

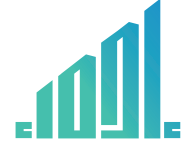
هيئة الإحصاء
ونظم المعلومات الجغرافية
Commission of statistics and GIS

مسح

التنمّول الوظيفي

Comprehensive Survey
of Government
Employees
2023

الدائرة الفنية
2025



هيئة الإحصاء
ونظم المعلومات الجغرافية
Commission of statistics and GIS

مسح الشمول الوظيفي

لسنة 2023

Comprehensive Survey of Government Employees (2023)



محتويات الموضوعات والتحليل

رقم الصفحة	المحتويات
	شكر وتقدير المقدمة
	فريق العمل
	فريق متابعة العمل الميداني في المحافظات
1_11	الفصل الأول: منهجية المسح
12	الفصل الثاني: الجانب التحليلي للمسح
42	الفصل الثالث: رؤية عامة
	الفصل الرابع: الملاحق
رقم الصفحة	الجدول الاحصائية
8	جدول (1) الحد الأدنى لعدد سنوات الخدمة لترقيع الموظف
14	جدول (2) النسب المئوية للموظفين المستمرين بالخدمة حسب الجنس والدرجات الوظيفية
15	جدول (3) النسبة المئوية للموظفين المستمرين بالخدمة حسب التحصيل الدراسي والجنس
16	جدول (4) النسب المئوية للموظفين الذين تقل خدمتهم عن سنة
17	جدول (5) النسب المئوية للموظفين المستمرين بالخدمة حسب التحصيل الدراسي وسنوات الخدمة
19	جدول (6) النسب المئوية للموظفين المستمرين بالخدمة حسب سنوات الخدمة والوزارات
21	جدول (7) النسب المئوية للموظفين المستمرين بالخدمة في مجالس ودواوين المحافظات حسب سنوات الخدمة
43	جدول (8) النسب المئوية للموظفين المستمرين بالخدمة حسب الجهات غير المرتبطة بوزارة وسنوات الخدمة
26	جدول (9) النسب المئوية للموظفين المستمرين بالخدمة حسب الجنس وسنوات الخدمة
27	جدول (10) النسب المئوية للموظفين حسب الدرجات الوظيفية والمراحل الفرعية لها
29	جدول (11) النسب المئوية للموظفين (الغبين، التسكين) حسب الدرجات الوظيفية
31	جدول (12) النسبة المئوية للموظفين غير المستمرين بالخدمة حسب التحصيل العلمي وسنوات الخدمة
35	جدول (13) اجمالي النسبة المئوية للموظفين غير المستمرين بالخدمة حسب الدرجات الوظيفية
38	جدول (14) النسبة المئوية للموظفين غير المستمرين بالخدمة حسب التحصيل الدراسي والجنس
39	جدول (15) النسبة المئوية للموظفين غير المستمرين بالخدمة حسب التحصيل الدراسي والفئات
41	جدول (16) النسب المئوية للموظفين العاملين في الوزارات حسب الجنس والتخصصات العلمية
رقم الصفحة	الرسوم البيانية
12	شكل (1) النسب المئوية للموظفين المستمرين وغير المستمرين بالخدمة
13	شكل (2) النسبة المئوية للموظفين المستمرين بالخدمة حسب الجنس
13	شكل (3) التوزيع النسبي للعاملين في القطاع الخاص حسب الجنس لسنة 2021
14	شكل (4) النسب المئوية للموظفين المستمرين بالخدمة حسب الجنس والدرجات الوظيفية
17	شكل (5) النسب المئوية للموظفين المستمرين بالخدمة حسب التحصيل الدراسي وسنوات الخدمة
26	شكل (6) النسب المئوية للموظفين المستمرين بالخدمة حسب سنوات الخدمة ولكلا الجنسين
30	شكل (7) النسب المئوية للموظفين حسب متغيري (الغبين، التسكين)
35	شكل (8) النسب المئوية للموظفين المتقاعدين من فئة غير المستمرين بالخدمة حسب الدرجات الوظيفية
36	شكل (9) النسب المئوية للموظفين المجازين أربع او خمس سنوات من فئة غير المستمرين بالخدمة حسب الدرجات الوظيفية
36	شكل (10) النسب المئوية للموظفين المستقبليين من فئة غير المستمرين بالخدمة حسب الدرجات الوظيفية
36	شكل (11) النسب المئوية للموظفين الذين تركوا العمل من فئة غير المستمرين بالخدمة حسب الدرجات الوظيفية
37	شكل (12) النسب المئوية للموظفين المنقولين من فئة غير المستمرين بالخدمة حسب الدرجات الوظيفية
37	شكل (13) النسب المئوية للموظفين المنسبين من فئة غير المستمرين بالخدمة حسب الدرجات الوظيفية
39	شكل (14) النسبة المئوية للموظفين غير المستمرين بالخدمة حسب التحصيل الدراسي والجنس
41	شكل (15) النسبة المئوية للموظفين العاملين في الوزارات والهيئات حسب الجنس والتخصص

شكر وتقدير

يطيب لهيأة الإحصاء ونظم المعلومات الجغرافية / الدائرة الفنية ان تتقدم بوافر شكرها وتقديرها الى كل من ساهم في انجاز مسح الشمول الوظيفي في العراق والشكر موصول للعاملين في مديريات الإحصاء في المحافظات.

المقدمة

دأبت هيئة الإحصاء ونظم المعلومات الجغرافية من خلال مسيرتها الطويلة على توفير بيانات إحصائية عن كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية وبضمنها نشاط القوى العاملة (الموظفين في القطاع الحكومي والعام) والذي يعتبر الركيزة الأساسية في معظم دوائر الدولة حيث تعزز هذه البيانات عملية التخطيط والتنمية.

تضافرت في هذا المسح مختلف الجهود من خلال عملية التخطيط والتنفيذ وتكاتف الخبرات الإحصائية والفنية المتواجدة في هيئة الإحصاء ونظم المعلومات الجغرافية / دائرة تكنولوجيا المعلومات- الدائرة الفنية/ مديرية الإحصاء الصناعي.

تضمن تقرير المسح مجموعة من النتائج التي تم التطرق لها في فصول متعددة لتوضح أبرز المؤشرات وتشمل: منهجية المسح، الجانب التحليلي للمسح بالإضافة الى أبرز الاستنتاجات والتوصيات المتعلقة بنتائج المسح وأخيرا قائمة بالملاحق حيث تم تحليل بيانات العاملين حسب الدرجة الوظيفية والجنس وكذلك التسكين والتوظيف قبل عام 2003 وما بعده.

المشاركون في اعداد التقرير

1	حسين حميد خلف	مدير الإحصاء الصناعي
2	حنان رحيم عنيد	ر. ابحاث
3	د. احمد عبد الحسن علوان	مدير قسم تكنولوجيا المعلومات
4	سجى قاسم كاظم	ر. بايولوجيين
5	بان فاروق جمعة	ر. مهندسين
6	هديل عبيد فارس	معاون مدير في
7	اروه شاكر ابراهيم	رئيس احصائيين
8	لمى عبد الحسين فرحان	ر. مبرمجين
9	هند عبد الحسين فرحان	ر. مهندسين
10	دنيا فوزي كاظم	ر. مهندسين
11	راوية زيدان خلف	م.ر. مبرمجين

فريق متابعة العمل الميداني

ت	الاسم	ت	الاسم
1	راوية زيدان خلف	22	زينه سنان يوسف
2	لمى عبد الحسين فرحان	23	مريم هاشم عيسى
3	اية مازن طالب محمد	24	د. اميرة نجم عبيد حسين
4	هند عبد الحسين فرحان	25	رنا نوري عبد الرضا
5	نصير صبري جعفر علي	26	أسماء عبد الملك عبد الرحمن
6	مقدام لؤي محمد جميل	27	سارة إبراهيم عبد الأمير
7	زهراء نهاد عبد المحسن	28	رشا حميد محمود
8	شهد عبد السلام عبد الهادي	29	مروة نصرت عبد الاحد
9	انتصار مهدي راضي	30	زينب محمد كير
10	احمد حسين احمد نجم	31	نور محمد موفق
11	سلوان يعقوب يوسف	32	رغد جمعة قاسم
12	رؤى كريم حسين	33	مروة عدنان جاسم
13	الاء جمعة حمادي خليفة	34	سكينة قاسم مهدي
14	مها خضير عباس	35	زينب مهند لويج
15	عبد الوهاب عبد الله حسن	36	غدير حسين محمد
16	سارة علي عبد	37	ايمان محمود كاظم
17	هاجر مصطفى خزعل	38	حكم محمد قدوري
18	هديل علي حمد عيدان	39	محمد جسام
19	لميس عبد الله هادي	40	اسيل كاظم سعود
20	حنان محمد خليل	41	سرور ستار منيس

فريق متابعة العمل الميداني في المحافظات

ت	المحافظة	مدير إحصاء المحافظة	مشرف الإحصاء في المحافظة
1	نينوى	السيد نوفل سلمان طلب	السيد غيدان عباس سلطان
2	كركوك	السيدة درياه عبد الجليل محمد	السيد صالح علي حسين
3	ديالى	السيد عمار احمد مجيد	السيد محمد حسن محمد
4	الانبار	السيد علي فخري عبد الملك	السيد ثائر سلمان محمد
5	بغداد	السيد قيس غازي جواد	السيدة سالي عماد علي
6	بابل	السيد علاء حسن حميد	السيد عامر معز مهدي
7	كربلاء	السيد عباس طامي عناد	السيدة حنان جواد هادي
8	واسط	السيد عادل لطيف غافل	السيد حيدر محمد علي
9	صلاح الدين	السيد عمر عادل محي	السيد ماهر شدهان دحام
10	النجف	السيد حسام الدين احمد سعدون	السيد صفاء صالح بخيت
11	القادسية	السيد محمد عبد مرشد	السيد علي حسين يوسف
12	المثنى	السيد انمار طالب صالح	السيد حسين رحيم لوفي
13	ذي قار	السيد خالد احمد فرحان	السيد مرتضى بشير خلف
14	ميسان	السيد علي عريان صالح	السيد كزار هادي سليم
15	البصرة	السيد شهدي عبد الأمير ماجد	السيد إبراهيم عبد الكريم عبد الله

الفصل الأول

منهجية المسح

الفصل الأول: منهجية المسح

ملخص تنفيذي:

في عام 2023 كانت هيئة الإحصاء ونظم المعلومات الجغرافية امام مهمة كبيرة وهي الحصول على صورة عن الحالة (الديموغرافية، الوظيفية، العلمية والصحية) للموظفين الذين يشكلون العمود الفقري لإدارة الدولة وخدماتها.

لم يكن الهدف مجرد أرقام، بل فهم أعمق لـ:

قدم المسح لوحة بانورامية شاملة تكشف ملامح القوة والتحديات وترسم الطريق لصانع القرار في التخطيط لمستقبل الموارد البشرية في الدولة.

- الدرجات الوظيفية
- المستويات التعليمية
- التوزيع النسبي حسب الوزارات
- الإعاقة والصحة البدنية

تم اعداد تقرير مسح الشمول لموظفي الدولة لسنة 2023 وفق النموذج المعياري للإنتاج الاحصائي (GSBPM) اذ يضمن هذا الانموذج تحقيق اعلى مستويات الجودة من حيث سلامة البيانات، متانة المنهجية، دقة النتائج، موثوقيتها، وسهولة الوصول اليها فضلا عن توفير اطر واضحة لتقييم ابعاد جودة البيانات وكما موضح في الشكل ادناه مراحل تنفيذ النموذج:



أولاً- مرحلة تحديد الاحتياجات

تمثل هذه المرحلة حجر الأساس لإنتاج المسح اذ تحدد الغايات الرئيسية وتسهم في وضع خارطة طريق واضحة للوصول الى مخرجات ذات جدوى عملية، وجاءت اهداف المسح كما يلي:

- جمع المعلومات الديموغرافية الأساسية (العمر، الجنس، التحصيل الدراسي الخ).
- توثيق البيانات الوظيفية (الدرجة الوظيفية، المراحل داخل الدرجات الخ).
- رصد نسبة المستفيدين من إجازة الأربع او الخمس سنوات وفق متغيري سنوات الخدمة والشهادة.
- تقدير النسب المئوية للعاملين من ذوي الإعاقة مصنفيين حسب نوع الصعوبة.

ثانياً- مرحلة التصميم

تعد هذه المرحلة بمثابة المختبر الاحصائي الذي تبنى فيه اللبانات الأساسية للمسح ابتداء من تحديد المجتمع الاحصائي مروراً بتصميم الاستبانة وانتهاء برسم الية جمع البيانات واهم مخرجات هذه المرحلة ما يلي:

1-2 المجتمع الاحصائي

شمل المجتمع الاحصائي جميع موظفي دوائر الدولة في القطاعين (العام والحكومي) في الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة ومع ذلك لم تسجل استجابة بعض التشكيلات لأسباب تنظيمية وفنية من أبرزها:

- عدم الالتزام بقانون الإحصاء رقم 23 لسنة 2023 الفقرة سابعاً والذي يلزم دوائر الدولة والقطاع العام بتزويد هيئة الإحصاء ونظم المعلومات الجغرافية بالبيانات المطلوبة.
- غياب النظام الالكتروني لإدارة بيانات الافراد في بعض الجهات المشمولة بالمسح.
- حذف واستحداث وفك ارتباط بعض التشكيلات التابعة لبعض الوزارات أو الجهات غير المرتبطة بوزارة (تغيير الهيكل التنظيمي باستمرار واستحداث تشكيلات جديدة خلال فترة تنفيذ المسح).

وقد جرى رصد الجهات المشمولة بالمسح والمتمثلة بالوزارات المركزية والجهات غير المرتبطة بوزارة ومجالس المحافظات والمديريات المرتبطة بها (ديوان المحافظة ، مجلس المحافظة ، هيئة الاستثمار ، دائرة الصحة ، دائرة الزراعة) ولجميع المحافظات باستثناء بيانات الوزارات الأمنية وبالتالي فان النتائج عكست الجهات المستجيبة واعتبارها ممثلة كون الاستجابة قد تجاوزت بيانات ما يقارب (700) الف موظف.

2-2 مصادر البيانات

اعتمد المسح على استبانة إحصائية (استمارة) تم ملؤها من قبل اقسام الموارد البشرية في الدوائر المعنية وبإشراف فرق عمل ميدانية تم تأهيلها مسبقاً من خلال دورات تدريبية متخصصة وبإشراف مركزي من قبل دائرة الشؤون الفنية.

3-2 المصطلحات والمفاهيم المرتبطة بالمسح

لضمان وحدة الفهم ودقة التفسير اعتمد المسح مجموعة من التعاريف والمفاهيم من أبرزها:

1-3-2 الموظف: كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة ويلتزم الموظف بجملة من الواجبات وفق قانون انضباط موظفي الدولة (رقم 144 لسنة 1991) *

- أداء اعمال وظيفته بنفسه بأمانة وشعور بالمسؤولية.
- التقيد بمواعيد العمل وعدم التغيب عنه الا بإذن وتخصيص جميع وقت الدوام الرسمي للعمل.

* قانون انضباط موظفي الدولة المرقم (144) بتاريخ 1991/5/21

- احترام رؤسائه والتزام الادب واللياقة واطاعة اوامرهم المتعلقة بأداء واجباته في حدود ما تقضي به القوانين والأنظمة والتعليمات فاذا كان في هذه الأوامر مخالفة فعلى الموظف ان يبين لرئيسه كتابة وجه تلك المخالفة ولا يلتزم بتنفيذ تلك الأوامر الا إذا اكدها رئيسه كتابة وعندئذ يكون الرئيس هو المسؤول عنها.
- معاملة المرؤوسين بالحسنى وبما يحفظ كراماتهم.
- احترام المواطنين وتسهيل انجاز معاملاتهم.
- المحافظة على أموال الدولة التي في حوزته او تحت تصرفه واستخدامها بصورة رشيدة.

2-3-1-1 حقوق الموظف:

- يحق للموظف تقاضي مبلغ شهري وذلك نظيراً لأدائه واجباته الموكلة إليه بحيث يبدأ الموظف بتقاضي مرتبه بمجرد استلامه العمل.
- يحق للموظف الحصول على العلاوات السنوية وهي عبارة عن مبلغ مالي يتم إضافته إلى الراتب بشكل سنوي.
- ضمان حق الموظف في الانتقال من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى أعلى منها درجة وهو ما يسمى بالترقية، وذلك في حالة استحقاقه لهذا الأمر، واستيفائه للمعايير والأسس المتعلقة بنظام الترقية.
- يمنح القانون العراقي الموظفين الحكوميين أنواعاً مختلفة من الإجازات، حسب قوانين تهدف إلى تنظيم حقوقهم وواجباتهم ومراعاة ظروفهم المعيشية والشخصية نستعرض هذه الإجازات بالتفصيل:

- أ- **الإجازة الاعتيادية:** تُمنح حسب مدة الخدمة، حيث يحصل الموظف على يوم إجازة عن كل عشرة أيام عمل ويمكن جمع الإجازات حتى 180 يوماً، ولكن لا يمكن استخدامها بشكل متواصل لأكثر من 120 يوماً براتب كامل.
- ب- **إجازة الحمل والولادة:** تمنح للموظفات الحوامل لمدة 72 يوماً براتب كامل، تشمل الفترة قبل وبعد الولادة ويمكن الحصول عليها حتى الحمل الرابع.

- ج - **إجازة الأمومة:** مدتها سنة واحدة 6 أشهر براتب كامل تليها 6 أشهر بنصف راتب وتهدف إلى دعم الأم لرعاية نفسها وطفلها.

- د - **إجازة العدة:** تُمنح للموظفة التي تُوفي زوجها لمدة 130 يوماً براتب كامل تبدأ من تاريخ الوفاة.

- هـ- **إجازة المصاحبة:** تُمنح للموظفين لمرافقة أزواجهم الذين يعملون أو يدرسون خارج العراق وتكون مدتها 120 يوماً براتب كامل يمكن تمديدها 60 يوماً أخرى بدون راتب، بموافقة الوزير.

