

## *The economic and social feasibility of establishing a unified civil service salary scale in Iraq*

Mohammed Gh. Jawad\*

Baghdad governorate education directorate, Karkh II, ministry of education, Baghdad, Iraq

### **Article information:**

Received: 22–10–2025

Revised: 19–11–2025

Accepted: 23–11–2025

Published: 25–03–2026

### **\*Corresponding author:**

Mohammed Gh. Jawad

[mohamed2722471@gmail.com](mailto:mohamed2722471@gmail.com)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### **Abstract:**

The disparity in employee salaries across different ministries and departments raises questions, discomfort, and feelings of injustice, especially among employees with lower salaries in some ministries compared to their higher-paid counterparts in other ministries. These reasons stem from social factors, followed by economic factors. The prices of goods and services are determined by the size of the employee group with higher salaries, especially if a large group raises the prices of goods and services through their greater purchasing power. Consequently, it becomes difficult for employees with lower salaries to live comfortably, creating economic and social disparities among employee groups. This, in turn, impacts economic and social development. All these reasons prompted me to give great importance to writing this vital and important research, as I focused on analyzing several important indicators, most notably the cost of living index, which measures the minimum cost of living in Iraq, which helps us in formulating a minimum wage policy, and the private sector wage value levels index, which shows the minimum and maximum limits of private sector employee wages according to a labor market survey in the private sector in Iraq, where I concluded that one of the most important factors for labor market stability is the convergence of wages between employees in the private and public sectors, which ends the prevailing reality of the preference of wages for employees in the public sector over their counterparts in the private sector, and we reach a stage of equal demand as much as possible for job opportunities in the two sectors. The index of the total ratio of public sector employees' salaries to revenues, which shows the high and dangerous percentage that salaries constitute of the country's total revenues, which must be reduced and controlled, and the index of the ratio of the number of beneficiaries of public sector salaries to the population and labor force, which also constitutes a high percentage, most notably the increase in the number of new appointments that have plunged the country into a state of disguised unemployment and the inclusion of new categories in social welfare salaries, which has burdened the government and forced it to withdraw from the investment budget. In addition to the operating budget for these salaries, the average employee share of the total public sector payroll index (AEI) represents the average salary that should be taken into account when constructing the public sector salary scale. Analyzing these indicators leads us to an important point of convergence that enables us to formulate a clear policy for building a fair and balanced salary system and scale.

**Keywords:** Salary system, economic indicators, employee salary scale, financial allocations.

## Conclusions:

1. Salary systems are dynamic rather than fixed; they change according to market variables such as the exchange rate of the local currency against global currencies, the prices of goods and services that constitute the cost of living, and even the nature, scarcity, and difficulty of jobs. In addition, any change in the state's economic policy will be reflected in the salary system and its legislation, even if indirectly.
2. The value of most wages in the private sector is lower than those in public sector institutions (especially medium and high salaries). Moreover, public sector employees who retire receive an end-of-service gratuity and a pension, benefits that private sector employees lack despite the enactment of the Social Security and Retirement Law for Workers No. (18) of 2023.
3. Salaries, allowances for civil and military employees and retirees, and social welfare payments for the unemployed constitute 64% of total revenues in our country's 2024 budget. This is a high percentage that has begun to affect the investment budget and hinder the financing of development projects in agriculture, industry, infrastructure, and other sectors. In addition, the growing budget deficit represents a warning alarm for the state.
4. The proportion of beneficiaries of salaries—such as employees, retirees, and social welfare recipients—to the total labor force is 36%. This means that the state supports more than one-third of the labor force aged (15–65). This is a large percentage compared to weak production levels in agriculture, industry, technology, and other fields. Since most goods and commodities are imported from Arab and foreign countries, continuing appointments and expanding social welfare coverage will, over time, make it difficult to cover all salary payments, leading toward increasing debt and, eventually, bankruptcy.
5. The average share of a public sector employee from the total public payroll is (1.581) million dinars, which indicates the weakness of salaries in our country compared with those of employees in other oil-producing countries.
6. Academic qualification should be adopted as a fundamental variable in building the salary scale for employees, as it determines appointment at the appropriate grade and represents the sound scientific foundation for various jobs, upon which skills can be developed more effectively.
7. Years of service should be adopted as a fundamental variable in building the salary scale, as they enable promotion to higher grades and add experience and expertise in performing more complex tasks and solving problems.
8. Academic title should be adopted as a fundamental variable in building the salary scale, since scientific research and its development are essential for the success of any institution, whether productive or service-oriented.
9. Position should be adopted as a fundamental variable in building the salary scale, as holding leadership positions entails significant responsibility and requires courage, administrative competence, and technical expertise to manage any part of an institution.
10. Transportation should be adopted as a fundamental variable in building the salary scale, whereby employees who do not use the institution's transportation lines should be compensated financially to ensure equality with those who do.
11. Overtime work beyond official working hours should be adopted as a fundamental variable in building the salary scale, as the additional effort exerted by employees deserves fair compensation.

