلمان, ٢٠٢٥،ص.٦٦٢).

المطلب الثاني: البعد المجتمعي في تعزيز الأمن الاجتماعي للأساتذة المتقاعدين وتمديد خدماتهم

قبل الخوض في البعد المجتمعي لمكانة الأستاذ الجامعيّ، لا بدّ من بيان الموقف السماوي الذي أولى أهل العلم منزلة رفيعة، إذ قال تعالى: ﴿يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ﴾، وقوله سبحانه: ﴿هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ﴾، وهي نصّوص تُظهر تكريمًا ربّانيًا واضحًا للعلم والعلماء، كما أكد النبي ﷺ رسالية التعليم بقوله: «إنما بُعثتُ معلّمًا»، وجسّد الإمام علي (ع) حقّ المعلّم بقوله: «من علّمني حرفًا فقد صيرني عبدًا له»، وانسجامًا مع هذا الموقف السماوي، يتجلّى البعد المجتمعي في اعتبار الأستاذ الجامعيّ محورًا أساسًا في بناء الوعي وتشكيل القيم وتطوير المؤسسات، مما يجعل صيانة حقوقه وفي مقدمتها الحقوق التقاعديّة واجبًا لا يقتصر على الإطار القانونيّ، بل يمتدّ ليكون التزامًا أخلاقيًا ومجتمعيًا يضمن استمرار عطائه ودوره في نهضة المجتمع، أمّا البعد المجتمعي وتمديد الخدمة الجامعيّة يمثلان أحد المحاور الأساسية في تعزيز منظومة الأمن الاجتماعي للأساتذة المتقاعدين، لما يتضمنه من أبعاد قانونيّة ومؤسسية تسهم في صون مكانة الأستاذ وضمان استقرار حياته بعد انتهاء الخدمة، فالسياسات الاجتماعية والتعليمية التي تعتمدها الدولة والجامعات تُعدّ امتدادًا للحماية القانونيّة التي يوفرها النظام التقاعدي، بينما يشكل تمديد الخدمة الجامعيّة آلية تشريعية ذات أثر مزدوج، إذ يتيح استمرار الاستفادة من الخبرة الأكاديمية، ويعزّز في الوقت ذاته من حجم الحقوق التقاعديّة المستقبليّة، ومن ثمّ فإن فهم العلاقة بين الدعم المجتمعي وامتدادات الخدمة الأكاديمية يُعدّ أمرًا جوهريًا لتحقيق تكامل الحماية المالية والاجتماعية للأستاذ الجامعيّ.

وسنقوم بتقسيم هذا المطلب على فرعين يتناول أولهما البعد المجتمعي ودوره في تعزيز الأمن الاجتماعي، فيما يعالج ثانيهما دور السياسات التعليمية والاجتماعية في تمديد الخدمة الجامعيّة وأثاره القانونية والمالية على الحقوق التقاعدية للأستاذ الجامعي.

الفرع الأول: البعد المجتمعي ودوره في تعزيز الامن الاجتماعي للاستاذ الجامعيّ

لا يمكن فصل البعد المالي عن البعد الاجتماعي في حماية حقوق الأساتذة الجامعيّين، لأنّ التقاعد بالنسبة لهم لا يعني نهاية الخدمة بل استمرار العطاء بوسائل أخرى، ولهذا يجب أن يكون النظام التقاعدي الجامعيّ قائمًا على مبدأ الرعاية بعد الخدمة، ففي فرنسا تُطبّق الجامعات نظام " الأستاذ الفخري" الذي يسمح للأستاذ المتقاعد بمواصلة الإشراف على الطلبة أو المشاركة في الأبحاث بمكافأة رمزية، وفي الأردن تُستفاد خبرات الأساتذة المتقاعدين في التدريب والاستشارات بعقود جزئية وهذا قد بينته نظام الألقاب العلمية الفخرية والسريرية للاختصاصيّين في المستشفيات والمراكز والمعاهد المرتبطة بالجامعة الأردنية.