- و- **الإجازة المرضية:** تُمنح حسب عدد سنوات الخدمة. أقصى حد لها 120 يوماً براتب كامل، ثم 90 يوماً بنصف راتب وإذا انتهت كل الإجازات يمكن الحصول على إجازة بدون راتب لمدة 180 يوماً.

ز- **الإجازات المرضية الخاصة:** تُمنح لمن يعانون من أمراض خطيرة أو مزمنة (مثل السرطان أو السل) تصل مدتها إلى 3 سنوات براتب كامل. في حال كانت الإصابة أثناء أو بسبب العمل، قد تؤدي إلى تقاعد مبكر أو مكافأة مالية حسب تقرير لجنة طبية مختصة.

ح- **الإجازة بدون راتب:** يمكن التقديم عليها في حالات خاصة وتكون إجراءاتها كما يلي:

الإجازة الأولى: تقديم طلب خطي للمدير العام، موضحاً الأسباب. تُمنح لسنة كاملة بعد الموافقة.

الإجازة الثانية: تقديم طلب جديد للوزارة أو الوزير لتمديد الإجازة لسنة أخرى.

إنهاء الإجازة: إذا رغبت بالعودة للعمل، يجب تقديم طلب خطي لإيقاف الإجازة، ويصدر أمر إداري بذلك.

ط- **إجازة الحج:** تُمنح للموظف مرة واحدة براتب كامل لمدة شهر.

ي- **إجازة المعين المتفرغ:** تُمنح لمن يتفرغ لرعاية شخص من ذوي الإعاقة مدتها سنة كاملة براتب كامل، ويمكن تجديدها.

ك- **إجازة الخمس سنوات*:** تُمنح هذه الإجازة للموظفين/الموظفات بعد إكمال أربع سنوات فعلية في الوظيفة وتُمنح بناءً على طلب الموظف/ة وموافقة الوزير المختص أو رئيس الجهة في حال كانت الدائرة غير مرتبطة بوزارة خلال هذه الفترة يُسمح بالعمل في القطاع الخاص لكن لا يُسمح بأخذ هذه الإجازة لغرض الدراسة ومن شروط الحصول على إجازة الخمس سنوات:

1. تقديم طلب إلى مدير الدائرة أو الوزير المختص موضحين فيه إكمال الفترة المطلوبة.
2. التأكد من عدم وجود ممانعة من الدائرة لأخذ هذه الإجازة.
3. تسديد التوقيفات التقاعدية كاملة قبل بدء الإجازة.
4. تقديم كفيل ضامن لتسديد أي مستحقات مالية للمصارف أو الدائرة المالية.
5. في حال قطع الإجازة قبل انتهائها، تحسب كإجازة براتب في حال قطعها الموظف وباشتر ويتم تسوية التوقيفات التقاعدية لاحقاً وتم تجديد الشروط لهذه الإجازة (خدمة لمدة سنة واحدة فقط) حسب موازنة 2023. **

* المادة 26 – أولاً من قانون الموازنة الاتحادية لسنة 2021

** ضوابط منح الموظف إجازة الخمس سنوات للأعوام (2023، 2024، 2025) في العراق/وزارة المالية

ل- الإجازة الدراسية

تُعد الإجازة الدراسية فرصة للتطوير الشخصي والمهني عبر اكتساب معرفة ومهارات جديدة. مدتها حسب نوع الدراسة وتتراوح بين سنتان الى خمس سنوات، وتُخصص للراغبين بالحصول على شهادات تعليمية عليا، سواء كانت دبلوم بعد الإعدادية، شهادة جامعية أولية، أو شهادة عليا بعد الدراسة الجامعية. تتكفل الدائرة التي يعمل بها الموظف بتكاليف الدراسة، بما في ذلك الرسوم الدراسية والكتب الضرورية ومن شروط الحصول على الإجازة الدراسية:

- امتلاك شهادة من مؤسسة تعليمية معترف بها من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تؤهلهم لإكمال الدراسة.
- إكمال سنتين من الخدمة الوظيفية الفعلية بعد آخر شهادة تم الحصول عليها.
- الحصول على موافقة كاملة من المؤسسة التعليمية، على أن تكون الدراسة صباحية في حال كانت داخل العراق.
- للماجستير، يجب ألا يتجاوز عمر المتقدم 45 سنة، وللدكتوراه 50 سنة.
- ألا يقل معدل النجاح عن 65% للماجستير و70% للدكتوراه.
- يمكن للوزير المختص منح إجازة دراسية لمن لديهم خدمة لا تقل عن خمس سنوات حتى وإن كان المعدل الدراسي أقل من المطلوب.
- يُستثنى خريجو الهندسة والطب من الربع الأول من شرط المعدل للقبول في الماجستير والدكتوراه.

2-1-3-2 المحظورات:

- الجمع بين وظيفتين بصفة أصلية أو الجمع بين الوظيفة وبين أي عمل آخر إلا بموجب احكام القانون.
- مزاولة الاعمال التجارية وتأسيس الشركات والعضوية في مجالس ادارتها.
- التأخر في انجاز العمل الذي يتسبب عنه تعطيل عمل الآخرين.
- الاقتراض، أو قبول مكافأة، أو هدية، أو منفعة من المراجعين.
- الافضاء باي تصريح أو بيان عن اعمال دائرته لوسائل الاعلام والنشر فيما له مساس مباشر بأعمال وظيفته، إلا إذا كان مصرحا له بذلك من الرئيس المختص.

3-1-3-2 العقوبات:

- **لفت النظر:** ويكون بإشعار الموظف تحريريا بالمخالفة التي ارتكبها وتوجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ثلاثة أشهر.
- **الإنذار:** ويكون بإشعار الموظف تحريريا بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الاخلال بواجبات وظيفته مستقبلا ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ستة أشهر.
- **قطع الراتب:** ويكون بحسم القسط اليومي من راتب الموظف لمدة لا تتجاوز عشرة أيام بأمر تحريري تذكر فيه المخالفة التي ارتكبها الموظف واستوجبت فرض العقوبة.

- **التوبيخ:** ويكون بإشعار الموظف تحريريا بالمخالفة التي ارتكبها والأسباب التي جعلت سلوكه غير مرضي ويطلب اليه وجوب اجتناب المخالفة وتحسين سلوكه الوظيفي ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع او الزيادة مدة سنة واحدة
- **إنقاص الراتب:** ويكون بقطع مبلغ من راتب الموظف بنسبة لا تتجاوز (10%) من راتبه الشهري لمدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تزيد على سنتين ويكون بإشعار الموظف تحريريا بالمخالفة التي ارتكبها.
- **تنزيل الدرجة:** ويكون بإشعار الموظف تحريريا بالمخالفة التي ارتكبها.
- **الفصل:** ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل.
- **العزل:** ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة نهائيا ولا تجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي.

2-3-2 الوظيفة العامة

تكليف وطني وخدمة اجتماعية يستهدف القائم بها المصلحة العامة وخدمة المواطنين في ضوء القواعد القانونية النافذة. ووفقا لقانون انضباط موظفي الدولة هناك نوعان محددان من الموظفين يتم تعيينهم وفق الملاك (الدائم والفعلي) والجدول ادناه يبين أبرز الفروقات بينهما:

الملاك الدائم	الملاك الفعلي
الهيكل الرسمي المعتمد للمناصب والدرجات الوظيفية في جهة معينة كما هو محدد في الجداول التنظيمية المصادق عليها من قبل الجهات العليا (وزارة المالية او ديوان الخدمة المدنية)	هو الوضع الواقعي والحالي للموظفين الموجودين فعلا في الخدمة في كل وظيفة ضمن الملاك الدائم
يحدد عدد الوظائف المتاحة لكل درجة ومسمى وظيفي	يساعد على فهم الفجوة بين الاحتياجات والواقع
يستخدم كأساس للتخطيط الوظيفي والتخصيص المالي	يمكن ان يكون اقل او أكثر من الملاك الدائم
لا يتغير الا بقرارات تنظيمية رسمية	يعكس عدد الافراد العاملين حاليا في المؤسسة

3-3-2 الدرجة الوظيفية

هي وحدة تصنيفية نظامية في هيكل الخدمة المدنية أو النظام الوظيفي، تُحدد بموجب تشريع أو لائحة تنظيمية، وتعبّر عن مستوى محدد من المسؤوليات والصلاحيات والمؤهلات، يقابلها راتب أساسي وبدلات محددة. وهي تمثل الأساس القانوني الذي يُنظّم علاقة الموظف بالوظيفة العامة من حيث التعيين، الترقية، الأجور، والحقوق والواجبات. ومن خصائصها الأساسية:

- **قانونية:** منصوص عليها في قوانين الخدمة المدنية أو لوائح الموارد البشرية.
- **تصنيفية:** تُستخدم لتصنيف الوظائف بحسب طبيعتها ومستوى المسؤولية فيها.
- **مالية:** ترتبط مباشرة بالجدول المالي للأجور والعلاوات.
- **وظيفية:** تحدد مسار التطور المهني (التدرج والترقية).

وحسب قانون انضباط موظفي الدولة فان الدرجة الوظيفية تضم عدد من المراحل يُمنح الموظف علاوة سنوية عند الانتقال من مرحلة إلى أخرى وهي تحدد موقع الموظف داخل الدرجة من حيث الراتب والعلاوة.

ويُقصد بـ **المرحلة ضمن الدرجة الوظيفية**: التصنيف الفرعي داخل الدرجة الوظيفية الواحدة والذي يُستخدم لتحديد مستوى الراتب والعلاوة السنوية للموظف وتختلف حسب العناوين الوظيفية وتقسّم الدرجات الوظيفية الى:

- **الدرجات العليا(أ):** تشمل الموظفين الذين يتم تعيينهم بعد التصويت عليهم من قبل مجلس النواب العراقي مثل وكيل الوزير.
- **الدرجة العليا (ب):** تشمل وظائف المدير العام والوظائف الاشرافية العليا.
- **الدرجة الأولى:** تشمل الموظفين الذين لا تقل خدمتهم عن تسعة عشر سنة لحملة شهادة الدكتوراه عند التعيين، واثنا عشر سنة لحملة شهادة الماجستير وحملة شهادة البكالوريوس إذا توفرت فيهم الشروط اللازمة وفقا للقانون 22 لسنة 2008 وتقسّم هذه الدرجة الى إحدى عشرة مرتبة وتشمل الموظفين من ذوي التأهيل التخصصي على سبيل المثال (ر. احصائيين أقدم اول).
- **الدرجة الثانية:** تشمل الموظفين الذين لديهم مهارات تخصصية في مختلف المجالات التي تجعلهم على سبيل المثال (ر.مهندسين أقدم/ ر. مبرمجين/ ر. احصائيين أقدم) وخدمة لا تقل عن أربعة عشر سنة لحملة شهادة الدكتوراه عند التعيين وسبعة عشر سنة لحملة شهادة الماجستير وتقسّم هذه الدرجة الى أحد عشر مرتبة.
- **الدرجة الثالثة:** تشمل الموظفين من ذوي التأهيل التخصصي على سبيل المثال (رئيس احصائيين) وتضم هذه الدرجة إحدى عشرة مرتبة.
- **الدرجة الرابعة:** تشمل الموظفين من ذوي التأهيل التخصصي على سبيل المثال (معاون رئيس احصائيين) وتضم هذه الدرجة أحد عشر مرتبة.
- **الدرجة الخامسة:** تشمل الموظفين من ذوي الاختصاصات على سبيل المثال (احصائي أقدم).
- **الدرجة السادسة:** تشمل الموظفين من ذوي الاختصاصات (احصائي) او اول تعيين من حملة الشهادة الأولية التي مدة دراستها 5 في الأقل بعد الدراسة الإعدادية وكذلك حملة شهادة الماجستير في المرحلة الثالثة للدرجة.
- **الدرجة السابعة:** تشمل الموظفين من ذوي الاختصاصات على سبيل المثال (معاون احصائي) وأول تعيين من حملة الشهادة الجامعية الأولية (بكالوريوس) الأولى - من الدرجة السادسة.
- **الدرجة الثامنة:** تشمل الموظفين ذوي الاختصاصات ملاحظين فنيين وأول تعيين كل من الأولى من الدرجة من حملة الشهادة الإعدادية.
- **الدرجة التاسعة:** وتشمل وظائف الموظفين ذوي الاختصاصات رئيس ملاحظين حرفي اول وأول تعيين حملة شهادة المتوسطة في المرحلة الأولى من الدرجة.
- **الدرجة العاشرة:** وتشمل الموظفين ذوي الاختصاصات حرفي او اول تعيين حملة الشهادة الأولية من الدرجة ومن لا يحمل شهادة -الرابعة حملة شهادة الابتدائية.

وفيما يتعلق بالدرجة الوظيفية ذاتها ووفقاً للمادة (18) من قانون الخدمة المدنية يجري اختيار الموظف للترقية على أساس (الكفاءة ومدة الخدمة) عدا الوظائف (التعليمية والطبية والهندسة) التي يشترط لها حيازة الموظفين على شهادات علمية تتناسب وعناوين وظائفهم بموجب قانون الملاك والجدول رقم (1) يوضح الحد الأدنى لعدد سنوات الخدمة التي يحتاجها الموظف للترقية من قانون رقم 22 لسنة 2008:

جدول (1): الحد الأدنى لعدد سنوات الخدمة لترقية الموظف

الدرجة الوظيفية	سنوات الخدمة المطلوبة للترقية
5-1	5
10-6	4

4-3-2 الوصف الوظيفي

الوصف الوظيفي هو مستند تعريفي تم إعداده مسبقاً لكل وظيفة على حدة، ويتضمن بيانات تفصيلية عن المهام والمسؤوليات المنوطة بكل وظيفة، موقع الوظيفة في الهيكل التنظيمي، بيان وظيفة المسؤول المباشر عن حامل الوظيفة وعدد الموظفين التابعين له إن وجد ونطاق المحاسبة والتقييم وكذلك الدرجة الوظيفية المناسبة لحامل الوظيفة على هيكل الأجور.

5-3-2 بطاقة الوصف الوظيفي

تتضمن بطاقة الوصف الوظيفي كافة معلومات الوصف الوظيفي عن الوظيفة ومواصفات شاغلها.

6-3-2 تعريف القطاع العام

القطاع العام في العراق يشمل جميع الوحدات الاقتصادية أو الإدارية التي تملكها الدولة ملكية كاملة أو أغلبية وتدار من قبلها مباشرة أو من خلال جهات ومؤسسات عامة بهدف تقديم خدمة عامة أو إنتاج سلع لصالح المجتمع.

7-3-2 تعريف القطاع الحكومي*

القطاع الحكومي في العراق يقصد به الوزارات والدوائر الممولة من الموازنة العامة للدولة مباشرة والتي تعمل على إدارة شؤون الحكم وتقديم الخدمات العامة الأساسية.

* قانون الشركات العامة رقم (22) لسنة 1997.

ت	العنصر	القطاع الحكومي	القطاع العام
1	النطاق	يقتصر على الوزارات والجهات الحكومية الممولة من الموازنة العامة	أوسع يشمل الوزارات + الجهات + المؤسسات + الشركات العامة
2	التمويل	من الموازنة العامة مباشرة	قد يكون من الموازنة او من إيرادات ذاتية (مثل الشركات العامة)
3	الوظائف	إدارية، خدمية، تنفيذية	إدارية + إنتاجية (صناعة، تجارة، طاقة.... الخ)
4	الأمثلة	وزارة الداخلية، وزارة الدفاع	وزارة النفط + شركة النفط الوطنية + وزارة الكهرباء + شركات انتاج الكهرباء

3- التصنيفات الاحصائية المستخدمة

لم يستخدم أي تصنيف محدد للمؤشرات الواردة في المسح لانتفاء الحاجة.

4- تصميم استبانة المسح

خضعت الاستبانة لمراجعات فنية معمقة أجرتها المديرية المختصة في هيئة الإحصاء ونظم المعلومات الجغرافية بالتنسيق مع المديرية الفنية بالهيئة لضمان جودتها ودقتها قبل اعتمادها وتضمنت الاستبانة الأقسام التالية:

- القسم الأول ويتضمن المعلومات التعريفية.
- القسم الثاني ويتضمن حركة العاملين حسب الدرجة الوظيفية في الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة لسنة 2023.
- القسم الثالث ويتضمن عدد المستمرين بالخدمة حسب الدرجات الوظيفية والمراحل في الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة مع الملاك لسنة 2023.
- القسم الرابع ويتضمن عدد العاملين حسب المستوى التعليمي وسنوات الخدمة الفعلية وحالة الخدمة في الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة لسنة 2023.
- القسم الخامس ويتضمن عدد المتمتعين بإجازة أربع او خمس سنوات حسب المستوى التعليمي وسنوات الخدمة في الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة لسنة 2023.
- القسم السادس ويتضمن عدد العاملين حسب التخصصات والمستوى التعليمي في الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة لسنة 2023.
- القسم السابع ويتضمن عدد العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة حسب نوع الإعاقة في الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة لسنة 2023.

5-التغطية

5-1 التغطية المكانية: غطى المسح جميع محافظات المركز باستثناء (محافظات إقليم كردستان).

5-2 التغطية الزمانية:

- تم تغطية بيانات سنة 2023.
- تم تنفيذ المسح في نهاية السنة المالية (2023) وهو الوقت الذي يتم فيه إيقاف التنقلات وإقرار التقاعد بشكل نهائي قبل نهاية العام.

6-الإطار الاحصائي في مسح الشمول الوظيفي لسنة 2023.

تمت عملية اجراء المسح في (وزارات الدولة والجهات غير المرتبطة بوزارة) في محافظات المركز فقط بما يعزز مصداقية النتائج ويوفر قاعدة بيانات متكاملة لصناع القرار الا ان الاستجابة لم تكن لجميع تشكيلات الجهات او الوزارات.