## الجدوى الاقتصادية والاجتماعية لإنشاء سلم رواتب الموظفين المدني الموحد في العراق

محمد غازي جواد\*

مديرية تربية محافظة بغداد الكرخ الثانية، وزارة التربية، بغداد، العراق

### معلومات البحث:

- تاريخ استلام البحث: 2025-10-22
- تاريخ ارسال التعديلات: 2025-11-19
- تاريخ قبول النشر: 2025-11-23
- تاريخ النشر: 2026-03-25

### \*المؤلف المراسل:

محمد غازي جواد

[mohamed2722471@gmail.com](mailto:mohamed2722471@gmail.com)



هذا العمل مرخص بموجب

المشاع الإبداعي نسب المصنف 4.0

دولي (CC BY 4.0)

### المستخلص:

يشكل تباين قيم رواتب الموظفين بين الوزارات والدوائر المختلفة موضع تساؤل وعدم ارتياح وشعور بالغبن خاصة من فئات الموظفين ذو الرواتب المنخفضة في بعض الوزارات عن اقرانهم ذو الرواتب المرتفعة في الوزارات الأخرى ، من هذه الأسباب الاجتماعية وتلبيها أسباب اقتصادية تكمن في ان أسعار السلع والخدمات تحددها حجم فئة الموظفين ذات الرواتب العالية خاصة إذا كانت فئة كثيرة سوف ترفع أسعار السلع والخدمات بواسطة قدرتها الشرائية الكبيرة ، بالتالي يصعب العيش الرغيد لفئة الموظفين ذات الرواتب الواطئة ، مما يشكل تفاوت بين فئات الموظفين اقتصاديا واجتماعيا وهذا يؤثر بشكل او بآخر على التنمية الاقتصادية والاجتماعية . كل هذه الأسباب دفعتني ان اولي أهمية كبرى في كتابة هذا البحث الحيوي والمهم ، حيث ركزت على تحليل عدة مؤشرات مهمة ابرزها مؤشر تكلفة المعيشة الذي يقيس تكلفة العيش بالحد الأدنى في العراق مما يساعدنا في رسم سياسة الحد الأدنى للأجور ، ومؤشر مستويات قيم الأجور في القطاع الخاص الذي يبين الحدود الدنيا والعليا لقيم أجور موظفي القطاع الخاص حسب مسح سوق العمل في القطاع الخاص في العراق حيث توصلت ان من اهم عوامل استقرار سوق العمل هو تقارب الأجور بين موظفي القطاع الخاص والعام مما ينهي الواقع السائد بأفضلية أجور الموظفين في القطاع العام عن اقرانهم في القطاع الخاص ونصل الى مرحلة تساوي الطلب قدر الإمكان على فرص العمل في القطاعين ، ومؤشر نسبة اجمالي رواتب موظفي القطاع العام الى الإيرادات الذي يبين النسبة العالية والخطرة التي تشكلها الرواتب من الإيرادات الكلية للبلد والتي يجب الحد منها والسيطرة عليها ، ومؤشر نسبة عدد المستفيدين من رواتب القطاع العام الى عدد السكان وقوة العمل الذي هو أيضا يشكل نسبة عالية من ابرزها زيادة اعداد التعيينات الجديدة التي أدخلت البلد في حالة من البطالة المقنعة وشمول فئات جديدة برواتب الرعاية الاجتماعية مما اثقل كاهل الحكومة واجبرها على السحب من الموازنة الاستثمارية والاضافة الى الموازنة التشغيلية لتسديد هذه الرواتب ، ومؤشر متوسط حصة الموظف من اجمالي رواتب القطاع العام الذي يرسم الحالة الوسطية للراتب التي يجب الاخذ بها عند بناء سلم رواتب موظفين القطاع العام . عند تحليل هذه المؤشرات تؤدي بنا الى نقطة التقاء مهمة تمكننا من الحصول على سياسة واضحة لبناء نظام وسلم رواتب عادل ومتوازن.

**الكلمات المفتاحية:** نظام الرواتب، المؤشرات الاقتصادية، سلم رواتب الموظفين، المخصصات المالية.

### المقدمة

ان انظمة رواتب الموظفين تعكس مدى تقدم الدول اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً من خلال مستوى الرفاهية المُقدم للقوة العاملة في البلد، وتعكس مدى بُعد الشعوب عن خط الفقر وتوفير العيش الرغيد لهم، وبالتالي تعكس مدى التأثير الايجابي في سوق العمل ومدى زيادة الناتج المحلي الاجمالي. لذلك من الواجب ان تُصمم بما يتناسب ومستوى الاسعار السائدة في البلد وفقاً لإمكانية الدولة المالية في تغطية هذه الرواتب بسهولة، اضافة الى ذلك يجب ان تحقق مستوى عدالة عالية بين مختلف الموظفين وفقاً لمميزاتهم بمختلف انواعها. تكمن الجدوى الاقتصادية والاجتماعية لأي نظام وسلم رواتب موظفين القطاع العام في تثبيت الركائز الأساسية لقوة وتوازن سوق العمل وانسيابية تفاعل شركات القطاع العام مع شركات القطاع الخاص ويضمن التنافس العادل بين هذه الشركات وانتقال الكفاءات بسهولة، وتحديد مبالغ الرواتب حسب نوع الوظيفة ودرجة صعوبتها والمهارة المطلوبة لإنجازها بشكل عادل قدر الإمكان ويحقق كفاية العيش، مما يضفي الرضا بين شرائح الموظفين واستقرار سوق العمل.

**مشكلة البحث:**

يعاني نظام الرواتب المدني في العراق من فروقات كبيرة بين وزارات ومؤسسات الدولة المختلفة مما يؤدي الى ظلم بعض فئات الموظفين ودفعهم الى خط الفقر، واعطاء الاموال الى فئات اخرى أكثر مما يستحقوه.