كما يُستحسن إقرار برنامج تأمين صحي شامل للأساتذة المتقاعدين يُموّل من اشتراكات رمزية تضاف إلى الاستقطاع التقاعدي، بالتعاون مع شركات التأمين الحكومية، وإنشاء صندوق تضامن جامعي يُموّل من تبرعات الخريجين لدعم الحالات الطارئة أو الصحية للأساتذة المتقاعدين، ليكون هذا الصندوق جزءًا من المسؤولية المجتمعية للجامعات(ع. إ. محمود وآخ.,, ٢٠٢٤،ص.٣٥٥٣).

ومن خلال ما تقدّم يمكن القول أنّ النظام التقاعدي الجامعيّ في العراق يحتاج إلى إصلاحات متوازنة تجمع بين الدقة المالية والعدالة الاجتماعية، فالمشكلة ليست في النصّوص القانونيّة فقط، بل في ضعف التنسيق بين الجهات، وتأخر الإجراءات، وغياب النظرة الشاملة التي ترى في الأستاذ الجامعيّ ثروة وطنية مستمرة.

إنّ التوجه القضائي العراقي – كما يظهر من قرارات محكمة قضاء الموظفين – رسّخ مبدأ أنّ الحقّ المالي ينشأ من تاريخ المباشرة لا من تاريخ المصادقة، وهو مبدأ يمكن البناء عليه لتطوير القواعد التنفيذية للتقاعد الجامعيّ.

وتُظهر الدراسات أن الجامعات تمثل ركيزة أساسية في بناء السلم الاجتماعي والتنمية، فهي لا تكتفي بإنتاج المعرفة بل تساهم في تشكيل الوعي العام وتعزيز قيم الاستقرار داخل المجتمع، ويعدّ الأستاذ الجامعيّ محور هذا الدور، إذ يمارس تأثيرًا ممتدًا يتجاوز سنوات خدمته ليشكّل جزءًا من البنية الثقافية والفكرية للمجتمع، ومن هنا يصبح ضمان تقاعد كريم ومُستقر ضرورة لحماية مكانته الاجتماعية وتشجيع الأجيال القادمة على الانخراط في المسار الأكاديمي بثقة، فغياب الأمان التقاعدي يضعف قدرة الجامعات على الحفاظ على كوادرها ويؤثر في جودة رسالتها التعليمية، ولهذا يرتبط تحسين حقوق التقاعد مباشرة بدعم الأمن المجتمعي باعتباره امتدادًا لوظيفة الجامعة في صناعة الاستقرار والتماسك الاجتماعي(Sanders, 1994,p.53).

وأرى أنّ التوفيق بين التجربة العراقية والتجارب الدولية ممكن إذا توفرت الإرادة المؤسسية والإدارية، وتم اعتماد أدوات رقابية وشفافة، عندها فقط يمكن القول إنّ النظام التقاعدي الجامعيّ في العراق قد حقق العدالة والكرامة التي تليق بمقام الأستاذ الجامعيّ .

الفرع الثاني: تمديد الخدمة الجامعيّة وآثاره القانونيّة والمالية على الحقوق التقاعديّة للأستاذ الجامعيّ في العراق

نظّم قانون الخدمة الجامعيّة رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل آلية تمديد خدمة الأستاذ الجامعيّ بعد وصوله إلى السن القانونيّة للتقاعد، وذلك لمدّة لا تزيد عن خمس سنوات تُمنح ضمن شروط موضوعية تضمن الاستفادة من الخبرات العلمية المتقدمة، وتحقيق مصلحة التعليم العالي(الحسين & محي, ٢٠١١،ص.١٩٩).

ويشترط القانون عند النظر في قرار التمديد:

١. الحاجة الفعلية للقسم العلمي إلى الاختصاص.
٢. استمرار النشاط العلمي والإنتاج البحثي للأستاذ.
٣. سلامته الصحية وقدرته على أداء مهامه التدريسية والبحثية.
٤. موافقات إدارية تبدأ من مجلس القسم وتنتهي بمجلس الجامعة والوزارة المختصة.