ثالثاً- مرحلة جمع البيانات

شملت هذه المرحلة اختيار الباحثين الميدانيين، تأهيلهم وتدريبهم من خلال الدورات التدريبية حيث تم عقد دورتان تدريبيتان شملت العاملين في محافظات المركز (بغداد) تم اقامتها في مقر هيئة الإحصاء ونظم المعلومات الجغرافية وبقية المحافظات تم تنفيذ الدورة الثانية لها في محافظة (كربلاء) وتم استيفاء البيانات عن طريق استبانة ورقية وأخرى الكترونية وحسب استجابة الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة وتمت المباشرة بجمع البيانات بتاريخ 2023/11/26.

رابعاً- مرحلة التوبيخ

4-1 فرز وترتيب البيانات

- ترتيب البيانات إما بشكل متسلسل (زمني، أبجدي، عددي) أو ضمن مجموعات وفئات محددة.
- الهدف: تسهيل القراءة والمقارنة واستخراج الأنماط.

4-2 تلخيص البيانات التفصيلية

- تحويل الجداول الكبيرة أو البيانات الخام إلى مؤشرات رئيسية (مثل المتوسطات، النسب، التكرارات).
- الهدف: التركيز على النقاط الأهم بدل الغرق في التفاصيل.

4-3 دمج وتحرير البيانات

- الجمع بين أجزاء متعددة من البيانات (من مصادر أو جداول مختلفة).
- معالجة البيانات الناقصة (Missing Data) أو غير المنطقية.
- الهدف: ضمان اتساق البيانات وصحتها.

4-4 تنظيم وعرض البيانات وتفسيرها

- عرض البيانات باستخدام الجداول أو الرسوم البيانية.
- تفسير النتائج واستخلاص استنتاجات تدعم عملية اتخاذ القرار.

الجهات المستفيدة من بيانات المسح

- وزارات الدولة المختلفة لأغراض التخطيط وإدارة الموارد البشرية.
- الحكومات المحلية في المحافظات.
- هيئة التقاعد العامة في رسم سياسات الضمان الاجتماعي والتقاعد.
- الباحثون وطلبة الدراسات العليا في المجالات الإدارية والاقتصادية.

الفصل الثاني: الجانب التحليلي للمسح

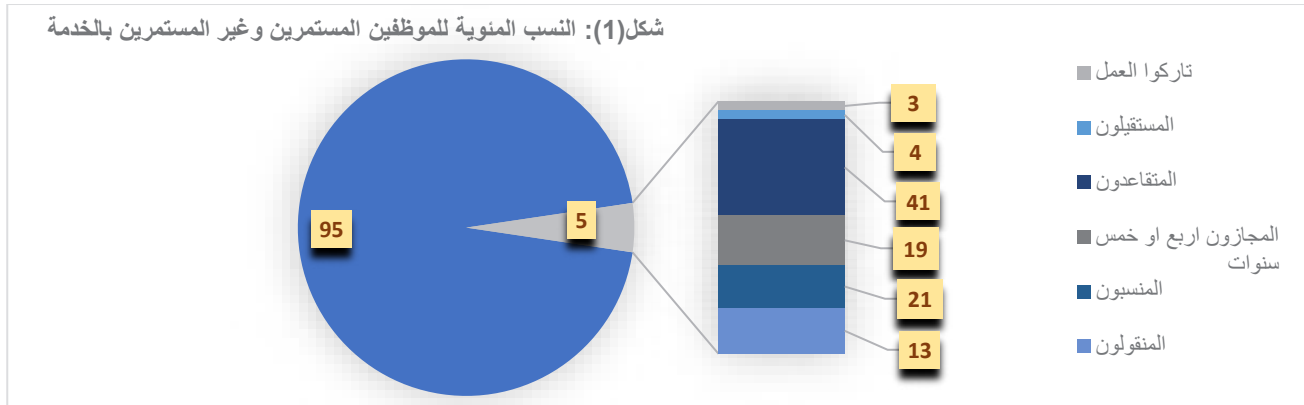
يشكل هذا الفصل ثمره الجهود الميدانية والتنظيمية المبذولة في تنفيذ " مسح الشمول الوظيفي" حيث جرى تحليل البيانات المستخلصة من جميع الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة وكالتالي:

1-2 التحليل العام للنتائج (الملخص):

- **الفجوة بين الجنسين في الجهاز الحكومي**
يتسم سوق العمل الحكومي بسيطرة الذكور بحكم طبيعة بعض الوظائف الأمر الذي يبرز الحاجة إلى تعزيز مشاركة المرأة وتوسيع مجالات عملها بما يحقق التوازن بين الجنسين.
- **التركيز على مستوى تعليمي واحد محدد**
ان سياسة التوظيف العامة في الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة تعطي فرصة أكبر لحملة شهادة البكالوريوس للحصول على فرصة عمل في القطاع الحكومي والعام مما دفع اغلب الموظفين للحصول على تلك الشهادة لغرض تحسين المستوى المعاشي بزيادة (قيمة الراتب) الذي يتقاضاه الموظف وحسب طبيعة العمل في الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة.
- **التفاوت في توزيع القوى العاملة بين الوزارات**
أظهرت النتائج وجود وزارات تمثل مراكز ثقل وظيفي من حيث العدد الكبير للعاملين، مقابل وزارات أخرى تضم عدد محدود من الكوادر (وهذه إشارة الى اختلاف طبيعة عمل الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة).
- **محدودية مشاركة ذوي الاحتياجات الخاصة**
ما زالت نسبة العاملين من ذوي الإعاقة منخفضة وهذا يستدعي العمل على تهيئة بيئة عمل دامجة توفر لهم التسهيلات اللازمة لزيادة فاعليتهم في مختلف مواقع العمل.

2-2 التحليل التفصيلي للنتائج

تم جمع خصائص (732,850) موظف في القطاع العام والحكومي باستثناء العاملين في (الامن والدفاع) ولعموم المحافظات عدا إقليم كردستان وتم تقسيمهم الى فئتين وحسب استمارة المسح وكما موضح في الشكل ادناه:

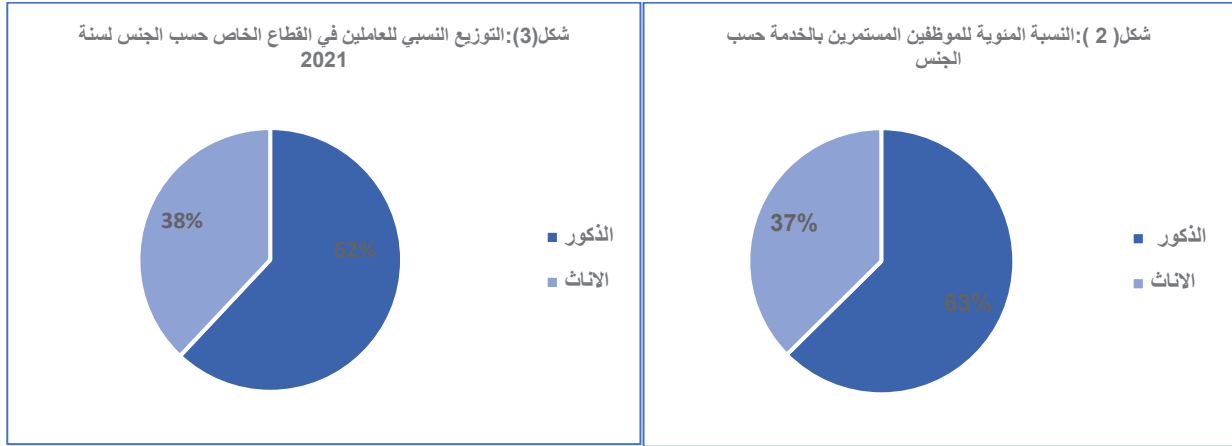




رصد ديناميكيات القوى العاملة: بين الاستمرارية والتغيير

الفئة الاولى: الموظفون المستمرون بالخدمة

بلغت نسبة الموظفين المستمرين بالخدمة (95 %) من ضمنهم (63%) من الذكور، في حين بلغت نسبة الاناث (37%). ولأغراض المقارنة مع أعداد العاملين في القطاع الخاص وحسب نتائج مسح سوق العمل لسنة 2021* التي بينت أن نسبة العاملين بسن العمل للأعمار (15-65) سنة بلغت للذكور (62%) مقابل (38%) من العاملات الاناث وكما موضح في الشكل ادناه:



المصدر: مسح سوق العمل لسنة 2021

وبمقارنة تلك النتائج مع جمهورية مصر العربية حيث تبلغ قوة العمل في مصر تقريباً 45% من إجمالي القوى البشرية لأحدث بيانات* تبلغ نسبة المشتغلين من قوة العمل (92.9%) توزعت بين الجنسين حيث بلغت نسبة الذكور ما قيمته (83.7%) وبلغت نسبة الاناث (16.3%). نجد ان السياسات الحكومية في العراق تسير باتجاه المساواة بين الجنسين حيث لم يتم الاخذ بالنوع الاجتماعي عند التعيين انما على أساس التحصيل الدراسي في قطاعات العمل المختلفة.



أ- الدرجات الوظيفية حسب الجنس

تعكس البيانات تركز الذكور في قمة الهرم الوظيفي ، وحسب الجدول رقم (2) تبين أن الدرجات الخاصة (أ،ب) تم شغلها بنسبة كبيرة من الذكور حيث بلغت (87%) ويعود السبب الى ان عدد الرجال يفوق عدد الاناث بالإضافة الى ان طبيعة النظام السياسي أصبحت تفرض قيود على اشغال الوظيفة (الإدارات العليا) ، اما باقي الدرجات فقد أظهرت توازن نوعاً ما في التمثيل بين الجنسين وتميل باتجاه كثرة أعداد الذكور باستثناء الدرجة الأولى حيث بلغت نسبة الاناث (51%).

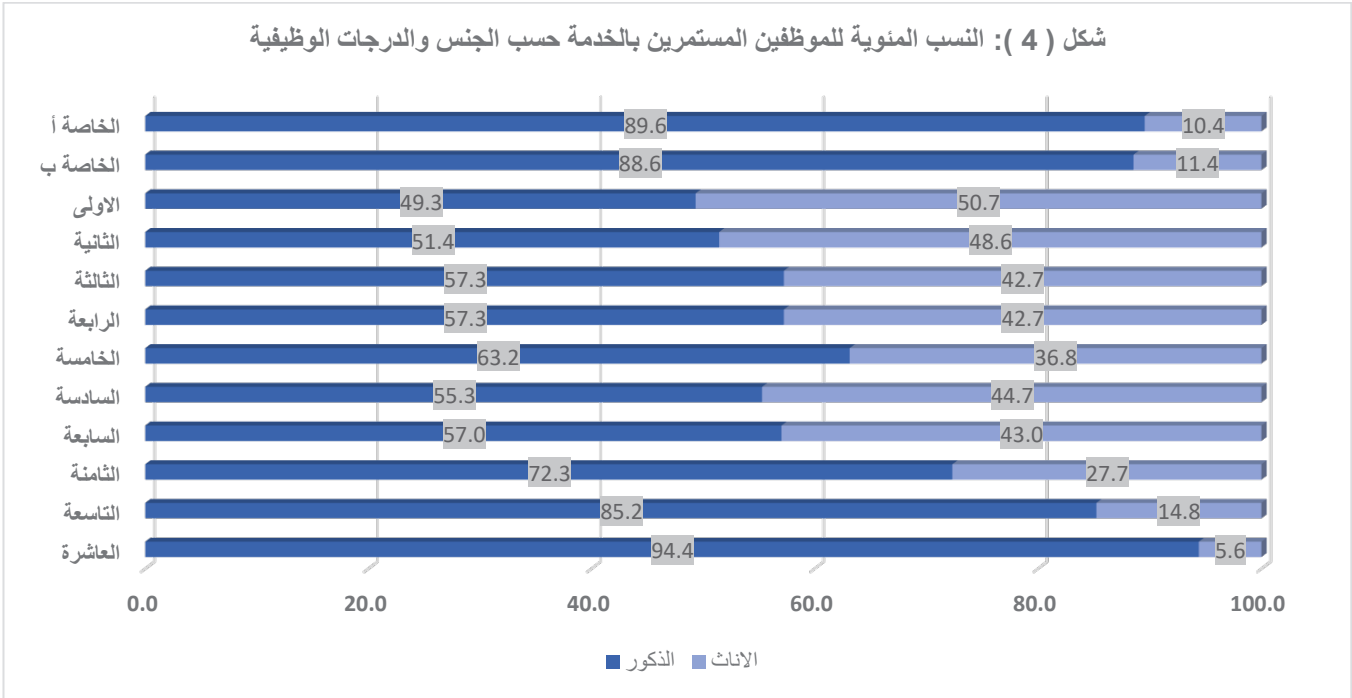
* (النشرة الفصلية لبحث القوى العاملة، إصدار كانون الثاني 2024)

النسب المئوية للموظفين المستمرين بالخدمة حسب الجنس والدرجات الوظيفية

جدول (2)

المجموع %	الجنس		الدرجات الوظيفية	ت
	الاناث	الذكور		
100	10.4	89.6	الخاصة أ	1
100	11.4	88.6	الخاصة ب	2
100	50.7	49.3	الاولى	3
100	48.6	51.4	الثانية	4
100	42.7	57.3	الثالثة	5
100	42.7	57.3	الرابعة	6
100	36.8	63.2	الخامسة	7
100	44.7	55.3	السادسة	8
100	43.0	57.0	السابعة	9
100	27.7	72.3	الثامنة	10
100	14.8	85.2	التاسعة	11
100	5.6	94.4	العاشرة	12
100	37.4	62.6	المجموع	

شكل (4) : النسب المئوية للموظفين المستمرين بالخدمة حسب الجنس والدرجات الوظيفية



ب- التحصيل الدراسي حسب الجنس

يُعد التحصيل الدراسي من العوامل الجوهرية التي تؤثر تأثيرًا بالغًا في حياة الفرد والمجتمع، إذ يفتح آفاقًا واسعة أمام الإنسان ويمنحه فرصًا أكبر في سوق العمل. كما يساهم في تنمية المهارات الشخصية والفكرية، ويعزز من قدرته على فهم العالم من حوله وتُعد الشهادة الجامعية مطلبًا أساسيًا للالتحاق بعدد كبير من الوظائف في مختلف المجالات.

ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها في سياق المسح تبين:

- ان الموظفين الحاصلين على شهادة البكالوريوس يشكلون النسبة الأعلى بين الموظفين حيث بلغت (36.10%).
- تلاها حملة شهادة الدبلوم حيث بلغت نسبتهم (19.26%).
- في حين شكلت نسبة الموظفين ممن حصلوا شهادة الدبلوم العالي النسبة الأقل حيث بلغت (0.89%).
- اما الحاصلين على الشهادات العليا من الموظفين فقد بلغت نسبتهم شهادة الماجستير (4.11%)، شهادة الدكتوراه (2.12%) من اجمالي عدد الموظفين الذين يعملون في الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة علما ان المسح شمل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- شكلت نسبة الاناث من الموظفين مستوى تحصيلي اعلى نسبة من الذكور في البكالوريوس والدبلوم والماجستير دون ان يعني ذلك تفوقا عددياً.
- ومن نتائج المسح ذات الأهمية البالغة المتعلقة بالموظفين ان شهادة الامية بلغت نسبتهم (2.49%) من اجمالي الموظفين وذلك يعود الى طبيعة عملهم فبعض الوظائف (على سبيل المثال وظائف الخدمات) لا تحتاج بالضرورة الى تحصيل دراسي. لكن في المقابل هذا المؤشر يحتاج الى إعادة نظر من قبل وزارة التربية لغرض القضاء على مؤشر الامية وتكثيف العمل باتجاه ذلك بالتعاون مع الوزارات ذات الصلة والجدول رقم (3): يوضح ذلك

النسبة المئوية للموظفين المستمرين بالخدمة حسب التحصيل الدراسي والجنس

جدول (3)

النسبة المئوية من مجموع عدد الموظفين	الجنس		التحصيل الدراسي	ت
	الاناث	الذكور		
2.49	1.09	3.28	لا يقرأ ولا يكتب	1
5.17	1.51	7.24	يقرأ ويكتب	2
12.32	5.12	16.40	الابتدائية	3
5.75	3.13	7.23	المتوسطة	4
11.78	11.07	12.18	الاعدادية	5
19.26	23.40	16.91	معهد/ دبلوم	6
36.10	45.84	30.59	بكالوريوس	7
0.89	1.11	0.77	دبلوم عالي	8
4.11	5.25	3.47	ماجستير	9
2.12	2.48	1.92	الدكتوراه	10
100	100	100	المجموع	

ج- التحصيل الدراسي وسنوات الخدمة

يقصد بسنوات الخدمة تلك الفترة التي قضاها الموظف في القيام بالمهام الرسمية المطلوبة منه، ويدخل ضمن تلك السنوات الإجازات الطبيعية للموظف بما يشمل فترات الإجازة الدراسية، الإجازات الطبيعية مثل الإجازة السنوية والمرضية ومن خلال نتائج المسح يمكن التركيز على أبرز الفقرات المتعلقة بسنوات الخدمة وكما يلي:

• التوظيف الجديد:

* من خلال النسب المئوية الموضحة في الجدول رقم (4) للموظفين الذين تبلغ خدمتهم (أقل من سنة) ولجميع فئات التحصيل الدراسي تبين ان معظم التعيينات الجديدة هم من حملة شهادة البكالوريوس وكان ما يقرب من (33.1%) منهم حاصلين على شهادة البكالوريوس (وهو مؤشر إيجابي على رفع المستوى التعليمي للتعينات الجديدة)، في حين ما يقارب (16.2%) كانوا من الحاصلين على الشهادة الابتدائية وكانت نسبة المعينين الحاصلين على شهادة الماجستير (8.4%) وهذا يشير الى تنوع محدد في الدرجات الوظيفية الجديدة وحسب التحصيل الدراسي