#### هدف البحث:

1. انشاء سلم رواتب للموظفين يحقق العدالة بما يتناسب مع مميزاتهم وكفاءة عملهم، مما يُحدث توازن في سوق العمل، ويقلل البطالة، وبالتالي يزيد من الناتج المحلي الإجمالي.
2. الترويج لمبدأ العدالة والتدرج في مستويات الرواتب وتقاربها بين الدرجات الوظيفية المختلفة، لضمان عدم الاعتراض عليه خاصة من شرائح الموظفين ذوو الدخل المرتفع.
3. تقديم هذا الى اللجان المختصة في الحكومة العراقية لدراسته وبيان منفعتة الى شريحة الموظفين بشكل عام والى الدولة بشكل خاص.

#### أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في إرساء أسس العدالة قدر الإمكان في توزيع الأجور حسب مميزات الموظفين مما يُكون رضا وارتياح كبيرين لدى شرائح الموظفين ويؤدي ذلك الى استقرار وتماسك مجتمعي وعدم الشعور بالغبين لدى أي شريحة، مما يتيح تنمية شاملة اجتماعية واقتصادية وسياسية والنهوض بواقع البلد على مختلف الأصعدة الزراعية والصناعية والتجارية. حيث يعد موضوع توزيع الأجور بشكل عادل وكافي الركيزة الأساسية للتنمية في أي بلد من البلدان ويقلل البطالة ويزيد من الناتج المحلي الإجمالي.

#### تمهيد:

بينها، إضافة الى تكلفة استيراد السلع والخدمات (الاسعار، الضرائب، الكمرك، ... الخ) متغيرة في البلدان المختلفة.

كذلك نلاحظ البلدان ذات الموارد المحدودة واعداد السكان الكبيرة لها وضع اقتصادي ومستوى رفاهية اقل من البلدان ذات الموارد الكبيرة واعداد السكان الصغيرة، مثال على ذلك تكلفة العيش في أغلب بلدان قارة اسيا اقل من تكلفة العيش لأغلب بلدان قارة اوربا مما يعكس مستوى الدخل العالي لمواطني أغلب بلدان اوربا يؤهلهم للعيش بتكلفة مرتفعة عن اقرانهم في دول اسيا.

شهدت السنوات الأخيرة في بلدنا العراق استقرار في سعر صرف العملة المحلية مقابل العملة العالمية الدولار في السوق المحلية، حيث كانت حدود مبادلتها [140-152] ألف دينار لكل 100 دولار] في السوق العراقية، وذلك كون البنك المركزي يعتمد نظام سعر صرف ثابت تقريبا ويجهز السوق بأعداد كبيرة من الدولار الذي يكون اغلبه كوارد من تصدير النفط، حتى يستطيع المستوردين شراءه واستيراد مختلف السلع والبضائع، وبالتالي فإن هذا الاستقرار يؤدي الى ثبات أسعار السلع والخدمات المختلفة ويمكننا بالنتيجة من تحديد تكاليف العيش الأساسية.

لكي نتمكن من تحديد الحد الأدنى لتكلفة المعيشة الشهرية (لعائلة مكونة من أربعة افراد) لأرخص وأفقر المدن في بلدنا العراق يجب ان نقدر الحدود الدنيا لمجموعة من التكاليف الشهرية، ففُمت بعمل استطلاع على ايجارات بدل السكن وتكاليف الكهرباء والغذاء والملابس والنقل والرعاية الصحية في بعض المناطق الفقيرة في بغداد وحصلت على المعدلات الآتية:

- تكاليف السكن 300 ألف دينار
- تكاليف الكهرباء 80 ألف دينار
- تكاليف الغذاء 250 ألف دينار
- تكاليف الملابس 40 ألف دينار
- تكاليف النقل 80 ألف دينار
- تكاليف الرعاية الصحية 50 ألف دينار

لكي يتم انشاء نظام رواتب في أي بلد يجب النظر بتمعن لطبيعة المجتمع في هذا البلد بداية بطريقة عيشه وعاداته ومستوى ثقافته وماهي الحاجات الأساسية له وماهي الحاجات الأقل من الأساسية وماهي الحاجات الثانوية وماهي الحاجات الهامشية او الغير مهمة وبأي أسعار يتم شراءها.

إضافة الى مستوى قيمة العملة المحلية عند مبادلتها بالعملة العالمية، وهل البلد مُنتج سواء زراعياً او صناعياً، فإذا كان منتج ماهي أسعار السلع والخدمات المنتجة محلياً، وإذا كان يستورد اغلب السلع ماهي قيمتها المادية وقيمة الكمرك والضرائب المضافة على قيمتها وبالتالي بأي سعر تصل للمواطن.

كذلك يجب معرفة قيمة الميزانية التشغيلية وامكانياتها في تغطية مجمل رواتب الموظفين وهل هناك فائض في اموال الميزانية الاستثمارية يمكن نقلها للميزانية التشغيلية طبعاً بعد اكمال التخصيصات للمشاريع المخطط تنفيذها، بمعنى ما هو اعلى رقم يمكن ان تصل اليه الميزانية التشغيلية لتغطية رواتب الموظفين.

ومن المهم ايضاً معرفة مستوى تضخم الأسعار ومراقبة كمية النقد الموجودة بالسوق لأن نظام الأجور هو أحد الركائز الأساسية للتحكم في تضخم الأسعار والنقد المطروح في السوق. معلومات كثيرة ومؤشرات عديدة يلزم توفرها لأنشاء نظام للرواتب، ويجب على الباحث العمل على توفير أكبر قدر من هذه المعلومات والمؤشرات عسى ولعل ان ينجح في تحقيق اهداف هذا البحث المهم.