ويترتب على التمديد عدة أثار:

أولا: الأثر القانونيّ للتمديد على الاستحقاق التقاعدي

عُدّ قانون التقاعد الموحد المعدل رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المدّة الممددة خدمة فعلية تُضاف إلى مدّة الخدمة التقاعديّة الكلية، ما ينعكس مباشرة على النسبة التقاعديّة التي تُمنح للمتقاعد، وبالتالي زيادة الراتب التقاعدي النهائي، ويمثل هذا الحكم ترجمة عملية لفلسفة المشرّع في تعزيز حماية الحقوق المكتسبة للأستاذ الجامعيّ، بما يتناسب مع سنوات العطاء والإنتاج العلمي التي قدمها للدولة.

ثانيًا: أثر التمديد على البنية العلمية للجامعة

يُسهم التمديد في سدّ فجوات أكاديمية محتملة ناجمة عن الإحالة الجماعية لعدد من الأساتذة ذوي الخبرة، خصوصًا في التخصصات الدقيقة التي تتطلب خبرات طويلة لتكوين الأستاذ فيها وهذا يضمن:

١. استمرار الإشراف على طلبة الدراسات العليا.
٢. الحفاظ على جودة مخرجات البحث العلمي.
٣. نقل الخبرات المعرفية للجيل الأكاديمي الجديد.

ثالثًا: أثر التمديد على الاستقرار المالي والمعيشي للأستاذ الجامعيّ

تؤدي زيادة مدّة الخدمة إلى زيادة الاستحقاق التقاعدي، وهو ما ينسجم مع ما نصّ عليه الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ من التزام الدولة بكفالة الضمان الاجتماعي ومستوى معيشي لائق للمتقاعدين، وبذلك يصبح التمديد وسيلة لحماية الأستاذ الجامعيّ من التدهور المالي بعد انتهاء خدمته، وضمان استمرارية رعاية أسرته.

ويمثّل الدخل أحد المرتكزات الأساسية التي تؤثر بصورة مباشرة في مستوى الأداء العلمي للأستاذ الجامعيّ، إذ إن الاستقرار المالي يوفّر له بيئة نفسية ومهنية ملائمة للتركيز على البحث والتدريس والإنتاج العلمي، وعندما يرتفع مستوى الدخل أو يتحقق الاستقرار الاقتصادي، تقلّ الضغوط المعيشية التي تدفع الأستاذ إلى البحث عن أعمال إضافية تشغله عن مهامه الأكاديمية، مما ينعكس إيجابيًا على جودة مخرجاته العلمية، كما أن الدخل المناسب يمكّنه من المشاركة في

المؤتمرات، واقتناء المصادر العلمية، وتطوير مهاراته البحثية باستمرار، وفي المقابل، يقود ضعف الدخل إلى تراجع الدافعية العلمية، ويحدّ من قدرة الأستاذ على الابتكار، ويؤثر سلبًا في مستواه البحثي والتعليمي، ومن ثمّ فإن ضمان دخل عادل ومستقر يُعدّ استثمّارًا مباشرًا في جودة التعليم العالي والبحث العلمي(سيدعلي وآخ., ٢٠٢٢،ص.٣٣).

رابعًا: تحديات تطبيق التمديد

على الرغم من أهمّيّة التمديد، إلا أنّ الواقع يشهد إشكالات أبرزها:

١. استخدام التمديد أحيانًا كوسيلة لمجاملات إدارية على حساب الكفاءة.
٢. تعطيل فرص التعيين لحملة الشهادات الجدد.
٣. غياب آليات تقييم دقيقة للحاجة الحقيقية للقسم العلمي.
٤. ولمعالجة ذلك، نقترح على وزارة التعليم العالي والهيئات الرقابية بضرورة:
٥. اعتماد تقييم سنوي صارم لأداء الأستاذ الممدَّدة خدمته.
٦. ربط التمديد بخطة القبول والدراسات العليا.
٧. اعتماد رؤية استراتيجية لتجديد الملاكات الجامعيّة.