النسب المئوية للموظفين الذين تقل خدمتهم عن سنة

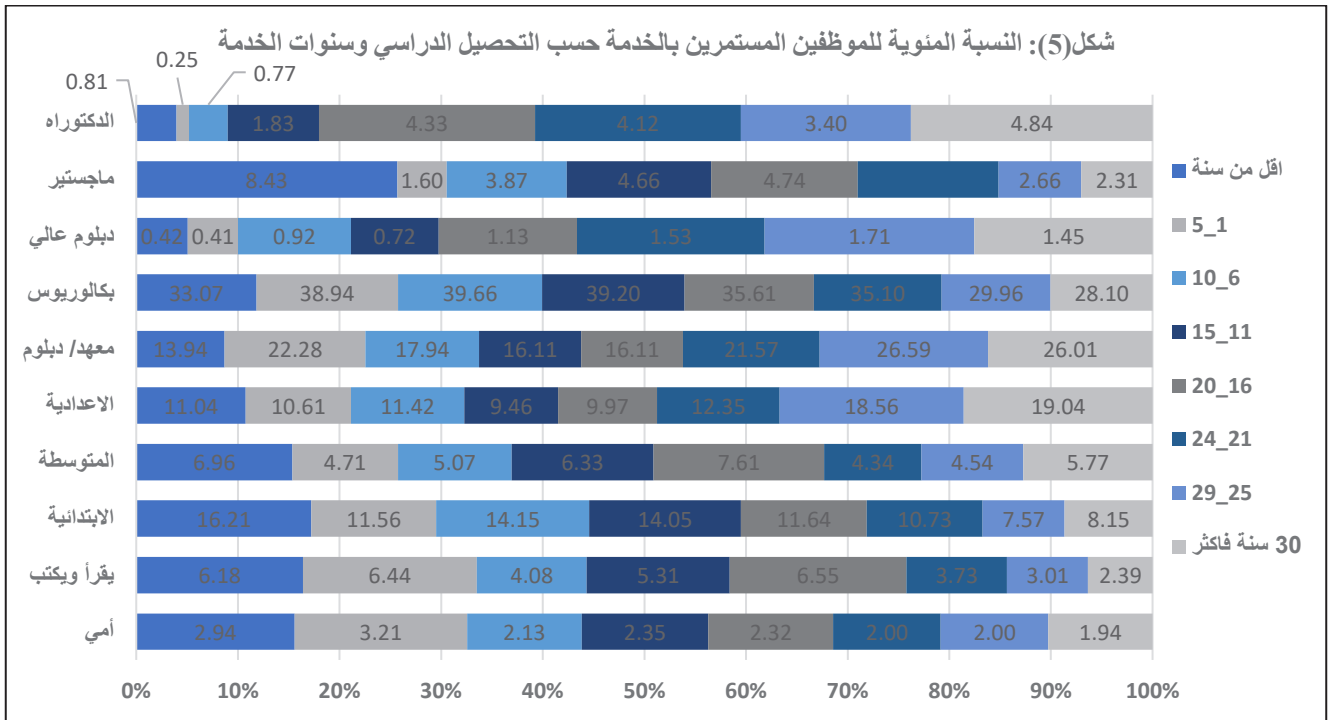
جدول (4)

ت	التحصيل الدراسي	اقل من سنة
1	أمي	2.9
2	يقرأ ويكتب	6.2
3	الابتدائية	16.2
4	المتوسطة	7.0
5	الاعدادية	11.0
6	معهد/ دبلوم	13.9
7	بكالوريوس	33.1
8	دبلوم عالي	0.4
9	ماجستير	8.4
10	الدكتوراه	0.8
	المجموع	100

النسبة المئوية للموظفين المستمرين بالخدمة حسب التحصيل الدراسي وسنوات الخدمة

جدول (5)

ت	سنوات الخدمة	أمي	يقرأ ويكتب	الابتدائية	المتوسطة	الاعدادية	معهد/ دبلوم	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير	الدكتوراه	المجموع
1	أقل من سنة	2.9	6.2	16.2	7.0	11.0	13.9	33.1	0.4	8.4	0.8	100
2	1-5	3.2	6.4	11.6	4.7	10.6	22.3	38.9	0.4	1.6	0.3	100
3	6-10	2.1	4.1	14.1	5.1	11.4	17.9	39.7	0.9	3.9	0.8	100
4	11-15	2.4	5.3	14.1	6.3	9.5	16.1	39.2	0.7	4.7	1.8	100
5	16-20	2.3	6.6	11.6	7.6	10.0	16.1	35.6	1.1	4.7	4.3	100
6	21-24	2.0	3.7	10.7	4.3	12.3	21.6	35.1	1.5	4.5	4.1	100
7	25-29	2.0	3.0	7.6	4.5	18.6	26.6	30.0	1.7	2.7	3.4	100
8	30 سنة فأكثر	1.9	2.4	8.1	5.8	19.0	26.0	28.1	1.4	2.3	4.8	100
	المجموع	2.5	5.2	12.3	5.8	11.8	19.3	36.1	0.9	4.1	2.1	100



د- اضاءات حول سنوات الخدمة للكوادر المستمرة بالعمل

لأغراض تنظيمية تم تقسيم الكادر الحكومي الى ثلاث اقسام (الوزارات، الجهات المستقلة، مجالس المحافظات). وفي ادناه تحليل البيانات حسب تلك التقسيمات وللفترة قبل عام 2003 وبعده.

أ- الوزارات

• التوظيف الجديد (خدمة وظيفية اقل من سنة)

كانت نتائج المسح كما يلي:

- بلغ اجمالي النسبة المئوية على مستوى الوزارات (15%)، فنلاحظ ان وزارة الكهرباء فتية حيث ان (57%) منهم خدمتهم تقل عن سنة و(31%) خدمتهم اقل من (5 سنوات). حيث ان السياسة الحكومية قامت بامتصاص البطالة عبر توظيف العديد من العاملين.
- في حين بلغت نسبة الموظفين في وزارة الزراعة تاليا ولمن تقل خدمتهم (عن سنة) ما قيمته (33%).
- وجاءت وزارة البيئة ثالثا حيث بلغت النسبة فيها لذات المؤشر (32%).

• التوظيف بعد عام 2003

اشارت نتائج المسح للفترة بعد عام 2003 وللموظفين الذين تزيد خدمتهم عن سنة الى:

- بلغ اجمالي النسبة المئوية على مستوى الوزارات (57%) باستثناء من تقل خدمتهم عن سنة واحدة وهذا مؤشر واضح على زيادة التعيينات بعد عام 2003.
- تصدرت فئة العاملين الذين تزيد خدمتهم عن خمسة عشر عاما وتقل عن احدى وعشرون الموظفين المستمرين بالخدمة في الوزارات حيث بلغت (17%) واعلى نسبة كانت في وزارة العدل بما مقداره (40%) من اجمالي عدد موظفيها.
- في حين بلغت نسبة الموظفين في وزارة المالية ولمن تزيد خدمتهم عن عشر سنوات وتقل عن ستة عشر سنة ما مقداره (33%).

• التوظيف قبل عام 2003

هذا المؤشر يشير الى سنوات الخبرة التي يتمتع بها موظفي تلك الوزارات، وهناك عدة أسباب دعت الى تراجع هذه النسب منها:

- تقليل السن التقاعدي والذي أصبح (60 سنة) بدلا من (63 سنة) اعتبارا من عام 2020.
- زيادة الاقبال على الوظائف الحكومية بعد سنة 2003 مما أدى الى زيادة نسبتها.

- تعتبر وزارة الصناعة من أكثر الوزارات التي تضم موظفين تزيد خدمتهم عن (20) سنة بنسبة بلغت (68%) ويعزى سبب ذلك الى ان هنالك العديد من الشركات التابعة لوزارة الصناعة لم تستقبل موظفين جدد بسبب توقفها عن العمل وأصبحت شركات خاسرة (غير منتجة).

- بلغت نسبة الموظفين الذين تم توظيفهم قبل سنة 2003 وحسب الوزارات (التجارة 56%، المالية 49%، النقل 43%).

• بلغ اجمالي النسبة المئوية على مستوى الوزارات (28%).

الى هنا تم استعراض نتائج المسح المتعلقة بالوزارات المشمولة به وبالإمكان الاطلاع على المزيد من البيانات التي تخص فئات الموظفين حسب سنوات الخدمة المتوفرة في الجدول رقم (6).

النسبة المئوية للموظفين المستمرين بالخدمة حسب سنوات الخدمة والوزارات

جدول (6)

اجمالي النسبة المئوية	قبل عام 2003			بعد عام 2003				التوظيف الجديد	الوزارة	ت
	30 سنة فأكثر	29_25	24_21	20_16	15_11	10_6	5_1	اقل من سنة		
100	13.0	8.5	32.1	12.8	14.7	3.5	13.5	1.9	وزارة الاتصالات	1
100	3.6	9.7	14.6	29.9	1.7	1.6	7.2	31.7	وزارة البيئة	2
100	10.6	12.5	32.0	25.1	9.7	7.5	1.8	0.7	وزارة التجارة	3
100	8.8	10.3	17.4	7.7	20.7	20.7	2.8	11.5	وزارة التخطيط	4
100	9.7	9.0	8.3	18.0	16.6	18.2	18.0	2.3	وزارة التربية	5
100	8.0	5.0	14.1	26.3	15.4	8.4	1.9	20.9	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	6
100	7.5	6.2	15.0	17.2	24.5	13.3	8.0	8.5	وزارة الثقافة والسياحة والآثار	7
100	8.6	8.3	4.0	5.0	17.2	11.2	15.7	29.9	وزارة الخارجية	8
100	2.9	3.4	6.5	5.1	26.5	19.5	2.8	33.3	وزارة الزراعة	9
100	4.8	4.4	14.6	12.5	21.5	15.3	21.9	4.9	وزارة الشباب والرياضة	10
100	7.5	5.8	12.3	18.6	26.7	14.4	11.2	3.4	وزارة الصحة	11
100	15.9	27.4	24.8	18.1	2.8	1.1	2.2	7.8	وزارة الصناعة والمعادن	12
100	4.6	2.8	4.1	39.7	30.1	12.3	6.0	0.5	وزارة العدل	13
100	7.2	4.4	8.0	11.3	18.1	23.8	13.6	13.7	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	14
100	0.7	0.8	1.4	2.3	2.3	3.7	31.4	57.4	وزارة الكهرباء	15
100	17.7	18.4	13.4	4.9	33.0	6.2	0.3	6.0	وزارة المالية	16
100	4.2	4.5	8.5	16.9	15.7	15.1	20.6	14.3	وزارة الموارد المائية	17
100	6.1	8.0	12.5	22.9	21.7	12.5	12.5	3.7	وزارة النفط	18
100	12.3	10.4	22.7	18.2	8.6	12.2	8.6	7.1	وزارة النقل	19
100	12.4	17.9	1.1	21.0	15.4	12.7	19.6	0.0	وزارة الهجرة	20
100	13.8	5.1	10.9	10.8	12.6	24.3	12.0	10.4	وزارة الاعمار والاسكان والبلديات العامة	21
100	8	8	12	17	16	12	13	15	المجموع	

ب- مجالس المحافظات

لا تختلف أوضاع التوظيف في مجالس المحافظات والدواوين عن نظيراتها في الوزارات اذ نلاحظ ان هنالك توظيف جديد في العديد من المحافظات وبدأت الخبرات التي تزيد عن (20 سنة) بالخروج من المحافظات بسبب التقاعد وغيرها، وندرج في ادناه أبرز المؤشرات التي تم التوصل اليها في سياق نتائج المسح:

• **التوظيف الجديد (خدمة وظيفية اقل من سنة)**

كانت نتائج المسح كما يلي:

- بلغ اجمالي النسبة المئوية للموظفين الذين تقل خدمتهم عن سنة وظيفية واحدة على مستوى مجالس المحافظات والدواوين (27%) وتصدر مجلس محافظة الانبار الموظفين الجدد حيث بلغت نسبتهم (72%) من موظفيها.

• **التوظيف بعد عام 2003**

اشارت نتائج المسح للفترة بعد عام 2003 وللموظفين الذين تزيد خدمتهم عن سنة وتقل عن احدى وعشرون عاماً الى:

- بلغ اجمالي النسبة المئوية على مستوى مجالس المحافظات (58%) وهذا مؤشر واضح على زيادة التعيينات بعد عام 2003.
- تصدرت فئة العاملين الذين تزيد خدمتهم عن عشر سنوات وتقل عن ستة عشر عاماً الموظفين المستمرين بالخدمة في مجالس المحافظات حيث بلغت (21%).
- في حين بلغت نسبة الموظفين الذين تزيد خدمتهم عن سنة وتقل عن ستة سنوات ما مقداره (17%) وتصدرهم ديوان محافظة نينوى بنسبة مقدارها (44%).

• **التوظيف قبل عام 2003**

اشارت نتائج المسح للفترة قبل عام 2003 وللموظفين الذين تزيد خدمتهم عن ثلاثون عاماً وتقل عن احدى وعشرون الى:

- بلغ اجمالي النسبة المئوية على مستوى الوزارات (14%).
- تصدرت فئة العاملين الذين تزيد خدمتهم عن عشرين عاماً وتقل عن خمسة وعشرون الموظفين المستمرين بالخدمة في مجالس المحافظات حيث بلغت (6%).
- بلغت النسبة المئوية لإجمالي عدد الموظفين على مستوى مجالس المحافظات ممن تزيد خدمتهم عن ثلاثون عاماً (4%) وتركز هؤلاء في مجلس محافظة واسط حيث بلغت نسبتهم (17%).
- ومن نتائج المسح ذات الأهمية ان ديوان محافظة النجف لم يسجل استجابة تذكر لهذا المؤشر.
- يتضح ان كادر مجالس المحافظات فني.

الى هنا تم استعراض نتائج المسح المتعلقة بمجالس المحافظات والدواوين المشمولة به وبالإمكان الاطلاع على المزيد من البيانات التي تخص فئات الموظفين حسب سنوات الخدمة المتوفرة في الجدول رقم (7).

النسبة المئوية للموظفين المستمرين بالخدمة في مجالس ودواوين المحافظات حسب سنوات الخدمة
جدول (7)

اجمالي النسبة المئوية	سنوات الخدمة								دواوين المحافظات
	30 سنة فأكثر	29_25	24_21	20_16	15_11	10_6	5_1	اقل من سنة	
100	3.0	1.6	4.6	8.3	37.1	1.6	43.8	0.0	ديوان محافظة نينوى
100	0.7	1.2	8.0	15.2	24.9	21.4	7.2	21.2	مجلس محافظة نينوى
100	2.6	1.7	2.6	11.2	63.8	12.9	0.9	4.3	مجلس محافظة كركوك
100	1.9	1.2	4.6	3.5	40.4	40.0	0.8	7.7	مجلس محافظة ديالى
100	0.2	6.7	2.3	3.1	5.4	12.1	9.7	60.5	ديوان محافظة الأنبار
100	1.3	0.0	0.3	0.7	24.3	0.3	0.7	72.3	مجلس محافظة الأنبار
100	4.9	3.7	7.0	7.0	44.6	7.0	9.5	16.2	مجلس محافظة بغداد
100	8.2	17.3	15.6	15.8	28.5	1.3	13.3	0.0	مجلس محافظة بابل
100	5.0	1.2	6.8	5.4	15.3	17.8	13.7	34.7	ديوان محافظة كربلاء
100	17.4	9.2	10.4	10.1	47.9	2.5	2.5	0.0	مجلس محافظة واسط
0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	ديوان محافظة النجف
100	2.3	5.5	10.8	22.9	18.6	15.8	16.7	7.5	ديوان محافظة القادسية
100	6.9	6.5	4.4	1.6	28.3	0.9	0.3	51.1	مجلس محافظة القادسية
100	0.5	0.5	0.0	0.5	98.4	0.0	0.0	0.0	مجلس محافظة المثنى
100	11.6	2.6	7.2	2.6	12.5	26.3	35.9	1.3	ديوان محافظة ذي قار
100	4.0	2.2	7.7	5.1	27.9	25.4	25.8	1.9	ديوان محافظة ميسان
100	4	4	6	7	21	13	17	27	المجموع

ج- الجهات غير المرتبطة بوزارة.

يقصد بها الهيئات والدوائر التي لا ترتبط بوزارات او مجالس المحافظات انما يكون ارتباطها بمجلس الوزراء او مجلس النواب مثل (امانة بغداد، هيئة دعوى الملكية، دواوين الأوقاف) كذلك ضمت هذه المجموعة دوائر الزراعة والصحة في المحافظات كونها قد ارتبطت إداريا بالمحافظات وليس بوزارة الزراعة والصحة واطهرت نتائج المسح نسب مقاربة لما ظهرت عليها في الوزارات ومجالس المحافظات وخاصة ان بعض هذه التشكيلات تم استحداثها بعد عام 2003.

ندرج في ادناه أبرز المؤشرات التي تم التوصل اليها في سياق نتائج المسح:

- ومن نتائج المسح ذات الأهمية ان هناك بعض الجهات لم تسجل استجابة تذكر لهذا المؤشر.

الى هنا تم استعراض نتائج المسح المتعلقة بالجهات المشمولة بالمسح وبالإمكان الاطلاع على المزيد من البيانات التي تخص فئات الموظفين حسب سنوات الخدمة المتوفرة في الجدول رقم (8) في قائمة الملاحق.

هـ- الموظفين المستمرين بالخدمة حسب الجنس وسنوات الخدمة.

يُعدّ الجهاز الإداري أحد أهم ركائز الدولة لما له من دور أساسي في تنفيذ السياسات الحكومية وتحقيق أهداف التنمية وقد شهد العراق تحولات كبيرة بعد عام 2003 شملت مختلف الجوانب السياسية والاقتصادية والإدارية الأمر الذي انعكس بصورة واضحة على أوضاع الموظفين وطبيعة الخدمة العامة وفي ادناه أبرز المتغيرات الرئيسية على المستوى الوظيفي قبل عام 2003 وبعده:

المحور	قبل عام 2003	بعد عام 2003
الهيكل الإداري	مركزي جامد يفتقر إلى المرونة	أكثر انفتاحاً ولامركزية نسبية
بيئة العمل	تقليدية ورقية، محدودة التقنيات	أكثر حداثة، مع استخدام التكنولوجيا الإدارية
الرواتب والحوافز	منخفضة وثابتة	متفاوتة بين وزارة وأخرى
سن التقاعد	63 سنة	60 سنة*
التدريب والتطوير	شبه معدوم	موجود ومنتزاد تدريجياً
الاستقرار الوظيفي	منخفض حيث استقال عديد من الموظفين	مرتفع نسبياً بفضل تحسن الأجور
التكنولوجيا الإدارية	محدودة جداً	متقدمة جزئياً في بعض الوزارات
التوظيف	كان متاحاً في بعض الوزارات	تم تعيين عدد كبير ثم أصبح محدود وضمن صلاحيات مجلس الخدمة الاتحادي

*بعد عام 2013 المادة (1) من قانون التعديل الموحد رقم (26) لسنة 2019 نصت على ان تتم إحالة الموظف للتقاعد عند اكماله سن (60) من العمر.