أهم المؤشرات الاقتصادية الخاصة بالمجتمع والسوق العراقية التي تساعدنا في انشاء نظام رواتب الموظفين

#### 1. مؤشر تكلفة المعيشة (cost of living index) [1]

هو مقياس يقيس تكاليف المعيشة من حيث السكن والطاقة والغذاء والالبسة والنقل والرعاية الصحية والتعليم والترفيه في أي بلد او أي مدينة المراد العيش فيها.

بالتالي سوف يتغير مؤشر تكلفة المعيشة وحسب البلدان او المدن كون تكلفة عوامل انتاج السلع والخدمات (المواد الأولية، الموارد البشرية، مستوى التكنولوجيا الحديثة،... الخ) متغيرة

معناها اننا شعب يستهلك أكثر مما ينتج، فيجب إعادة النظر بتفاصيل التخصيصات للموازنة التشغيلية وإلغاء الثانوية منها وتحويلها الى الموازنة الاستثمارية لإنشاء المشاريع التنموية المهمة ذات الارباح الكبيرة سواء على المستوى البشري او المادي.

ان زيادة الرواتب والمكافآت يؤدي الى تضخم الأسعار وبالتالي يجب ان تكون الزيادة مدروسة التأثيرات لكي نتخذ القرار الصحيح.

#### 4. مؤشر نسبة عدد المستفيدين من رواتب القطاع العام الى

##### عدد السكان وقوة العمل [3] [4]

ان اجمالي المستفيدين من الرواتب كالموظفين والمتقاعدين والمشمولين برواتب الرعاية الاجتماعية البالغ عددهم 10 ملايين عراقي تقريبا والذين يشكلون:

نسبة 22% من عدد سكان العراق البالغ عددهم (46118793) نسبة 36% من عدد افراد قوة العمل البالغ عددهم (27855751) اللذين تتراوح أعمارهم (15-65)

هي نسب كبيرة جدا مقارنة مع الإنتاج الضعيف خاصة في المجالات الزراعية والصناعية، حيث نستورد اغلب السلع والبضائع من البلدان العربية والأجنبية.

وعند النظر لنسبة اعداد الموظفين والمتقاعدين والمشمولين برواتب الرعاية الاجتماعية الى عدد افراد القوة العاملة في العراق التي هي (36%) نراها تفوق الثلث بمعنى هناك توظيف أكثر من الحاجة مما يسبب ترهل وظيفي عالي يقابله انتاج ضعيف في القطاع الزراعي والصناعي وغيرها من القطاعات وهذا الإنتاج الضعيف يؤدي الى أرباح قليلة

#### 5. مؤشر متوسط حصة الموظف من اجمالي رواتب القطاع

##### العام [3]

تبلغ اعداد الموظفين على الملاك الدائم نحو 4 ملايين و50 ألف والمبلغ المخصص لهم هي 63.338 ترليون دينار بالتالي فأن متوسط حصة كل موظف من المبلغ هو (1.581) مليون وخمسمائة وواحد وثمانون ألف دينار شهرياً.

وهذا المبلغ ليس كبير قياسا مع معاشات الدول النفطية بل يعد مبلغاً ضعيفاً. وبما انه اعداد الموظفين كبيرة واقتصادنا ريعي يعتمد على مبيعات النفط بنسبة 90% فيجب ان يكون درجات سلم الرواتب مقارب لهذا المتوسط وتتمحور حوله ولا تكون اعلى منه كثيراً.

#### تحليل المؤشرات أعلاه

في هذا الموضوع أوضح ان هناك مؤشرات تبين التأثير بشكل عام على اجمالي الرواتب وهناك مؤشرات تبين المقدار المناسب او المتاح للراتب وتبين حدود الرواتب.

النوع الأول يساعدنا في رسم سياسة ممتازة للاقتصاد العراقي مما يتيح لنا انشاء أفضل نظام للرواتب.

النوع الثاني يساعدنا في انشاء سلم لرواتب الموظفين مناسب يحقق العدالة بين الموظفين حسب مميزاتهم مما يحقق الرضا الوظيفي لديهم ويحقق توازن السوق العراقية واستقرارها.

- عند النظر الى مؤشر تكلفة المعيشة وجدنا ان مبلغ 800 ألف دينار يكفي لسد الاحتياجات الأساسية لعائلة مكونة من أربع افراد، بمعنى ان فرد واحد يعمل مقابل راتب

نلاحظ هنا انه تم اهمال تكاليف التعليم لان التعليم مجاني في العراق واهمال تكاليف الترفيه أيضا لأننا أشرنا انه هذه هي الحد الأدنى لتكلفة العيش في العراق.

ان مجموع تكلفة العيش في المناطق الفقيرة وبالحد الأدنى هي 800 ألف دينار لعائلة مكونة من أربعة افراد، اذن يستطيع فردان بصفة (موظفان براتب لكل منهما مقداره 400 ألف دينار) من اعالة هذه العائلة او يستطيع فرد واحد بصفة (موظف براتب مقداره 800 ألف دينار) من اعالة هذه العائلة

ان سياسة وضع الحد الأدنى للأجور يتطلب فهما للعديد من المؤشرات ومن أهمها مؤشر تكلفة المعيشة لكي نقيس مجموعة التكاليف الأساسية للعيش في أخص المدن وبالتالي اقتناء أرخص السلع والخدمات.

#### 2. مؤشر مستويات قيم الأجور في القطاع الخاص [2]

عند جمع بيانات عن قيم الأجور للقطاع الخاص في العراق نلاحظ ان اغلب هذه القيم تتراوح ضمن حدود (200-1600) ألف دينار شهريا حسب الاختصاصات والمهارات وساعات العمل المحددة.