خامسًا: موقف مجلس الدولة العراقي من قرار التمديد والتعارض

يمثل موقف مجلس الدولة من تمديد الخدمة للأستاذ الجامعيّ إحدى أهم المحطات القانونيّة التي أعادت تنظيم العلاقة بين قانون التقاعد الموحد المعدل وقانون الخدمة الجامعيّة، ولا سيما بعد تعديل قانون التقاعد لسنة ٢٠١٩ وما أثاره من إشكالات تطبيقية تتعلق ببلوغ السن القانونيّة للإحالة على التقاعد، وتنبع أهمّيّة هذا الموقف من كونه فسّر، بصورة رسمية وملزمة، الحدود التي يجب على الوزارات والجامعات العراقية مراعاتها عند تقرير استمرار الأستاذ الجامعيّ في خدمة المؤسسة الأكاديمية بعد بلوغ السن القانونيّة، كما يعبّر هذا الموقف عن رؤية قانونيّة تسعى إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الوظيفة العامة وضرورات الحفاظ على الخبرة العلمية المتخصصة داخل الجامعات.

من خلال ما تقدم يتضح أن تمديد الخدمة الجامعيّة هو ممارسة قانونيّة قائمة على نصّ خاصّ، وأنه لم يطرأ عليها أي إلغاء أو تعديل صريح في قوانين التقاعد اللاحقة، وقد أشار المجلس بوضوح إلى أن المادة (١١) من قانون الخدمة الجامعيّة رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل تمنح الأستاذ والأستاذ المساعد إمكانية الاستمرار في الخدمة لمدّة تصل إلى خمس سنوات قابلة للتجديد وفق الحاجة، وأن هذا النصّ يستمد قوته من مبدأ سموّ التشريع الخاصّ على العام، ومن ثمّ فإنّ أحكام قانون التقاعد الموحد، وإن كانت قد شددت على السن القانونيّة للإحالة على التقاعد، فإنها لا تلغي الاستثناء الوارد في قانون الخدمة الجامعيّة ما دام لم يصدر نصّ صريح بخلافه.

ويرى المجلس كذلك أن التمديدات التي صدرت قبل تعديل قانون التقاعد لسنة ٢٠١٩ تمثل حقوقًا قانونيّة مكتسبة، وأن المساس بها يشكل مخالفة لمبدأ عدم رجعية القوانين، وقد عدّ أن النشر في الجريدة الرسمية شرط أساسي لبدء نفاذ أي تعديل قانونيّ، وأنه لا يمكن تطبيق التعديل بأثر رجعي على قرارات التمديد التي اكتملت إجراءاتها بصورة سليمة قبل نفاذ التعديل، وبهذا يعزز المجلس مبدأ الأمن القانونيّ ويضمن استقرار المراكز القانونيّة للأساتذة الذين مُنحوا التمديد قبل ٢٠١٩.

حسب قرار مجلس الدولة ٢٠١٩/١٢٢ بين موقفه من قاعدة جوهرية مؤداها أن الحاجة العلمية أو التدريسية أو البحثية داخل الأقسام والكليات تمثل الأساس الرئيس لقرار التمديد، وأن هذا القرار ينبغي أن يُبنى على تقدير موضوعي من

قبل مجالس الأقسام والكليات والجامعات، وليس على اجتهادات فردية أو إجراءات شكلية، وبذلك يربط المجلس بين التمديد وبين الدور العلمي والبحثي للمؤسسة الجامعيّة، انطلاقًا من أن استمرار الأستاذ في الخدمة ليس حقًا مطلقًا، بل هو أداة وظيفية تُلبي حاجة واقعية.