أولاً: أوضاع الموظفين قبل عام 2003

• الهيكل الإداري والتنظيمي

اتسم النظام الإداري قبل عام 2003 بالمركزية الشديدة حيث تتركز السلطة الإدارية والمالية في المستويات العليا من الوزارات مع محدودية الصلاحيات في المستويات الأدنى. كانت الرغبة بالتوظيف غير جاذبة مقارنة بما بعد عام 2003 بسبب محدودية الراتب آنذاك.

• بيئة العمل

تعد بيئة العمل في تلك المرحلة تقليدية إلى حد كبير إذ كانت تعتمد على المعاملات الورقية والروتين الإداري دون وجود أدوات تقنية حديثة كما كانت برامج التدريب والتطوير الوظيفي شبه غائبة مما أدى إلى محدودية في اكتساب المهارات الإدارية والتقنية وقد تأثرت بيئة العمل بشدة خلال فترة التسعينيات بسبب الحصار الاقتصادي الأمر الذي انعكس على ضعف الإمكانيات المادية وتدني الأجور ومستوى الخدمات داخل المؤسسات الحكومية.

• الرواتب والحوافز

رغم تدني مستوى الرواتب آنذاك إلا أن الموظفين تمتعوا بدرجة عالية من الأمان الوظيفي حيث كانت فرص الفصل أو إنهاء الخدمة محدودة للغاية بسبب قلة الرغبة بالانخراط بالقطاع الحكومي.

• سنوات الخدمة والتركيبة الوظيفية

تميز الجهاز الإداري خلال تلك المرحلة بارتفاع ملحوظ في نسبة الموظفين ممن تجاوزت مدة خدمتهم خمس عشرة سنة في مقابل محدودية تجديد الكوادر البشرية واستقطاب عناصر وظيفية جديدة وقد أسهم هذا الواقع في إحداث حالة من الشيخوخة المؤسسية داخل الجهاز الإداري، انعكست سلبيًا على مرونة الأداء وكفاءته، وأضعفت قدرته على التطوير والتكيف مع المتغيرات.

ثانيًا: أوضاع الموظفين بعد عام 2003

• الهيكل الإداري والتنظيمي

شهد العراق بعد عام 2003 تحولاً جوهرياً في النظام الإداري من خلال إدخال مفاهيم جديدة مثل اللامركزية الإدارية وتوسيع صلاحيات المحافظات والدوائر الفرعية.

• بيئة العمل

تحسنت بيئة العمل تدريجيًا بعد عام 2003 نتيجة إدخال التقنيات الحديثة مثل الحواسيب والأنظمة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية والرواتب والمراسلات كما بدأت بعض الوزارات والمؤسسات بتطبيق برامج التدريب والتطوير الإداري بالتعاون مع منظمات محلية ودولية مما ساهم في رفع كفاءة الموظفين وإن بقي التطبيق متفاوتًا بين المؤسسات ومع ذلك لا تزال البيروقراطية والروتين الإداري تمثل تحديًا رئيسيًا في تحسين كفاءة الأداء العام.

• الرواتب والحوافز

شهدت الرواتب الحكومية ارتفاعًا ملحوظًا بعد عام 2003 مقابل تفاوت واضح فيها مما أدى إلى طلب النقل والتنسيب من وزارة إلى أخرى.

• سنوات الخدمة والتركيب الوظيفية

أسهمت موجات التعيين الجديدة بعد عام 2003 في تجديد التركيبة الوظيفية حيث ازدادت نسبة الموظفين الشباب وأصحاب الخدمة القصيرة والمتوسطة وهو ما يعكس مرحلة استقرار وظيفي نسبي وتحسن في بيئة العمل مقارنة بالماضي.

تحليل عام لسلوك التوظيف حسب الجنس للموظفين المستمرين بالخدمة:

أ- الموظفون الذين يمتلكون خبرة تتجاوز 20 سنة (بلغت نسبتهم 22%).

- تمثل هذه النسبة قاعدة مهمة من الموظفين أصحاب الخبرة الطويلة.
- وجود 22% من العاملين في هذه الفئة يعكس استقراراً وظيفياً وثقة المؤسسة في خبراتهم المتراكمة.
- عدم وجود تباين واضح بين الجنسين في هذه الفئة يشير إلى أن سياسات الاحتفاظ بالموظفين فعّالة لكلا الجنسين.

ب- الموظفون الذين تتراوح خبرتهم بين 20 و 26 سنة (بلغت نسبتهم 12%).

- تعتبر هذه الفئة الأكبر بين الموظفين، مما يدل على وجود جيل وظيفي متوسط الخبرة لا يزال في مرحلة العطاء الإنتاجي.
- كون هذه الفئة هي الأعلى يشير إلى مرحلة ازدهار في التوظيف قبل حوالي 20-25 سنة، وربما يعكس موجات تعيين حكومية في تلك الفترة.
- انسجام النسبة بين الجنسين يؤكد عدم وجود تحيز تاريخي كبير في التوظيف خلال تلك الفترة الزمنية.

ج- دلالات متعلقة بالموظفين الذين تزيد خدمتهم عن 30 سنة

- وجود نسبة 22% ممن تزيد خدمتهم عن 20 سنة يشير إلى وجود شريحة من قدامى الموظفين، ومن المرجح أن جزءاً منهم متجاوز ثلاثين سنة خدمة.
- استمرار توازن النسب بين الذكور والإناث يعني أن الفجوة الجندرية في الاحتفاظ بالموظفين كبار السن غير كبيرة.
- هذه الفئة ذات أهمية خاصة لأنها تمثل:
 - خبرات تراكمية عالية.
 - أدوار قيادية أو استشارية غالباً.
 - مساهمة في نقل المعرفة إلى الأجيال الوظيفية الأصغر

تحليل عام للفئات من 1 إلى 21 سنة خدمة:

أ- فئة الموظفين بخبرة تتراوح بين 10 و16 سنة (بلغت نسبتهم 27%) — الفئة الأبرز

- تمثل النسبة الأعلى بين الفئات، وهو ما يعكس استقراراً وظيفياً كبيراً خلال تلك الحقبة.
- يعزى هذا الارتفاع إلى الظروف الاقتصادية الجيدة وتحسن الرواتب الحكومية قبل ظهور داعش، وهي فترة تميزت بوفرة الموازنات واتساع فرص التعيين.
- عدم وجود فروقات تُذكر بين الجنسين يشير إلى أن سياسات التوظيف خلال تلك الفترة كانت شاملة ومنصفة للجميع.

ب- فئة الموظفين بخدمة بين 5 و11 سنة (بلغت نسبتهم 21%)

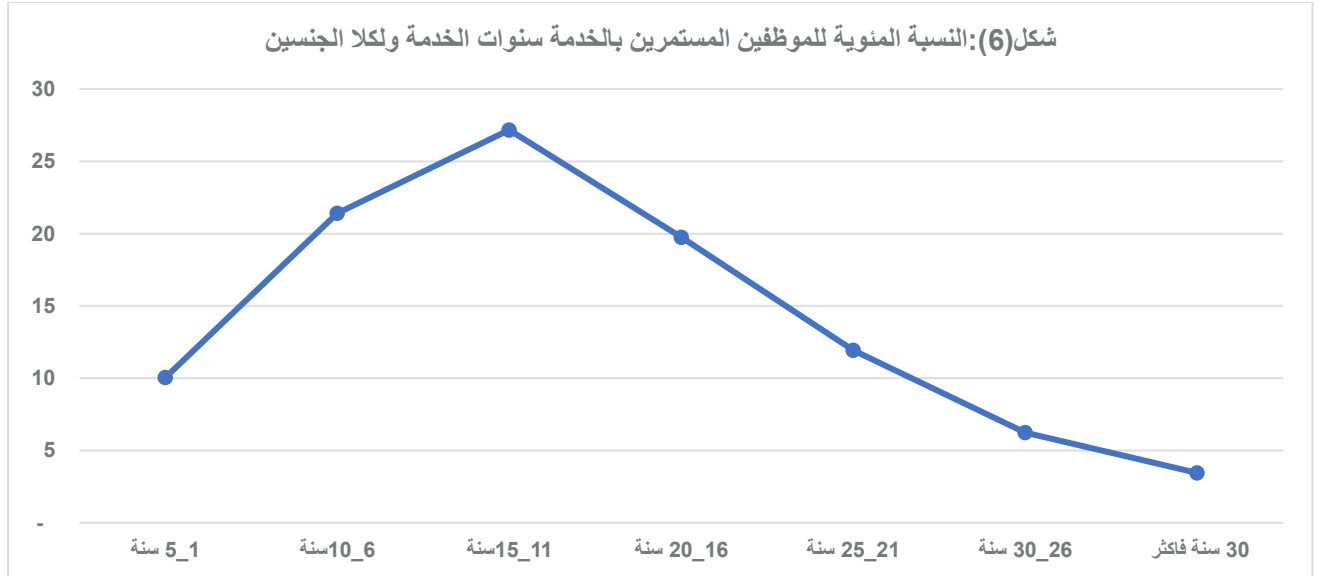
- تمثل شريحة مهمة من الموظفين متوسطي الخبرة، وهي الفئة التي تشكل جسراً بين الموظفين الجدد وذوي الخبرة الطويلة.
- وجود هذه النسبة يعكس نمطاً مستمراً من التعيينات الحكومية خلال سنوات ما بعد 2010.
- تقارب النسبة بين الجنسين يدل على استمرارية التوازن الجندرية في التوظيف والجدول رقم (9) يوضح تفاصيل المؤشرات أعلاه.

النسبة المئوية للموظفين المستمرين بالخدمة حسب الجنس وسنوات الخدمة

جدول (9)

النسبة المئوية من إجمالي عدد الموظفين	الجنس		سنوات الخدمة	ت
	الاناث	الذكور		
10	9	11	5_1 سنة	1
21	22	21	10_6 سنة	2
27	28	27	15_11 سنة	3
20	21	19	20_16 سنة	4
12	11	12	25_21 سنة	5
6	6	6	30_26 سنة	6
3	3	4	30 سنة فأكثر	7
100	100	100	المجموع	

شكل (6): النسبة المئوية للموظفين المستمرين بالخدمة سنوات الخدمة ولكلا الجنسين



و- الموظفين المستمرين بالخدمة حسب الدرجات الوظيفية ومراحلها الفرعية.

تعتبر المراحل الفرعية داخل الدرجة الوظيفية آلية لتنظيم التقدم الوظيفي داخل نفس الدرجة هدفها خلق مسارات واضحة للتقدم، ربط الأجر بالخدمة، تكون العلاوة سنوية وتؤثر كتب الشكر على تقدم العلاوة حيث كتاب الشكر من الوزير شهر واحد ومن رئيس الوزراء ستة أشهر.

- ضبط توقعات الموظف لمسار تقدمه داخل نفس الدرجة.
- ربط زيادة الأجر بتدرج موضوعي.
- تيسير إدارة الميزانية عبر زيادات قابلة للتنبؤ.
- تقليل الضغوط على الترقيات إلى درجات أعلى (التي قد تتطلب وظائف ذات مسؤولية مختلفة). ويمكن الاطلاع على النسب المئوية للمراحل الفرعية ولكافة الدرجات الوظيفية في الجدول رقم (10).

النسب المئوية للموظفين حسب الدرجات الوظيفية والمراحل الفرعية لها

جدول (10)

ت	الدرجات الوظيفية	المرحلة الاولى	المرحلة الثانية	المرحلة الثالثة	المرحلة الرابعة	المرحلة الخامسة	المرحلة السادسة	المرحلة السابعة	المرحلة الثامنة	المرحلة التاسعة	المرحلة العاشرة	المرحلة الحادية عشر	اجمالي النسبة المئوية
1	الخاصة أ	36.2	2.9	3.8	2.9	2.9	1.9	2.9	0	3.8	18.1	24.8	100
2	الخاصة ب	34.6	0.9	2.9	4	6.6	6.1	7.5	5.5	4.3	16.4	11.2	100
3	الاولى	14.6	11.6	9.1	8.5	8.1	13.2	6.3	7.7	4	12.3	4.7	100
4	الثانية	22.6	11.2	10.9	12.1	11.7	6.3	6.8	5.1	3.3	7.7	2.3	100
5	الثالثة	23.1	15	13.9	13.8	15.2	5.7	3.6	2.8	2	4.2	0.7	100
6	الرابعة	25.6	12	13.6	12.2	13.1	5	3.4	2.8	2.5	7.1	2.6	100
7	الخامسة	26.6	12	14.5	14.2	16	3.4	2.7	2.8	1.6	4.6	1.5	100
8	السادسة	31.9	13.9	23.1	14.9	6.3	3.4	2.3	1.3	1.2	1.5	0.2	100
9	السابعة	48	16.5	12.5	13.1	3.8	2.4	1.9	0.7	0.5	0.4	0.1	100
10	الثامنة	32.4	11.9	12.3	9.9	8.5	13.4	1.2	4.6	2.2	3.4	0.1	100
11	التاسعة	41	16.1	12.3	13.3	3	1.9	2	1	1.3	6.9	1.2	100
12	العاشرة	59.2	3.6	2.9	29.2	2.6	0.3	0.3	0.3	0.1	1.2	0.2	100

تأخر الترفيع (الغبين) والتسكين:

أقرّ مجلس الدولة في العراق مبادئ قانونية عام 2025 تُمكن الجهات الحكومية من ترفيع بعض الموظفين لأكثر من درجة وظيفية عند توافر شروط محددة وذلك لمعالجة الغبن الذي لحق بهم بسبب بلوغهم آخر عنوان وظيفي ضمن درجتهم المعروف اصطلاحاً بـ (العناوين المغلقة) ويهدف القرار إلى فتح مسار وظيفي عادل لمن توقّف ترفيعهم لأسباب تنظيمية لا تتعلق بالكفاءة أو الاستحقاق.

المقصود بـ(العناوين المغلقة):

هي حالة يصل فيها الموظف إلى آخر عنوان وظيفي مُتاح داخل درجته في سُلّم العناوين، بما يمنع انتقاله إلى عنوان أعلى رغم استكمالته مدد الترفيع والأداء المطلوب بسبب عدم وجود عنوان تالي ضمن نفس الدرجة أو توقف الاستحداث التنظيمي للعناوين.

فكرة القرار وأثره العام:

- إتاحة الترفيع لأكثر من درجة واحدة على نحو استثنائي لمعالجة الغبن الناجم عن إغلاق مسار العناوين.
- اعتبار المدة المقضّاة في العنوان المغلق خدمة تُحتسب لأغراض العلاوة والترفيع عند زوال سبب الإغلاق أو توافر الشروط القانونية.

- التأكيد أن تطبيق الترفيع يبقى مقيداً بالشروط القانونية والهيكل الوظيفي لكل جهة ولا يُعدّ حقاً آلياً بمجرد الادعاء بوجود غبن.

الشروط العامة للترفيع:

- وجود شاغر في الملاك/الهيكل الوظيفي بالدرجة أو العنوان الأعلى.
- إكمال مدة الترفيع المحددة لكل درجة وفق التشريعات النافذة.
- تقييم أداء لا يقل عن الحد المطلوب (وفق نماذج التقييم المعتمدة).
- توقّر التخصيص المالي وعدم تعارض الإجراءات مع القيود المالية أو الضوابط المركزية.
- مراعاة التسلسل الوظيفي وعدم القفز على عناوين مفتوحة إلا في حالات العناوين المغلقة وضمن الضوابط.

الإطار القانوني:

يستند التطبيق إلى أحكام قوانين الخدمة والملاك النافذة وتفسيرات مجلس الدولة التي أمرت باحترام شروط الترفيع الحصرية (الشاغر، المدة، الاستحقاق) مع تقرير مشروعية المعالجة الاستثنائية في حالة العناوين المغلقة. كما أكدت قرارات لاحقة احتساب مدد الخدمة للأغراض المالية والإدارية عند إزالة سبب الإغلاق أو فتح العنوان الأعلى.

مفهوم التسكين الوظيفي بالإطار العام: يشير مصطلح التسكين الوظيفي إلى تعيين الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة عن طريق مطابقة متطلبات الوظيفة مع مهارات ومؤهلات وخبرات الموظف وبذلك تضمن المؤسسة أن كل موظف أصبح في الوظيفة التي تناسبه وهو ما يساعد على خلق قوى عاملة منتجة وفعالة.

التسكين الوظيفي في العراق:

يتصف المركز القانوني للموظف في تشريعات الخدمة المدنية بأنه من المراكز الموضوعية أو التنظيمية للدلالة على عمومية مضمون هذه المراكز والتي تتميز بان مضمونها واحد ومتجانس لجميع الموظفين وتعد الترقية في الوظيفة العامة للموظف من اهم حقوقه في اطار الوظيفة العامة باعتبارها حق من حقوق الوظيفة العامة ولكن هذا الحق يُشترط لأعماله توفر جملة من الشروط التي قد لا تتوفر في جميع الموظفين تبعاً للمؤهل العلمي او المنصب الوظيفي وما تشترطه تعليمات دليل وصف الوظائف الصادر من وزارة المالية , وبذلك فان أنصبة الموظفين تتباين من حيث الترقية .

فحق الموظف في الترقية بالنسبة لحاملي بعض المؤهلات العلمية (كشهادة الدبلوم او الاعدادية فما دون) يتوقف عند درجات وظيفية معينة وبالتالي يتعذر ترفيتهم عند بلوغ تلك الدرجات وهو ما يطلق عليه في إطار تعليمات السلطة التنفيذية (بالتسكين).