نلاحظ ان كلما أصبحت أجور العاملين في القطاع الخاص اقل من اقرانهم في القطاع العام سوف تحصل هجرة للعاملين من القطاع الخاص الى العام (هذا ما يفسر إصرار المواطنين على التعيين في مؤسسات القطاع العام حاليا وترك العمل في القطاع الخاص)، وإذا كانت اجورهم أكثر سوف تصبح الهجرة عكسية. بالتالي من المهم عند بناء سلم رواتب الموظفين في القطاع العام ان تتقارب حدود اجوره مع حدود أجور القطاع الخاص لأقامه حالة التوازن بين أجور القطاعين، مما يؤدي الى استقرار سوق العمل وعدم حدوث هجرة للعاملين في أي قطاع الى القطاع الاخر، ان استمرارية هذا التوازن سوف يرفع من الإنتاجية الى اقصى حد ممكن ويوثق العلاقة بين القطاعين لإقامة شركات مستقبلية.

#### 3. مؤشر نسبة اجمالي رواتب موظفي القطاع العام الى

##### الإيرادات [3]

كما نعلم ان اقتصاد العراق ريعي يعتمد اعتمادا شبه كلي على مبيعات النفط، حيث تشكل نسبة الإيرادات النفطية 90% من الإيرادات الاجمالية.

وحسب موازنة 2024 فأن اجمالي الرواتب والمكافآت 85.740 ترليون دينار وتفصل كالاتي:

رواتب الموظفين 63.338 ترليون دينار

رواتب تقاعد المدنيين 7.868 ترليون دينار

رواتب تقاعد العسكريين 6.566 ترليون دينار

مكافآت نهاية الخدمة التقاعدية 1.751 ترليون دينار

رواتب الرعاية الاجتماعية 6.217 ترليون دينار

وبذلك فأن اجمالي الرواتب والمكافآت تشكل نسبة 71% من الإيرادات النفطية وهذه نسبة تشكل ضغط كبير على الموازنة العامة للبلد، وبالنتيجة تضعف الموازنة الاستثمارية التي هي أساس نهوض المشاريع التنموية في مجالات الطاقة والزراعة والصناعة والتعليم... الخ

ان زيادة تخصيصات الموازنة التشغيلية على حساب نقصان تخصيصات الموازنة الاستثمارية هو كارثة حقيقية

المستفيدين من الرواتب الى قوة العمل هي 36% طيب وماهي كمية ونوعية الإنتاج؟ انتاجنا ضعيف حتى خلال السنين الماضية لم نحقق اكتفانا الذاتي من المواد الغذائية والخضراوات والفواكه، بمعنى اننا لم نحقق ما يسمى بالأمن الغذائي، وعلى مستوى الألبسة اغلبها استيراد من تركيا والصين، وعلى مستوى المواد الكهربائية والانشائية استيراد أيضا، وعلى مستوى الأجهزة التكنولوجية والهندسية والطبية استيراد أيضا وغيرها من المواد اغلبها استيراد، معنى ذلك اننا دولة مستهلكة وليست منتجة وهذه كارثة. اذن يجب اولاً ان نبدأ بالإنتاج في القطاع العام لسد مبالغ الرواتب من الارباح، ثانياً يجب فتح قطاعات انتاجية ومصانع أخرى وبالتالي امتصاص الاعداد الكبيرة للموظفين ما يسمى بالبطالة المقنعة وتشغيلها فنجني الأرباح ونسد الرواتب مبتعدين عن الاستدانة.

• يتيح مؤشر متوسط حصة الموظف من اجمالي رواتب القطاع العام معرفة حصة الموظف على الملاك الدائم من اجمالي الرواتب والذي هو (1.581) مليون وخمسمائة وواحد وثمانون ألف دينار ويساعدنا في انشاء حدود لسلم الرواتب تتمحور حول هذا المقدار من المبلغ مع عدم اهمال بقية المؤشرات لتطوير سلم الرواتب حالياً ومستقبلاً.

#### نظام الرواتب وعلاقته بالرضا الوظيفي والإنتاجية وأسعار السلع والخدمات [5] [6]

ان زيادة الرواتب تؤدي الى ترسيخ حالة الرضا الوظيفي لدى الموظفين مما يشعرهم بحالة من الاطمئنان والاستقرار في وظيفتهم وعدم البحث عن وظيفة أخرى.

ان زيادة الرواتب تؤدي الى تحفيز الموظفين لزيادة الإنتاجية. ان زيادة الرواتب تؤدي الى زيادة القوة الشرائية وبالتالي زيادة الطلب على السلع والخدمات مما يؤدي الى تخضيم أسعارها مما يعني الدخول في ظاهرة الوهم النقدي.

السؤال الأهم هو كيف ننشئ نظام رواتب يحقق نسب عالية من الرضا الوظيفي ومن تحفيز الموظفين لزيادة الإنتاجية وتجنب التضخم العالي لأسعار السلع والخدمات في نفس الوقت. الجواب هو الزيادة المنظمة التي تعتمد على قياس قيمة وصعوبة العناوين الوظيفية المختلفة التي يشغلها الموظفون حسب مؤهلاتهم ومميزاتهم وخبراتهم وسنين خدمتهم وقياس تكلفة المعيشة للموظفين في بلدهم وقياس الامكانية المادية للدولة في تغطية هذه الرواتب وقياس إمكانية الدولة في التوظيف شرط وجود حاجة حقيقية وليس تكديس الموظفين بدون عمل، إضافة الى مراعاة أهمية مقارنة قيم الرواتب في القطاع العام مع قيم الأجور في القطاع الخاص لترسيخ حالة التوازن والقوة في السوق.