وخلص المجلس في موقفه إلى أن تمديد خدمة الأستاذ الجامعيّ ما يزال نافذًا من الناحية القانونيّة، وأن النصّ الخاصّ الوارد في قانون الخدمة الجامعيّة هو المرجع الأساس في هذا الشأن، وأن أي تضارب ظاهري مع قانون التقاعد الموحد المعدل يجب تفسيره على نحو يحافظ على قوة النصّ الخاصّ ما لم يُلغَ صراحة، وبناءً على ذلك يكون تمديد الخدمة للأستاذ الجامعيّ إجراءً مشروعًا، تُحدّد مدته وضوابطه تبعًا لحاجة المؤسسة الجامعيّة وتقدير الجهات العلمية المختصة.

النتائج

من خلال ما تمت مناقشته في متن هذه الدراسة توصلنا إلى عدة نتائج، أهمها:

١- إنّ الإطار التشريعي العراقي متين ويكفل للأستاذ الجامعيّ حقوقه التقاعديّة بوضوح، إلّا أنّ الإجراءات التنفيذية تحتاج إلى تحديث يتناسب مع التحول الرقمي في إدارة الخدمة العامة.

٢- التنسيق المؤسسي بين الجامعات وهيئة التقاعد الوطنية قائم لكنه يحتاج إلى تطوير فني في تبادل البيانات لتقليل التكرار وتسريع الإنجاز.

٣- القرارات القضائية العراقية الحديثة عززت الاتجاه نحو العدالة المالية وربط الحقوق بتاريخ المباشرة، ممّا يدعم الاستقرار القانونيّ في مجال الخدمة الجامعيّة.

٤- وجود حاجة إلى رؤية شمولية تربط الجوانب المالية والاجتماعية للنظام التقاعدي ضمن إطار موحّد يعزز الأمن الاجتماعي للأساتذة المتقاعدين.

٥- التجارب المقارنة أظهرت إمكانات كبيرة في تطوير النظام العراقي عبر تبنّي حلول إلكترونية مرنة وتوسيع مجالات مشاركة الأساتذة بعد التقاعد.

الاستنتاجات

تُظهر الدراسة أنّ النظام التقاعدي الجامعيّ في العراق يُعدّ من أهم ركائز الاستقرار الأكاديمي والاجتماعي، إذ يجسّد اعتراف الدولة بدور الأستاذ الجامعيّ في بناء المجتمع، ورغم وجود قاعدة تشريعية رصينة تستند إلى دستور عام ٢٠٠٥ وقانون التقاعد الموحد المعدل رقم (٩) لسنة ٢٠١٤، إلاّ أنّ التطبيق العملي ما زال بحاجة إلى تطوير في مجالات التنسيق والإدارة المالية والإجراءات التنفيذية.

وقد بيّنت التجربة أنّ تنوّع الجهات المعنية – كالجامعات، وهيئة التقاعد الوطنية، ووزارة المالية – قد يؤدي أحيانًا إلى تداخل في الصلاحيات أو تفاوت في الإجراءات، وهو أمر طبيعي في ظلّ حجم المسؤوليات وتنوع الأطر الإدارية، مما يستدعي تعزيز التكامل المؤسسي، وكذلك التأكيد على أهمّيّة الالتزام بمبدأ احتساب الحقوق المالية من تاريخ تحقق سببها، وهو ما يعكس توجهًا قضائيًا داعمًا لتحقيق العدالة المالية الوظيفية.

أمّا التجارب الدولية، ولا سيّما في فرنسا والأردن، فقد أظهرت نجاحًا في تبنّي أنظمة إلكترونية موحدة وتفعيل مشاركة الأساتذة بعد التقاعد ضمن برامج علمية واستشارية، وهي تجارب يمكن الاستفادة منها لتطوير التجربة العراقية بما يتناسب مع البيئة المحلية.

التوصيات

من خلال دراستنا لهذه المشكلة توصلنا إلى عدّة نتائج وتوصيات أهمّها:

١- تعزيز التكامل بين المؤسسات التعليمية وهيئة التقاعد الوطنية من خلال إنشاء نظام إلكتروني موحد لتبادل المعلومات وتوحيد النماذج الإجرائية.