وفي سياق التعرض الى أبرز نتائج المسح المتعلقة بموضوعه (الغبين، التسكين) فقد اشارت الى ان:

- النسبة المئوية للموظفين الذين تركزوا في الدرجة الثانية كانت الاعلى من بين الدرجات للموظفين الذين تعرضوا للغبين حيث بلغت (32%).

النسب المئوية للموظفين (الغبين، التسكين) حسب الدرجات الوظيفية

جدول (11)

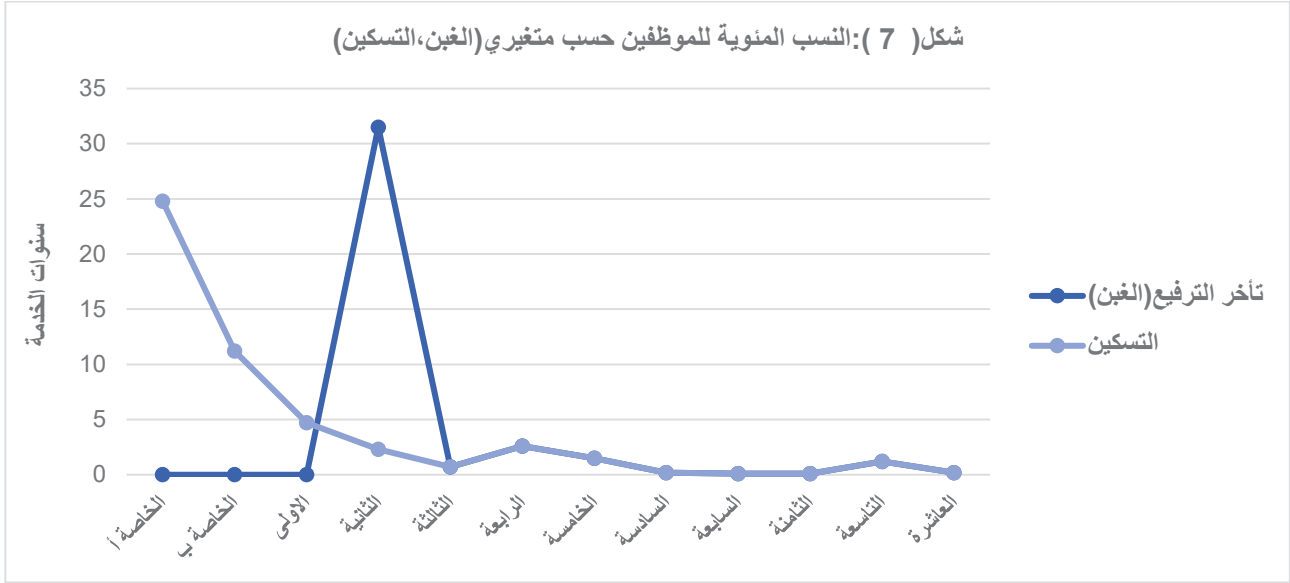
ت	الدرجات الوظيفية	تأخر الترفيع(الغبين)	التسكين
1	الخاصة أ	-	24.8
2	الخاصة ب	-	11.2
3	الاولى	-	4.7
4	الثانية	31.5	2.3
5	الثالثة	0.7	0.7
6	الرابعة	2.6	2.6
7	الخامسة	1.5	1.5
8	السادسة	0.2	0.2
9	السابعة	0.1	0.1
10	الثامنة	0.1	0.1
11	التاسعة	1.2	1.2
12	العاشرة	0.2	0.2

- لم تسجل الدرجات الخاصة والدرجة الأولى أي تأخر في الترفيع.

- سجلت الدرجة الخاصة (أ) النسبة الأعلى للموظفين الذين تم تسكينهم حيث بلغت ما يقارب (25%).

- سجلت الدرجات الوظيفية المتبقية نسب متفاوتة لبقية الدرجات فيما يتعلق بتأخر الترفيع والتسكين وكما موضح في الجدول رقم (11).

- علماً ان البيانات تم استيفؤها قبل إقرار القانون.



ز- اعداد الموظفين من ذوي الاحتياجات الخاصة – واقع يحتاج الى شفافية واصلاح

يتزايد الاهتمام على الصعيد الدولي بحقوق ذوي الإعاقة في العمل لكن الواقع العملي لا يزال متأخرا ولغرض توجيه الاهتمام الى هذه الفئة بينت النتائج:

- ان اجمالي النسبة المئوية للموظفين من ذوي الإعاقة لا يتجاوز (0.3%) من اعداد الموظفين فمن أصل (698,555) موظف تم جمع بياناتهم تبين ان هنالك (2114) موظف من ذوي الاحتياجات الخاصة وهذا لا يطابق الحصة القانونية المخصصة لتوظيف المعوقين بالعراق والتي تبلغ (5%).
- هنالك العديد من دول المنطقة وقعت على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وألزمت القطاع العام بتخصيص نسبة من فرص العمل لهم بنسب تتراوح (3-5%) ** حسب البلد وتكمن المشكلة في التطبيق وافتقار اليات التنفيذ.
- تفاوتت النسب المئوية للموظفين من ذوي الإعاقة في الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة.
- على مستوى الجنس نلاحظ ان هنالك (1589) ذكر، و(525) انثى ممن تم جمع بياناتهم في الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة.
- اما تركيز الموظفين من ذوي الإعاقة في الوزارات فقد ظهر في وزارة النقل ب (213) موظف وفي وزارة الكهرباء ب(205) موظف وبالإمكان الاطلاع على بقية النسب في الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة في قائمة الملاحق.

* تقرير منظمة حقوق الانسان في 2024/6/4 بعنوان "العراقيون ذوو الإعاقة مستبعدون من الوظائف"

* منظمة اليونسكو سنة 2022/التحديات التي تواجه تنفيذ اتفاقية حقوق ذوي الإعاقة في المنطقة العربية.

الفئة الثانية: الموظفون غير المستمرون في المؤسسة

تشكل هذه الفئة نسبة أقل من 5% من إجمالي القوى العاملة، وتم تصنيفهم وفق مساراتهم المهنية المتنوعة على النحو التالي:

- المتقاعدون المكرمون: من بلغوا نهاية خدمتهم وفق اللوائح، بعد سنوات من العطاء والإسهام وبلغت نسبتهم (41%).
- المنسبون والموجهون لمسارات جديدة: الذين تم توجيههم إلى أدوار أو مواقع مختلفة لتحقيق أهداف استراتيجية وبلغت نسبتهم (21%).
- المتمتعون بإجازة الأربع أو الخمس سنوات (المستفيدون من الإجازات الاستثنائية الطويلة): الموظفون الذين منحوا فترة توقف مدروسة مع ضمان حقوق العودة وبلغت نسبتهم (19%).
- المنقولون لتعزيز الأداء المؤسسي: الموظفون الذين انتقلوا إلى وحدات أو فروع جديدة لدعم الكفاءة والتوسع وبلغت نسبتهم (13%).
- المستقيلون الطموحون: الموظفون الذين اختاروا المغادرة بمحض إرادتهم سعياً لأفق جديد وبلغت نسبتهم (4%).
- تاركوا العمل (الموظفون الذين أنهوا رحلتهم الوظيفية): أولئك الذين اختتموا مسيرتهم المهنية داخل المؤسسة وبلغت نسبتهم (3%).
- المتوفون المخدودون في الذاكرة المؤسسية: الذين فقدتهم المؤسسة خلال فترة خدمتهم، تاركين أثرهم في مسيرة العمل.

ونظراً لكون النسبة المئوية للموظفين غير المستمرين بالخدمة لا تتجاوز (5%) فإن أغلب المؤشرات سيتم تناولها بدرجة أقل تفصيلاً من مؤشرات الموظفين المستمرين بالخدمة ولمن يرغب بالاطلاع على المزيد من التفاصيل سيتم ادراجها في قائمة الملاحق.

النسبة المئوية للموظفين غير المستمرين بالخدمة حسب التحصيل العلمي وسنوات الخدمة

جدول (12)

النسبة المئوية	الفئات							التحصيل الدراسي	ت
	المتوفون	تاركوا العمل	المستقيلون	المنقولون	المجازون أربع أو خمس سنوات	المنسبون	المتقاعدون		
100	0	5	20	3	8	13	51	أمي	1
100	0	8	4	5	7	21	55	يقرأ ويكتب	2
100	0	3	5	8	8	21	55	الابتدائية	3
100	0	4	5	9	9	23	50	المتوسطة	4
100	0	2	4	8	13	20	53	الإعدادية	5
100	0	2	2	16	14	15	51	معهد/ دبلوم	6
100	0	2	3	17	31	22	25	بكالوريوس	7
100	0	2	1	28	15	37	17	دبلوم عالي	8
100	0	5	10	25	21	28	11	ماجستير	9
100	0	1	3	16	26	16	38	الدكتوراه	10
100	0	3	4	13	19	21	41	المجموع	

أ- التقاعد

حسب قانون التقاعد الموحد واستنادا الى احكام البند (أولا) من المادة (61) والبند (ثالثا) من المادة (73) من الدستور صدر قانون التقاعد الموحد لسنة 2014 والذي تضمن ما يلي: *

تعريف المتقاعد: كل شخص استحق عن خدماته راتبا تقاعديا او مكافأة تقاعدية او مبلغ مقطوع وفقا لأحكام هذا القانون.

المادة 10: تتحتم إحالة الموظف إلى التقاعد في إحدى الحالتين الآتيتين:

أولاً- عند إكماله (63) الثالثة والستين من العمر وهي السن القانونية للإحالة إلى التقاعد بغض النظر عن مدة خدمته ما لم ينص القانون على خلاف ذلك وتم تعديله عام 2019 ليصبح السن القانوني (60 سنة).
ثانياً- إذا قررت اللجنة الطبية الرسمية المختصة عدم صلاحيته للخدمة.

المادة 11: لرئيس مجلس الوزراء باقتراح من الوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو المحافظ تمديد خدمة الموظف مدة لا تزيد على (3) ثلاث سنوات عند إكماله السن القانونية للإحالة إلى التقاعد مع مراعاة ندرة الاختصاص ونوعية الوظيفة وحاجة الدائرة إلى خدماته.

المادة - 12 -

أولاً- للموظف أن يطلب إحالته إلى التقاعد إذا كان قد أكمل (50) الخمسين سنة من عمره او كانت له خدمة تقاعدية لا تقل عن (25) خمس وعشرين سنة.

ثانياً- للموظفة المتزوجة أو الأرملة أو المطلقة الحاضنة لأطفالها ان تطلب إحالتها إلى التقاعد وفقا للشروط الآتية:

أ - ألا تقل مدة خدمتها التقاعدية عن (15) خمس عشرة سنة.

ب - ألا يقل عدد اطفالها عن (3) ثلاثة ولا يزيد عمر أي منهم على (15) خمس عشرة سنة.

ج - أن تتصرف لرعاية اطفالها.

ثالثاً - للوزير المختص او رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة إحالة موظفي الشركات والدوائر الممولة ذاتياً الخاسرة لمدة (3) ثلاث سنوات متتالية الى التقاعد إذا كانت لديه خدمة لا تقل عن (15) خمسة عشر سنة استثناء من شرط العمر.

رابعاً - يبيت الوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو المحافظ او من يخوله أيأ منهم في طلب الإحالة الى التقاعد المقدم وفقا لأحكام البندين (أولا) و(ثانيا) من هذه المادة خلال (45) خمسة وأربعين يوما من تاريخ تسجيل الطلب في مكتبه وعند عدم البت في الطلب يعد الموظف محالا الى التقاعد بانتهاء المدة المذكورة ويستحق الحقوق التقاعدية المقررة بموجب احكام هذا القانون.

* قانون التقاعد الموحد لسنة 2014.

المادة 13: لا يمنع عزل الموظف، أو فصله، أو تركه الخدمة، أو استقالته من استحقاقه الحقوق التقاعدية، ولا يصرف الراتب التقاعدي الا إذا كان قد أكمل (50) خمسين سنة من عمره ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (20) عشرين سنة وفي كل الاحوال لا يصرف الراتب التقاعدي عن الفترة السابقة لتاريخ اكماله السن المذكور.

وأشارت نتائج المسح فيما يتعلق بالموظفين المتقاعدين على صعيد الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة:

الى ان اجمالي النسبة المئوية للموظفين المتقاعدين على صعيد الوزارات التي شملها المسح ما قيمته (41%) وكانت اغلب تلك النسب متقاربة في حين كان لحملة شهادة الماجستير النسبة الأقل للمتقاعدين وبلغت (11%) نظرا للمميزات التي يحصل عليها حامل تلك الشهادة.

ب- الاجازات الطويلة (4-5 سنوات)

حسب قانون الموازنة لسنة 2023 تم التصويت على قانون يمنح الموظفين التمتع بإجازة لمدة (4-5 سنوات) وللوزير المختص او المحافظ او من يخوله وبناء على طلب الموظف منح من لديه خدمة فعلية بالوظيفة لا تقل عن سنة واحدة من الموظفين إجازة براتب اسمي لمدة خمس سنوات. باستثناء المدراء العاميين وفي حال قطع الاجازة لا تسترجع الرواتب التي تقاضاها خلال مدة تمتعه بها على ان لا يتم احتساب الشهادة الدراسية الحاصل عليها اثناء تمتعه بهذه الاجازة لأغراض الوظيفة وتحسب الاجازة خدمة وظيفية لأغراض التقاعد على ان تدفع التوقيفات التقاعدية كاملة*. وبالرغم من اتخاذ الدولة لتلك السياسات الخاصة بالوظيفة العامة الا ان اجمالي النسبة المئوية للموظفين الذين تمتعوا بإجازات طويلة لم يكن ذو تأثير ملحوظ حيث بلغت (19%) من اجمالي النسبة المئوية للموظفين غير المستمرين بالخدمة وكانت النسبة متفاوتة في بقية الوزارات بسبب سلم الرواتب حيث ان اكثر المهتمين بالحصول على الاجازات الطويلة هم من الدرجة الخامسة وما حولها ويعود السبب في ذلك الى ان عمر الموظف يكون ما زال شاباً وبإمكانه ان يسعى الى تطوير قابلياته وقدراته بالإضافة الى كونه قد اكتسب الخبرة التي تؤهله للعمل في مكان اخر (القطاع الخاص على سبيل المثال) .

ج- المنسبون والمنقولون

رصد المسح ان نسبة الموظفين من المنقولين والمنسبين ضمن فئة غير المستمرين بالخدمة تركزت في الدرجات الوظيفية الخاصة (أ) وهذا المؤشر بحاجة الى إعادة نظر لان تلك الدرجات تمثل استقرارا وظيفيا للعاملين فيها بالإضافة الى ضرورة تهيئة السبل الكفيلة للحفاظ على الرضا الوظيفي للعاملين خاصة في المستويات الإدارية العليا.

* (الضوابط والتعليمات الخاصة بمنح إجازة الخمس سنوات حسب قانون الموازنة للأعوام 2023-2024-2025).

د- تاركوا العمل والمستقيلون

يرى العديد من الأشخاص ان الوظيفة هي الملاذ الامن للتخلص من خطر البطالة ويتردد الكثيرون بشأن قرار ترك العمل وتقديم استقالتهم من المؤسسات العاملين بها، وذلك بالرغم من الظروف التي تحيط بهم مثل الشعور بالإرهاق أو الإجهاد أو بيئة العمل غير الملائمة ومن أبرز الأسباب التي تدعو الموظفين لترك العمل:

- الحصول على فرصة عمل في القطاع الخاص وبمميزات إضافية كان تكون قيمة مادية أكبر او دورات تطويرية الخ.
- السفر خارج العراق والاستقرار.
- بعض النساء تلجا الى ترك العمل كونها ترغب في رعاية اطفالها واسرتها، حتى لو كانت لم تصل الى السن القانوني التقاعد.
- بسبب زيادة الانفاق على مستلزمات الحياة فان القيمة الاجمالية للرواتب التي يتقاضاها الموظف غير كافية لسد تلك الحاجة مما يضطر الموظف لترك عمله والبحث عن مصدر أفضل للدخل.
- قد يجبر الموظف على تقديم الاستقالة لظروف معينة.

هـ الموظفون غير المستمرين بالخدمة حسب الدرجات الوظيفية

الدرجات الوظيفية: هي نظام يُستخدم في المؤسسات الحكومية (وأحياناً في بعض الشركات الكبيرة) لتصنيف الموظفين بحسب مستواهم الوظيفي، ومسؤولياتهم، وخبرتهم، ومؤهلاتهم العلمية. الهدف منها ما يلي:

- تنظيم الترقيات حسب الخبرة والأداء.
- تحديد مسؤوليات كل موظف بدقة.
- تحقيق العدالة في الرواتب والمكافآت.