#### العلاقة بين الانفاق الحكومي والنمو الاقتصادي [7]

ان الانفاق الحكومي هو المحرك الرئيسي لعجلة النمو الاقتصادي في البلدان شرط ان يكون الانفاق فعالاً وفي المجالات المطلوبة التي تشكل تنمية مستدامة ومشاريع مهمة تترك اثار ربحية على المدى القريب او البعيد وعلى كافة المستويات هذا

800 يستطيع اعالة هذه العائلة او فردان يعملان مقابل راتب 400 ألف دينار لكل منهما يستطيعان اعالة هذه العائلة المتكونة من اربع افراد، بمعنى يستطيع ان يعمل نصف افراد العائلة لسد احتياجاتها من الحاجات الأساسية للعيش وبحد أدنى من الراتب للعمال الغير ماهرين مقداره 400 ألف دينار.

• عند النظر الى مؤشر مستويات قيم الأجور في القطاع الخاص نلاحظ حدود مبالغ هذه الأجور من 200 ألف دينار الى 1600 ألف دينار بمعنى هذا الحد الأدنى والحد الأعلى للأجور يرسم نظام الأجور للعاملين في القطاع الخاص في العراق بداية للعاملين غير المهرة ونهاية بالعاملين الماهرين في اغلب القطاعات، وهذا اقل من أجور العاملين في مؤسسات القطاع العام ذات الأجور المتوسطة والعالية. وعند انشاء نظام الرواتب للموظفين في القطاع العام يجب ان يتقارب مع نظام أجور العاملين في القطاع الخاص مما يساعدنا في خلق حالة من التوازن والعدالة النسبية لنحقق العيش الكريم وحالة الرضا للعاملين في كلا القطاعين.

• عند تدقيق بيانات مؤشر نسبة اجمالي رواتب موظفي القطاع العام الى الإيرادات نجد ان اجمالي رواتب ومكافئات القطاع العام تشكل نسبة 71% من الإيرادات النفطية والتي بدورها تشكل نسبة 90% من الإيرادات الكلية للبلد بالتالي اجمالي الرواتب والمكافئات للقطاع العام والرعاية الاجتماعية يشكل نسبة 64% من الإيرادات الكلية وهذا رقم مخيف بمعنى ان هناك خلل وضعف في الإنتاج وهذا بدوره يعكس مدى ضعف الاقتصاد العراقي مع الأسف.

في الدول المنتجة يجب ان يكون اجمالي الرواتب والمكافئات لا يتجاوز ثلث الإيرادات لكي يسمح بالبحث العلمي وتطوير الإنتاج كماً ونوعاً على كافة المستويات، إضافة الى تعزيز التنمية في كافة المجالات وإقامة المشاريع الاستراتيجية واكمال مشاريع البنى التحتية على أفضل وجه. اذن تشكل اجمالي الرواتب والمكافئات 64% من الإيرادات الكلية استهلاك كبير جدا يعكس:

\*مدى التوظيف الكبير الذي يفوق الحاجة نتيجة الجهل في علم الاقتصاد او محاولة المسؤولين في الدولة ارضاء فئات من الناس لكسب اصواتهم في الانتخابات.

\*هناك شريحة من الموظفين تسلم رواتب عالية خاصة مثلا موظفي رئاسة الجمهورية وموظفي رئاسة مجلس الوزراء وموظفي رئاسة مجلس النواب وموظفي بعض الوزارات التي تخصصاتها كبيرة. اذن يجب تقليل التعيينات بشكل كبير والتقليل أيضا من الرواتب العليا ليصبح مقدار الراتب الكلي بحسب المميزات التي يمتلكها الموظف من الشهادة والخبرة من خلال سنين الخدمة ودرجة صعوبة وظيفته وكفاءته في العمل وحتى مهاراته ومنصبه.

• عند تحليل مؤشر نسبة عدد المستفيدين من رواتب القطاع العام الى عدد السكان وقوة العمل، نلاحظ ان نسبة عدد

ملحوظ، وخلاف ذلك سوف نربي قواعد استهلاكية تستهلك ما ينتجه ويجني أرباحه الدول الأخرى.

#### مقترح انشاء سلم رواتب الموظفين المدني الموحد

من خلال ما تقدم من شرح وتحليل لأهم المؤشرات الاقتصادية بالمجتمع والسوق العراقية التي تؤثر وتتأثر بنظام الرواتب وعلاقة الرضا الوظيفي والإنتاجية والأسعار بهذا النظام أصبحت لدينا الرؤية واضحة للسياسة الاقتصادية التي يُبنى من خلالها نظام وسلم رواتب بشكل عادل يتناسب مع شهادة الموظف ومدة خدمته وكفاءته في العمل ومنصبه ومميزاته الأخرى، ويتناسب مع تكلفه عيشه ومتوازن يتناسب مع حجم إيرادات بلدنا مع عدم المساس بتمويل المشاريع التنموية بمختلف القطاعات، والتزامات بلدنا بسداد الديون والقروض التي بذمتها.

من جهة، ومن جهة أخرى الانفاق الحكومي بشكل (رواتب ومكافآت واعانات) والتي بزيادتها تحفز الطلب الكلي على السلع والخدمات مما يؤدي الى زيادة التصنيع والعرض لهذه المنتجات والخدمات وعندها يزيد الناتج المحلي الإجمالي وهذا يعني تحقيق تقدم في النمو الاقتصادي.