٢- تطوير تعليمات تنفيذ قانون التقاعد الموحد المعدل رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ لتشمل نصّا صريحًا يحدد تاريخ استحقاق المخصصات من يوم المباشرة الفعلية، دعمًا لمبدأ العدالة المالية.

٣- إصدار تعليمات حديثة من وزارة التعليم العالي تنظم احتساب الخدمة الجامعيّة داخل العراق وخارجه بصورة موحدة وواضحة، وإدخال مفهوم "الأستاذ الفخري الجامعيّ" ضمن التشريعات ليتيح للأساتذة المتقاعدين المشاركة في البحث والتدريب والاستشارة الأكاديمية.

٤- إنشاء وحدة مالية متخصصة داخل هيئة التقاعد الوطنية تُعنى بمتابعة التزامات الصندوق وتحديث تقديراته المالية بصورة سنوية.

٥- إقرار برنامج تأمين صحي شامل للأساتذة المتقاعدين بالتعاون بين وزارة التعليم العالي وشركات التأمين الحكومية.

٦- تحديد مدد زمنية معقولة لإنجاز معاملات التقاعد مع اعتماد متابعة إلكترونية تضمن الشفافية والسرعة دون تحميل المسؤولية لأيّ جهة محددة.

٧- تعزيز مفهوم المسؤولية المجتمعية للجامعات عبر إنشاء صناديق تضامنية لدعم الأساتذة المتقاعدين في الحالات الاستثنائية.

٨- اعتماد تقييم دوري للنظام التقاعدي الجامعيّ يربط بين الأداء المالي ومستوى الرضا الاجتماعي للمتقاعدين.

٩- تشجيع التعاون الدولي في مجال إدارة صناديق التقاعد الجامعيّة للاستفادة من الخبرات التقنية والتنظيمية في الدول المتقدمة.

المصادر

Hussein, O. T. (2021). قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨ المعدل . قراءة تحليلية *Researcher* . *Journal for Legal Sciences*, *2*(1).

Sanders, D. (1994). The role of universities in peace and social development. *Journal of Social Development in Africa*, *9*(1), 51–58.

الحسين, ن. ع., & محي, م. ن. (٢٠١١). الرضا الوظيفي لدى تدريسيي الجامعات العراقية حول قانون الخدمة الجامعية. *Journal Of Educational and Psychological Researches*, *8*(31), 196–224 .

العاملي, س. ص. م. (٢٠١٢). موقف القضاء الأداري في العراق من عيب الاختصاص في القرار الأداري *Journal* . *of Education College Wasit University*, *1*(11), 343–345.

العبيدي, م. د. أ. ف. ح. (٢٠٠٩). نصوص دستور العراق ٢٠٠٥ ودورها في حماية مبدأ المساواة. *مجلة ديالى للبحوث الانسانية*, ١ .(41)

العلية, أ. خ. ع. ا. أ. د. ج. (٢٠٢٦). نظام المركزية الإدارية في التشريع العراقي. *مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية*, *٧*(٤), ٦٤٥–٦٦٤.

الفريحات, ا. ا. ع. م. (٢٠٢٣). أحكام التقاعد في قانون الضمان الاجتماعي الأردني. *مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية*, ٤(٧), ٣١٤–٣٢٦.

النصيراوي, م. م. ر. ر. (٢٠٢٣). الحماية القانونية لعضو الهيئة التدريسية.335–315 ,(3/Pt1)*15* ,*lark* .

حسين., م. م. س. ع. (٢٠٢٠). الاستحقاقات التقاعدية لموظف الخدمة الجامعية بموجب قانون رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٩. *مجلة كلية القانون والعلوم السياسية*, *٧*.

حميدي, د. ز. ث. (٢٠٢٥). حقوق موظف الخدمة الجامعية وفقا للقانون. *مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية*, ٦ (١١), ٤١٩–٤٢٧.

سلمان, م. أ. (٢٠٢٥). مبدأ المساواة في القانون الإداري. *مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية*, ٦ (٩), ٦٥٧–٦٦٨.