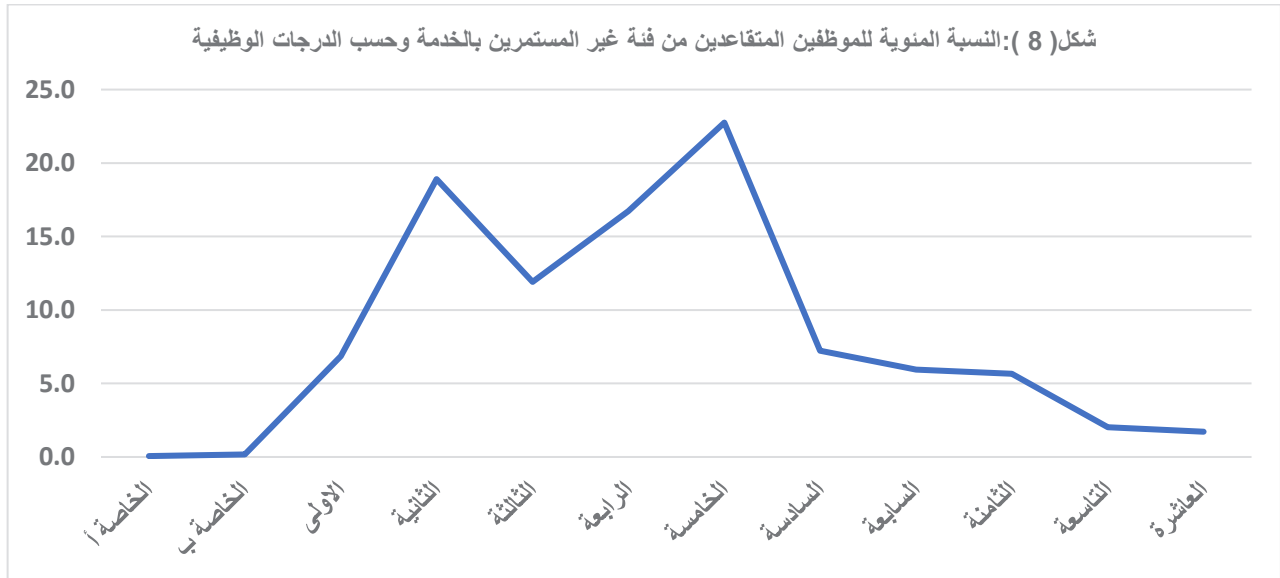
ولغرض التعرض لنتائج المسح فيما يتعلق بالموظفين غير المستمرين بالخدمة وحسب درجاتهم الوظيفية نستعرض أبرز النتائج وكما يلي:

- ان الموظفين الذين تركوا العمل تركوا في الدرجة السادسة.
- ان الموظفين الذين قدموا استقالتهم من العمل تركوا كذلك في الدرجة السادسة في حين لم يسجل الموظفون العاملون في الدرجات الخاصة أي استقالة نظرا لعوامل عديدة أبرزها تبوء المناصب الإدارية بالإضافة الى القيمة الاجمالية للراتب الممنوح للموظف في تلك الدرجات بحيث لا يمكن التفريط بها.
- ان النسبة المئوية للموظفين المتقاعدين تركت في الدرجة الخامسة لكن في المقابل لم تسجل الدرجات الخاصة أي نسبة للتقاعد بسبب ما ذكر أعلاه.
- ان النسبة المئوية للموظفين المتمتعين بإجازة الأربع او الخمس سنوات تركت في الدرجة الخامسة في حين لم تسجل الدرجات الخاصة أي نسبة من الموظفين المتمتعين بإجازة الاربع او الخمس سنوات.
- بلغت النسبة المئوية للموظفين المنقولين ذروتها في الدرجة الخامسة وكانت قيمتها بنسب متفاوتة في باقي الدرجات وكما يوضحها الشكل رقم (8)

اجمالي النسبة المئوية للموظفين غير المستمرين بالخدمة حسب الدرجات الوظيفية

جدول (13)

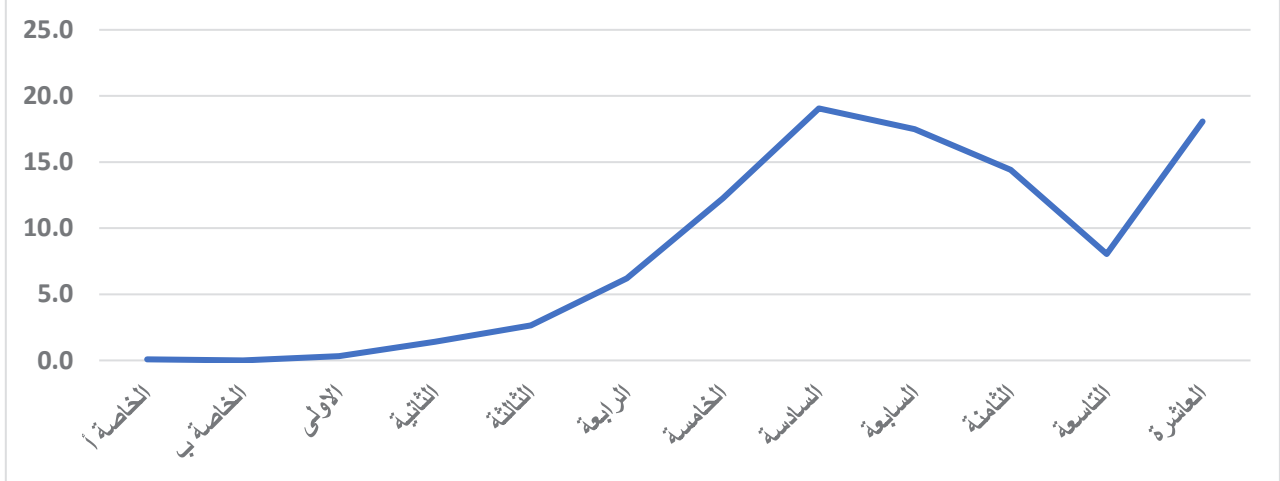
ت	الدرجات الوظيفية	غير المستمرين بالخدمة						الجمالي النسبة المئوية
		تاركوا العمل	المستقيلون	المتقاعدون	المجازون أربع أو خمس سنوات	المنسبون	المنقولون	
1	الخاصة أ	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0
2	الخاصة ب	0.0	0.0	0.2	0.0	0.1	0.3	0
3	الاولى	0.2	0.3	6.9	0.4	0.9	0.5	3
4	الثانية	2.2	1.4	18.9	7.3	5.7	3.9	10
5	الثالثة	7.2	2.7	11.9	9.5	9.9	5.4	9
6	الرابعة	13.8	6.2	16.7	17.8	16.3	9.4	15
7	الخامسة	17.7	12.3	22.8	27.7	19.8	34.1	25
8	السادسة	19.1	19.1	7.2	20.2	15.4	12.0	13
9	السابعة	15.6	17.5	6.0	9.2	13.5	15.2	10
10	الثامنة	13.8	14.4	5.7	4.7	7.9	14.0	8
11	التاسعة	5.0	8.0	2.0	2.4	5.6	3.0	3
12	العاشرة	5.5	18.1	1.7	0.7	4.8	2.1	3
	المجموع	100	100	100	100	100	100	100



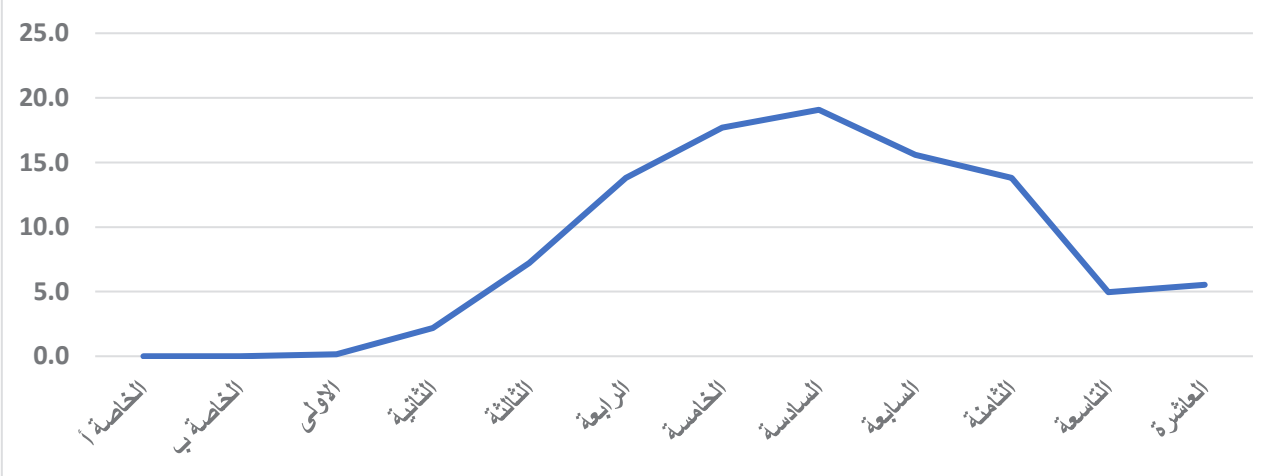
شكل (9) : النسبة المئوية للموظفين المتمتعين بإجازة الأربع او الخمس سنوات حسب الدرجات الوظيفية



شكل (10) : النسبة المئوية للموظفين المستقلين حسب الدرجات الوظيفية



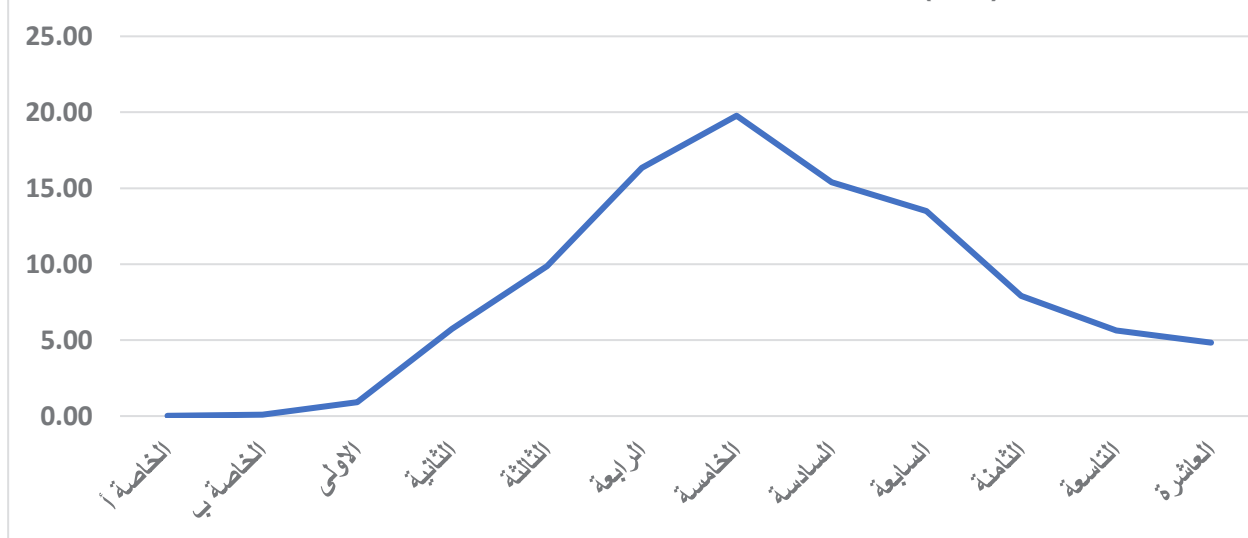
شكل (11) : النسبة المئوية للموظفين الذين تركوا العمل حسب الدرجات الوظيفية



شكل (12): النسبة المئوية للموظفين المنقولين حسب الدرجات الوظيفية



شكل (13) النسبة المئوية للموظفين المنسبين حسب الدرجات الوظيفية



و- الموظفون غير المستمرين بالخدمة حسب التحصيل الدراسي والجنس.

سبق وان تمت الإشارة الى تعريف التحصيل الدراسي في بداية التقرير وفي ادناه أبرز النتائج التي تم التوصل اليها فيما يتعلق بفئات الموظفين غير المستمرين بالخدمة وحسب التحصيل الدراسي:

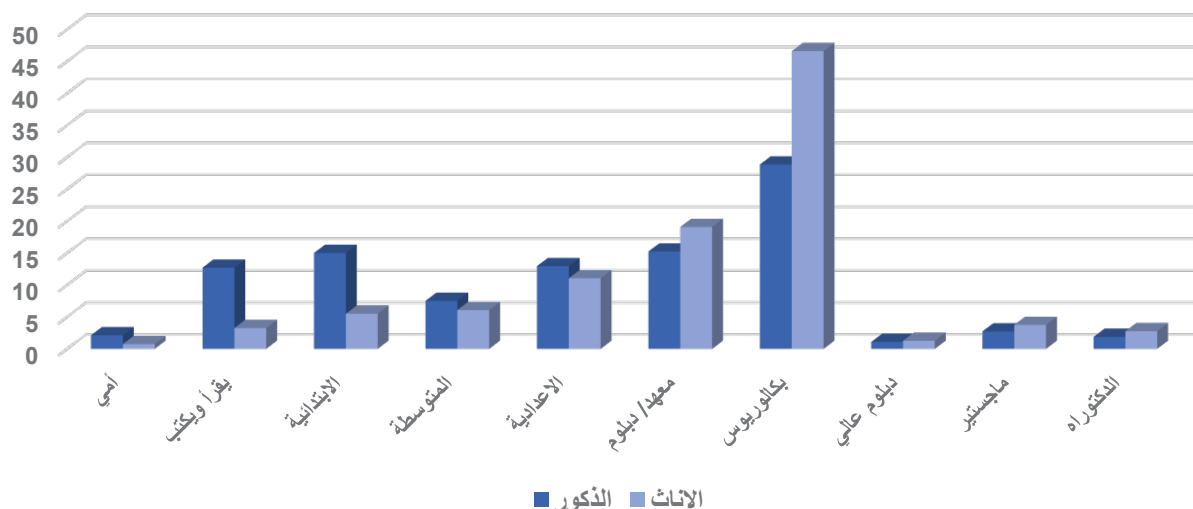
- ان النسبة المئوية للحاصلات على شهادة البكالوريوس من الاناث تصدرت النسب المئوية حيث بلغت (47%) من اجمالي عدد الموظفين غير المستمرين بالخدمة.
- بلغت النسبة المئوية للذكور من حملة شهادة البكالوريوس (29%).
- من المؤشرات البارزة ان النسبة المئوية للذكور الحاصلين على الشهادة الابتدائية بلغت (15%) مقابل نسبة (5%) من الاناث.
- بلغت النسبة المئوية للاناث اللواتي تحصلن على شهادة معهد/دبلوم بلغت (19%) في حين بلغت نسبة الذكور لذات التحصيل (15%). وكما موضح في الجدول رقم (14)

النسبة المئوية للموظفين غير المستمرين بالخدمة حسب التحصيل الدراسي والجنس

جدول (14)

النسبة المئوية من اجمالي عدد الموظفين	الجنس		التحصيل الدراسي	ت
	الاناث	الذكور		
2	1	2	أمي	1
10	3	13	يقرأ ويكتب	2
12	5	15	الابتدائية	3
7	6	8	المتوسطة	4
12	11	13	الاعدادية	5
17	19	15	معهد/ دبلوم	6
35	47	29	بكالوريوس	7
1	1	1	دبلوم عالي	8
3	4	3	ماجستير	9
2	3	2	الدكتوراه	10
100	100	100	المجموع	

شكل (14) : النسبة المئوية للموظفين غير المستمرين بالخدمة حسب التحصيل الدراسي والجنس



ز- الموظفون غير المستمرين بالخدمة حسب التحصيل الدراسي والفئات.

أظهرت نتائج المسح لفئات الموظفين غير المستمرين بالخدمة وحسب التحصيل الدراسي مجموعة من القيم وكما مرفق في الجدول رقم (15).

النسبة المئوية للموظفين غير المستمرين بالخدمة حسب التحصيل الدراسي والفئات

جدول (15)

ت	التحصيل الدراسي	الفئات						
		تاركوا العمل	المستقيلون	المتقاعدون	المجازون أربع أو خمس سنوات	المنسبون	المنقولون	المتوفون
1	أمي	3	9	2	1	1	0	2
2	يقرأ ويكتب	25	11	13	3	10	4	0
3	الابتدائية	11	15	16	5	12	7	5
4	المتوسطة	9	9	9	3	8	5	5
5	الإعدادية	10	13	16	9	12	8	0
6	معهد/ دبلوم	13	8	20	13	12	20	2
7	بكالوريوس	22	24	21	58	38	45	86
8	دبلوم عالي	1	0	0	1	2	2	0
9	ماجستير	5	8	1	4	4	6	0
10	الدكتوراه	1	2	2	3	2	3	0
	المجموع	100	100	100	100	100	100	100

ح- فرص التوظيف في مؤسسات الدولة بين الذكور والإناث باختلاف التخصصات العلمية

تتباين فرص التوظيف في مؤسسات الدولة تبعاً لطبيعة واحتياجات كل وزارة ودائرة، إلا أن هنالك فوارق قائمة بين الجنسين في مجالات التعيين ومع تنوع الاختصاصات العلمية التي تم جمعها ضمن فئات لاحتجتنا في مراجعة سياسة التوظيف الحكومية. ومن هنا تأتي أهمية هذا الموضوع لتسليط الضوء على واقع توزيع فرص العمل ومدى التوازن بين الجنسين في ظل التخصصات العلمية المختلفة.

2- الإطار العام للتوظيف

- مفهوم تكافؤ الفرص في الخدمة العامة

- سياسات التوظيف

يُعرّف التكافؤ لغوياً على أنه التساوي.

أما تكافؤ الفرص الوظيفي يعرف بأنه: يحق للموظف تولي الوظائف العامة دون النظر لانتمائه السياسي أو آرائه أو معتقداته، إذا ما توفرت به الشروط التي حدتها قوانين العمل في التعيين.

تُعرف سياسات التوظيف بأنها مجموعة من الإجراءات والقواعد التي تتبعها الشركات بهدف جذب الموظفين الجدد الذين يمتلكون من المهارات والمؤهلات والخبرات ما يمكنهم من تعزيز إنتاجيته.

3- أثر التخصصات العلمية في فرص الالتحاق بالوظائف الحكومية.

- التخصصات ذات الطلب العالي أو المنخفض.

- مدى توافق مخرجات التعليم مع احتياجات المؤسسات.

4- التوازن بين الجنسين في التوظيف (نسبة مشاركة الذكور والإناث).

في ضوء ما تقدم يتضح أن فرص التوظيف تتأثر بمجموعة من العوامل منها:

- المحسوبية.
- تحويل المتعاقدين إلى الملاك الدائم.
- التخصص العلمي.