وإذا كانت تصنيع اغلب السلع والخدمات هو من خارج بلدنا العراق بدأ من المحاصيل الزراعية وانتهاء بالمنتجات الصناعية بأنواعها، معنى هذا ان زيادة الانفاق الحكومي بشكل (رواتب ومكافآت واعانات) يستفيد منه الدول المصنعة لهذه المنتجات من خلال بناء قاعدة إنتاجية كبيرة تدر عليها أرباح كثيرة مما يساهم في زيادة ناتجهم المحلي الإجمالي ورفع نموهم الاقتصادي. ان أي زيادة بالإنفاق الحكومي مثل زيادة (الرواتب والمكافآت والاعانات) يجب ان يقابلها زيادة في الإنتاجية بشكل

الدرجة	الراتب الاسمي	القيمة المضافة على أساس نسبة مخصصات الشهادة	الراتب الاسمي+القيمة المضافة للشهادة
الامتياز	1200000		
الاولى	1050000		
الثانية	900000		
الثالثة	800000		
الرابعة	725000		
الخامسة	650000	دكتوراه 100% = 650000	1300000
السادسة	600000	ماجستير 75% = 450000	1050000
السابعة	550000	دبلوم عالي 60% = 330000	880000
		+ قدم سنتان	
الثامنة	500000	بكالوريوس 50% = 275000	825000
		+ قدم سنتان	
التاسعة	450000	دبلوم 40% = 200000	700000
		+ قدم سنتان	
العاشر	400000	اعدادية 30% = 150000	650000
		متوسطة 20% = 90000	540000
العاشر	400000	ابتدائية 10% = 40000	440000
		+ قدم سنتان	
		يقرأ ويكتب 0% = 0	400000

يُعيّن حامل (الشهادة الابتدائية) في المرحلة الثالثة من الدرجة العاشرة براتب اسمي مقداره 400 ألف دينار وبمخصصات شهادة (10% من الراتب الاسمي) فينتج راتب مقداره 440 ألف دينار

يُعيّن حامل (الشهادة المتوسطة) في المرحلة الأولى من الدرجة التاسعة براتب اسمي مقداره 450 ألف دينار وبمخصصات شهادة (20% من الراتب الاسمي) فينتج راتب مقداره 540 ألف دينار

يُعيّن حامل (الشهادة الإعدادية وما يعادلها) في المرحلة الأولى من الدرجة الثامنة براتب اسمي مقداره 500 ألف دينار وبمخصصات شهادة (30% من الراتب الاسمي) فينتج راتب مقداره 650 ألف دينار

يُعيّن حامل (شهادة الدبلوم وما يعادلها) في المرحلة الثالثة من الدرجة الثامنة براتب اسمي مقداره 500 ألف دينار

تم بناء هذا السلم على أساس درجات رواتب اسمية مرتفعة حتى توازي ارتفاع تكلفة المعيشة من جهة، ولتخفيض او إلغاء بعض المخصصات التي اعتمدها بعض الوزارات والجهات الغير مرتبطة بوزارة في السنوات الماضية بشكل غير مدروس وغير متوازن من جهة أخرى، وصولاً لتحقيق اهداف هذا البحث.

يتكون هذا السلم من الدرجة العاشرة الى درجة الامتياز حيث حدود الراتب الاسمي (تبدأ من 400 ألف دينار وتنتهي بـ 1200 ألف دينار) كما في الجدول أعلاه

تضاف لها مبلغ (مخصصات الشهادة) كنسبة من الراتب الاسمي والتي (تبدأ من 0% وتنتهي بـ 100%) كما في الجدول أعلاه حيث:

يُعيّن الذي يقرأ ويكتب فقط (بدون شهادة) في المرحلة الأولى من الدرجة العاشرة براتب اسمي مقداره 400 ألف دينار وبمخصصات شهادة 0 فينتج راتب مقداره 400 ألف دينار

الغاء (مخصصات الزوجية والأطفال) كونها ليست من مميزات او مهارات الموظف مثلاً قد يكون الموظف الاعزب يعمل بكفاءة أكبر من الموظف المتزوج، بمعنى ان هذا السلم يعتمد على ما تقدم وماهي مهاراتك مثل نظام الأجور في القطاع الخاص والرأسمالي وليس على عدد افراد العائلة لأعالتهم مثل أنظمة الأجور في الدول الاشتراكية.

الغاء (مخصصات غلاء المعيشة) كون في هذا البحث اعتمد سياسة الزيادة المباشرة للراتب الاسمي ولا يوجد داعي لإدراج عدد من المخصصات التي تزيد من تعقيد السلم بشكل كبير ونحن في نفس الوقت نستطيع زيادة الراتب الاسمي بشكل مباشر.

#### العلاوة

هذا السلم اعتمد مبدأ الزيادة والتبسيط بمعنى انه تمت الزيادة على الراتب الاسمي أكثر مما في سلم الرواتب السابق على حساب الغاء العلاوة، حيث وجدت ان جهد وتفصيل احتساب العلاوة السنوية كمية من الروتين مبالغ بها، إضافة الى ان زيادة الخبرة عند الموظف عند اكمال السنة أكثر مما يقابلها من مبلغ العلاوة، (على هذا الأساس نقترح الغاء العلاوة) وتتم الزيادة على الراتب عند الترفيع.

#### الترفيع

مبدئياً يكون الترفيع في هذا السلم كل خمس سنوات لجميع الدرجات، وعند الحصول على كتاب شكر فأنها تقرب الترفيع شهراً واحداً وهكذا الى حد عشر كتب شكر تقرب الترفيع عشرة أشهر فتصبح مدة الترفيع أربع سنوات وشهرين لجميع درجات هذا السلم.