سيدعلي, ذهبية, بلقاضي, & الأمين. (٢٠٢٢). علاقة الاستقرار الاقتصادي للأستاذ الجامعي بأدائه الوظيفي. *مجلة نماء للإقتصاد والتجارة*, ٦ (٢), ٣٠–٤٦.

شرف, & ابراهيم, ع. ع. (٢٠٢٢). الضوابط القانونية لتأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاضعة لأحكام قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وفقاً لآخر تعديلاته بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٢٢. *مجلة البحوث القانونية والاقتصادية–المنوفية*, ٥٦ (٤), ١٤٥–٤٢٢.

علي, م. م. س. ك. ص. (٢٠٢٥). السن القانوني لإحالة الموظف الى التقاعد في ضوء قرارات مجلس الدولة *Journal* . *of Education College Wasit University*, *60*(1), 479–488.

فرحات, م. م. أ. س. ع. أ. د. غ. (٢٠٢٥). المسؤوليّة الماديّة وتطبيقاتها الشاملة في القانون الخاص. *مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية*, ٦ (٧), ٢١٧–٢٣٢.

كطافة, ا. م. د. ع. ن. (٢٠٢٥). مظاهر القصور التشريعي في صياغة قانون الخدمة الجامعية العراقي رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل. *International Journal on Humanities and Social Sciences*, *65*, 64–82 .

محمود, ع. إ., الله, آ. م. ع., & ياسين, ق. و. (٢٠٢٤). دور التعليم الجامعي في تحقيق الأمن الفكري والسلم المجتمعي. *Journal Of Babylon Center for Humanities Studies*, *14*(3), 3551–3574 .

محمود, م. ع. ا., & ولاء. (٢٠٢٤). استثمار الإنتاج المعرفى الأكاديمى لأعضاء هيئة التدريس مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لجامعة بنها (تصور مقترح). *مجلة كلية التربية (أسيوط)*, ٤٠(٥), ١–٩٦.

نايف, م. ح. م. (٢٠٢٢). الحقوق والمستحقات المالية لموظف الخدمة الجامعية المحال على التقاعد في التشريع العراقي. *مجلة النهرين للعلوم القانونية*, ٢٤ .(2)

القوانين والأنظمة

١- قانون التقاعد الموحد المعدل رقم ٩ لسنة ٢٠١٤.

٢- قانون الخدمة الجامعيّة رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨ (المعدل).

٣- قانون التقاعد المدني الأردني رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩.

٤- قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم ١ لسنة ٢٠١٤.

٥- قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢.

٦- قانون المحاماة العراقي رقم ١٧٣ لسنة ١٩٦٥.

٧- قانون إلغاء قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٢١٨ لسنة ٢٠٢٠.

٨- القيد العام رقم ١١٩ لسنة ١٩٧٩.

القرارات القضائية والإدارية

١- قرار محكمة قضاء الموظفين رقم (٣٦٢٤/م/٢٠٢٤).

٢- قرار مجلس قيادة الثورة رقم ٢١٨ لسنة ٢٠٠٢.

٣- قرار مجلس الدولة رقم (٢٠٢٤/٨٦).

٤- قرار مجلس الدولة رقم ٢٠١٩/١٢٢.

المواقع الإلكترونية

١- وزارة العدل العراقية:https://www.moj.gov.iq/view 155.

٢- دائرة الضمان الاجتماعي الأردنية:https://www.ssc.gov.jo

٣- نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية رقم ٥٨ لسنة ٢٠١٥:

https://www.psut.edu.jo/uploads/2022/05/nzam-ada-hyyt-altdrys-rqm-58-lsnt-20150

٤- نظام الألقاب العلمية الفخرية والسريرية في الجامعة الأردنية:https://jordanianlaw.com

٥- قانون تنظيم الجامعات منشورات:https://www.manshurat.org/node/68812

٦- موسوعة التشريعات العراقية – القيد العام ١١٩ لسنة ١٩٧٩:https://wiki.dorar-aliraq.net/iraqilaws/law/12978.html