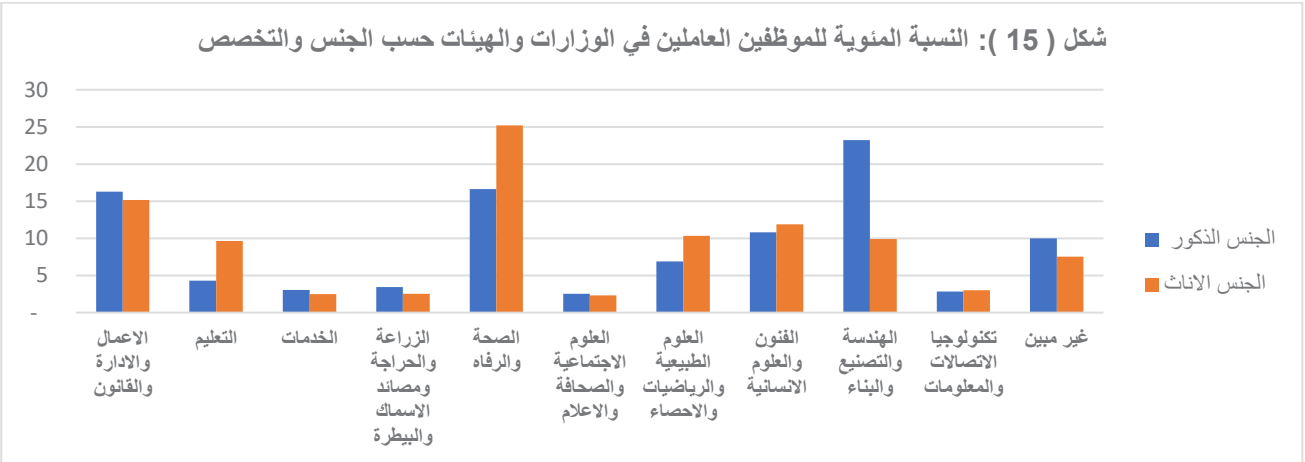
إلا أنه بعد ذلك تم إسناد الموضوع لمجلس الخدمة الاتحادي (قانون مجلس الخدمة الاتحادي رقم (4) لسنة 2009).

النسبة المئوية للموظفين العاملين في الوزارات والجهات حسب الجنس والتخصصات العلمية

جدول (16)

النسبة المئوية من إجمالي عدد الموظفين	الجنس		التخصصات	ت
	الاناث	الذكور		
15.82	15.16	16.29	الاعمال والادارة والقانون	1
6.49	9.64	4.28	التعليم	2
2.82	2.50	3.04	الخدمات	3
3.07	2.52	3.46	الزراعة والحراجة ومصائد الاسماك والبيطرة	4
20.16	25.20	16.63	الصحة والرفاه	5
2.45	2.32	2.53	العلوم الاجتماعية والصحافة والاعلام	6
8.32	10.34	6.90	العلوم الطبيعية والرياضيات والاحصاء	7
11.24	11.87	10.79	الفنون والعلوم الانسانية	8
17.74	9.91	23.23	الهندسة والتصنيع والبناء	9
2.90	2.99	2.84	تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات	10
8.99	7.55	10.01	غير مبين	11
100	100	100	المجموع	

شكل (15) : النسبة المئوية للموظفين العاملين في الوزارات والهيئات حسب الجنس والتخصص



الخلاصة:

مسح الشمول الوظيفي لسنة 2023 لم يكن مجرد عملية إحصائية، بل كان مرآة صادقة عكست واقع الجهاز الحكومي بوضوح: نقاط قوة تستحق البناء عليها وتحديات جادة تتطلب الإصلاح انه دعوة صريحة لإدارة الدولة كي تتحرك نحو اصلاح اداري شامل يجعل من موظفيها قوة إنتاجية حقيقية لا عبئا متناميا على كاهلها.

الفصل الثالث: رؤية عامة

- 1- الجهاز الحكومي ضخم لكنه يحتاج الى إعادة هيكلة ذكية.
- 2- النساء يتقدمن ببطء لكن بثبات نحو الحضور الفاعل.
- 3- فجوة واضحة في استثمار الكفاءات العليا.
- 4- دمج ذوي الإعاقة ما يزال تحديا ينتظر سياسات جريئة.
- 5- إعادة توزيع القوى العاملة وفق الحاجة الفعلية لكل وزارة.
- 6- تمكين المرأة وظيفيا عبر برامج تحفيزية وتدريبية.
- 7- وضع خطة وطنية لإحلال وظيفي مدروس في مواجهة موجة التقاعد.
- 8- الاستثمار في حملة الشهادات العليا كـ (عقل مفكر) داخل مؤسسات الدولة.
- 9- بناء نظام إلكتروني موحد للموارد البشرية يضمن بيانات دقيقة ومحدثة باستمرار.

النسبة المئوية للموظفين المستمرين بالخدمة حسب الجهات غير المرتبطة بوزارة وسنوات الخدمة									
جدول (8)									
اجمالي النسبة المئوية	سنوات الخدمة								الجهات غير المرتبطة بوزارة
	30 سنة فاكثر	29_25	24_21	20_16	15_11	10_6	5_1	اقل من سنة	
100	3	1	2	9	18	21	3	43	مجلس القضاء الاعلى
100	3	3	2	9	11	37	23	12	المحكمة الاتحادية العليا
100	0	0	0	5	33	7	48	6	المفوضية العليا المستقلة للانتخابات
100	3	3	6	10	4	3	68	2	امانة بغداد
100	2	1	2	17	31	6	41	0	ديوان الوقف السني
100	14	12	12	31	14	1	6	11	المجمع العلمي العراقي
100	0	1	10	4	71	6	8	0	هيئة الأوراق المالية
100	4	5	8	17	19	27	3	17	ديوان الرقابة المالية الاتحادي
100	0	0	0	47	47	3	3	0	هيئة المسائلة والعدالة
100	10	5	15	9	33	15	8	4	سلطة الطيران المدني
100	0	0	0	57	36	6	2	0	هيئة دعوى الملكية
100	0	0	0	23	64	3	0	9	المفوضية العليا لحقوق الانسان
100	8	6	6	13	8	2	4	54	دائرة ماء بغداد
مجموع المستمرين	30 سنة فاكثر	29_25	24_21	20_16	15_11	10_6	5_1	اقل من سنة	الجهات غير المرتبطة بوزارة
100	2	1	10	11	51	24	0	0	دائرة زراعة محافظة نينوى
100	4	4	8	7	6	54	1	15	دائرة زراعة محافظة كركوك
100	2	0	5	1	51	35	1	3	دائرة زراعة محافظة ديالى
100	0	1	2	1	24	22	3	47	دائرة زراعة محافظة الأنبار
100	2	2	2	2	10	24	57	0	دائرة زراعة محافظة بابل
100	5	7	7	32	20	19	7	2	دائرة زراعة محافظة كربلاء
100	10	7	7	2	27	29	13	4	دائرة زراعة محافظة واسط
100	0	1	1	2	6	42	1	47	دائرة زراعة محافظة صلاح الدين
100	1	2	2	4	9	35	27	19	دائرة زراعة محافظة النجف
100	0	0	2	8	27	36	23	4	دائرة زراعة محافظة القادسية
100	1	1	3	1	17	53	19	6	دائرة زراعة محافظة المثنى
100	2	4	2	8	14	39	19	11	دائرة زراعة محافظة ذي قار
100	2	12	4	8	25	23	15	10	دائرة زراعة محافظة ميسان
—	—	—	—	—	—	—	—	—	دائرة زراعة محافظة البصرة
مجموع المستمرين	30 سنة فاكثر	29_25	24_21	20_16	15_11	10_6	5_1	اقل من سنة	الجهات غير المرتبطة بوزارة
100	6	3	4	7	17	12	37	13	دائرة صحة محافظة نينوى
100	5	3	5	9	13	18	45	2	دائرة صحة محافظة كركوك
100	5	5	7	10	11	22	32	6	دائرة صحة محافظة الأنبار
100	20	6	12	19	20	13	9	0	دائرة صحة بغداد / الكرخ
100	12	12	15	15	14	14	10	7	دائرة صحة بغداد/ الرصافة
100	6	3	5	8	12	14	40	12	دائرة صحة محافظة كربلاء
100	9	3	5	7	12	14	35	14	دائرة صحة محافظة واسط
100	4	4	7	12	13	13	31	16	دائرة صحة محافظة المثنى
مجموع المستمرين	30 سنة فاكثر	29_25	24_21	20_16	15_11	10_6	5_1	اقل من سنة	الجهات غير المرتبطة بوزارة
100	0	0	7	13	61	11	8	0	هيئة استثمار محافظة نينوى
100	7	4	4	22	64	0	0	0	هيئة استثمار محافظة كركوك
100	4	0	8	0	82	0	0	6	هيئة استثمار محافظة ديالى
100	0	0	15	8	57	17	0	3	هيئة استثمار محافظة الأنبار
100	7	3	2	2	57	23	7	0	هيئة استثمار محافظة بغداد
100	29	2	10	12	39	8	0	0	هيئة استثمار محافظة بابل
100	0	3	0	2	92	0	0	3	هيئة استثمار محافظة كربلاء
100	2	5	2	12	60	3	16	0	هيئة استثمار محافظة واسط
100	0	2	0	0	96	2	0	0	هيئة استثمار محافظة صلاح الدين
100	1	11	7	20	34	0	2	24	هيئة استثمار محافظة النجف
100	2	12	20	19	31	1	2	13	هيئة استثمار محافظة القادسية
100	6	9	2	9	68	5	0	0	هيئة استثمار محافظة المثنى
100	16	5	3	70	6	0	0	0	هيئة استثمار محافظة ذي قار
100	0	0	0	0	77	0	23	0	هيئة استثمار محافظة ميسان
100	0	0	0	0	81	0	19	0	هيئة استثمار محافظة البصرة
100	6	5	7	11	17	14	30	10	المجموع

المسح الشامل لموظفي القطاع الحكومي والعام 2023

مقدمة: يهنيكم الجهاز المركزي للإحصاء أطيب تحياته

يهدف المسح إلى الحصول على مجموعة مؤشرات إحصائية عن واقع القوى العاملة في العراق لسنة 2023 للقطاعات الحكومي والعام ومنها مؤشر عدد موظفي الملاك الدائم إلى الملاك الفعلي ومؤشر نسبة الممتنعين بإجازة الأربيع أو الخمس سنوات مصنف حسب سنوات الخدمة والشهادة بالإضافة إلى مجموعة من المؤشرات الإحصائية الأخرى، ولذا ننتسعي اهتمامكم لأهمية المسح وضرورة توفير البيانات المطلوبة وتوخي الدقة في توفيرها خدمتكم للصالح العام.

تتألف استمارة المسح من سبعة أقسام يرجى ملئها من قبل موظف الموارد البشرية المختص للتشكل في الوزارة أو الجهة غير التابعة لوزارة تباعا وكما يلي:

القسم الأول: المعلومات التعريفية

1. الوزارة أو الجهة غير المرتبطة:
2. التشكيل أو المسبوبة العامة:
3. المحافظة: القضاء:
4. القطاع: (حكومي، عام) / النشاط الاقتصادي (إن وجد):
5. إحداثيات الموقع الجغرافي: Latitude Longitude
6. اسم مدني البيانات: تاريخ ملئ الاستمارة: / /
7. رقم هاتف مدني البيانات: البريد الالكتروني (إن توفر):
8. تملأ من قبل الباحث الميداني المكلف من قبل الجهاز المركزي للإحصاء:

اسم الباحث: رقم الهاتف:

• للاستفسار أو للمساعدة في ملئ الاستمارة يرجى الاتصال برقم الدعم الفني في الجهاز المركزي للإحصاء من الساعة 8:00 صباحا إلى 2:00 ظهرا على الرقم: 07810000000

القسم الثاني: حركة العاملين حسب الدرجة الوظيفية في الوزارة أو الهيئة غير المرتبطة بوزارة لسنة 2023

المجموع الكلي	7	6	5	4	3	2	1	الجنس	الدرجة
	نقل الى	منسب الى	اجازة 4 او 5 سنوات	تقاعد	استقالة	ترك عمل	مستمر بالخدمة		
								ذكور	الدرجة الخاصة
								انثى	أ
								ذكور	الدرجة الخاصة
								انثى	ب
								ذكور	الاولى
								انثى	
								ذكور	الثانية
								انثى	
								ذكور	الثالثة
								انثى	
								ذكور	الرابعة
								انثى	
								ذكور	الخامسة
								انثى	
								ذكور	السادسة
								انثى	
								ذكور	السابعة
								انثى	
								ذكور	الثامنة
								انثى	
								ذكور	التاسعة
								انثى	
								ذكور	العاشر
								انثى	
								ذكور	المجموع الكلي
								انثى	

1- يشمل التوزيع المستمدين بالخدمة فعلياً خلال السنة 2023 بضمنهم المجازين (الومة او مصاحبة او اجازة دراسية ... الخ) ولا يشمل المتقنين بإجازة الأربع/ خمس سنوات ولا المنسبين الى خارج التشكيل او المنقلين الى خارجة.
5- عدد المتقنين بإجازة الأربع/ خمس سنوات حالياً.

القسَم الثالث: عدد المستمربين بالخدمة حسب الدرجات الوظيفية والمراحل في الوزارة او الهيئة غير المرتبطة بوزارة مع الملاك لسنة 2023

عدد الموظفين حسب الملاك الدائم	المجموع الكلي										الجنس	الدرجة
	10 المرحلة	9 المرحلة	8 المرحلة	7 المرحلة	6 المرحلة	5 المرحلة	4 المرحلة	3 المرحلة	2 المرحلة	1 المرحلة		
											فكر	الخاصة أ
											انثى	
											فكر	الخاصة ب
											انثى	
											فكر	الاولى
											انثى	
											فكر	الثانية
											انثى	
											فكر	الثالثة
											انثى	
											فكر	الرابعة
											انثى	
											فكر	الخامسة
											انثى	
											فكر	السادسة
											انثى	
											فكر	السابعة
											انثى	
											فكر	الثامنة
											انثى	
											فكر	التاسعة
											انثى	
											فكر	العاشرة
											انثى	
											فكر	المجموع الكلي
											انثى	

- تملأ البيانات من قبل مسؤول شعبة الملاك في الموارد البشرية.

التقسيم الرابع: عدد العاملين حسب المستوى التعليمي وسنوات الخدمة الفعلية وحالة الخدمة في الوزارة أو الهيئة غير المرتبطة بوزارة لسنة 2023

المجموع الكلي	7	6	5	4	3	2	1									الجنس	التحصيل الدراسي
							عدد العاملين المستمرين فعلياً حسب سنوات الخدمة										
			اجازة 4 أو 5 سنوات	تقاعد	استقالة	ترك عمل	30 سنة فأكثر	29-25	24-21	20-16	15-11	10-6	5-1				
															ذكر	امى	
															انثى		
															ذكر	يقراً ويكتب	
															انثى		
															ذكر	ابتدائية	
															انثى		
															ذكر	متوسطة	
															انثى		
															ذكر	اعدائية	
															انثى		
															ذكر	معهد/ دبلوم	
															انثى		
															ذكر	بكالوريوس	
															انثى		
															ذكر	دبلوم عالي	
															انثى		
															ذكر	ماجستير	
															انثى		
															ذكر	دكتوراه	
															انثى		
															ذكر	المجموع الكلي	

المجموع الكلي	6	5	4	3	2	1	الجنس	التخصصات
	دكتوراه	ماجستير	دبلوم عالي	بكالوريوس	دبلوم/ معهد	اعدادية		
							ذكر	الهندسة والتصنيع والبناء
							انثى	الهندسة والتصنيع والبناء
							ذكر	الفنون والعلوم الانسانية
							انثى	الفنون والعلوم الانسانية
							ذكر	العلوم الاجتماعية والصحافة والاعلام
							انثى	العلوم الاجتماعية والصحافة والاعلام
							ذكر	تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات
							انثى	تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات
							ذكر	الصحة والرفاه
							انثى	الصحة والرفاه
							ذكر	العلوم الطبيعية والرياضيات والاحصاء
							انثى	العلوم الطبيعية والرياضيات والاحصاء
							ذكر	الزراعة والحراجة ومصائد الاسماك والبيطرة
							انثى	الزراعة والحراجة ومصائد الاسماك والبيطرة
							ذكر	الاعمال والادارة والقانون
							انثى	الاعمال والادارة والقانون
							ذكر	التعليم
							انثى	التعليم
							ذكر	الخدمات
							انثى	الخدمات
							ذكر	المجموع
							انثى	المجموع

القسم السابع: عدد العاملين من ذوي الإعاقة حسب نوع الصعوبة في الوزارة أو الهيئة غير المرتبطة بوزارة لسنة 2023

المجموع	نوع الصعوبة للمستمرين بالخدمة			التنظر	اعداد العاملين
	إعاقة الجزء العلوي من الجسد	المشي وصعود السلم	السمع		
					ذكور
					إناث
					مجموع

الختم:

اسم مطلق البيانات	
العنوان الوظيفي	
التوقيع	
اسم رئيس التشكيل أو ما يتوب عنه	
المنصب	
التوقيع	

تعليمات ملئ الاستمارة

- 1- تملا الاستمارة الورقية من قبل الموظف المختص وبشكل دقيق وخط واضح وأن تكون الكتبية بالقلم الجاف ويكتب مدلي للبيانات اسمه وضمائه الوظيفي وتوقيعه وتختم الاستمارة بختم الدائرة المعنية ويكون توقيع رئيس التشكيل في الصفحة الأخيرة من الاستمارة.
- 2- تملا البيانات التعريفية للقسم الأول (غلاف الاستمارة الورقية) من قبل الباحث الميداني (فريق عمل المتابعة الميدانية).
- 3- الرجاء الإجابة على كل الفقرات وعدم ترك مربع اجبة فارغ.
- 4- عدد ملية الاستمارة الاكترونية يتم حفظ كل قسم من أقسام الاستمارة بشكل منفرد من خلال ايقونة (التالي) ويتيح رابط الاستمارة اجراء المراجعة وتعديل البيانات إذا لم يتم اكمال ملية الاستمارة .
- 5- بعد اتمام ملية الاستمارة ترسل الى الجهاز المركزي للإحصاء من خلال النقر على ايقونة (ارسال الاستمارة).



حقوق التصميم و الطباعة محفوظة لدى مديرية المطبعة
الجهاز المركزي للإحصاء، 2026 ©
printing.press@mop.gov.iq