#### التمثيل الاحصائي للبيانات

عند تمثيل بيانات [شهادات الموظفين وما يقابلها من رواتب (الاسمي+مبلغ نسبة الشهادة) عند اول تعيين] على خط الاعداد كما هو ات:

وبمخصصات شهادة (40% من الراتب الاسمي) فينتج راتب مقداره 700 ألف دينار

يُعيّن حامل (شهادة البكالوريوس) في المرحلة الأولى من الدرجة السابعة براتب اسمي مقداره 550 ألف دينار وبمخصصات شهادة (50% من الراتب الاسمي) فينتج راتب مقداره 825 ألف دينار

يُعيّن حامل (شهادة الدبلوم العالي) في المرحلة الثالثة من الدرجة السابعة براتب اسمي مقداره 550 ألف دينار وبمخصصات شهادة (60% من الراتب الاسمي) فينتج راتب مقداره 880 ألف دينار

يُعيّن حامل (شهادة الماجستير) في المرحلة الأولى من الدرجة السادسة براتب اسمي مقداره 600 ألف دينار وبمخصصات شهادة (75% من الراتب الاسمي) فينتج راتب مقداره 1050 ألف دينار

يُعيّن حامل (شهادة الدكتوراه) في المرحلة الأولى من الدرجة الخامسة براتب اسمي مقداره 650 ألف دينار وبمخصصات شهادة (100% من الراتب الاسمي) فينتج راتب مقداره 1300 ألف دينار

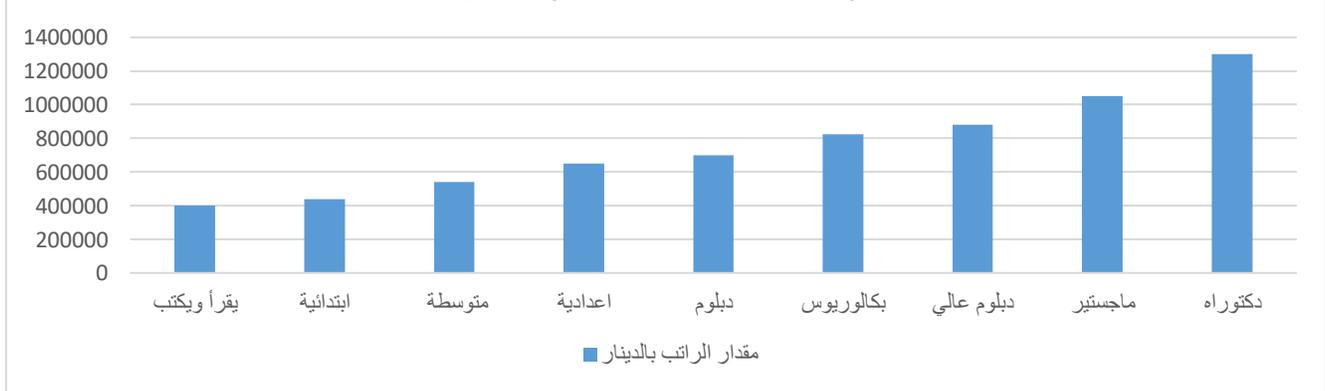
تضاف (مخصصات اللقب العلمي) بنسبة 15% من الراتب الاسمي لكل لقب علمي بدأ من لقب (مدرس مساعد)

تضاف (مخصصات النقل) إذا لم توفر الدائرة خطوط نقل بمبلغ 30، 40، 50 ألف وحسب يُعد مناطق السكن

تضاف (مخصصات الساعات الإضافية) بمبلغ 5 الاف دينار للساعة الواحدة

تضاف (مخصصات المنصب) بنسبة 15% من الراتب الاسمي لمسؤول الشعبة وبنسبة 15% من الراتب الاسمي لمعاون مدير القسم وبنسبة 25% من الراتب الاسمي لمدير القسم وبنسبة 50% من الراتب الاسمي لمعاون مدير العام.

الراتب حسب الشهادة عند اول تعيين



2. زيادة يحصل عليها الموظف حامل شهادة الدبلوم ويكون راتبه أقرب للموظف حامل الشهادة الإعدادية من الموظف حامل شهادة البكالوريوس كونه يحصل على سنتين قدم
3. زيادة يحصل عليها الموظف حامل شهادة الدبلوم العالي ويكون راتبه أقرب للموظف حامل شهادة البكالوريوس من حامل شهادة الماجستير كونه يحصل على سنتين قدم

نلاحظ بشكل عام زيادة تصاعدياً للرواتب مع ارتفاع مستوى التحصيل الدراسي (الشهادات) تبدأ من (400000) دينار وتنتهي الى (1300000) دينار عند اول تعيين.

ونلاحظ بشكل مفصل الاتي:

1. زيادة طفيفة يحصل عليها الموظف حامل شهادة الابتدائية عن الذي يقرأ ويكتب

وهذه نسبة مرتفعة أصبحت تؤثر على الموازنة الاستثمارية وتؤثر تمويل المشاريع التنموية الزراعية والصناعية والبنى التحتية وغيرها، إضافة الى ازدياد عجز الموازنة وهذا يشكل جرس انذار للدولة.

4. ان نسبة اعداد المستفيدين من الرواتب كالموظفين والمتقاعدين والمشمولين برواتب الرعاية الاجتماعية الى اعداد افراد قوة العمل تشكل 36% بمعنى ان الدولة تعول اكثر من ثلث افراد قوة العمل اللتي أعمارهم بين (15-65) وهذه نسبة كبيرة مقارنة بالإنتاج الضعيف في كافة المجالات الزراعية والصناعية والتكنولوجية وغيرها، حيث نستورد اغلب السلع والبضائع من البلدان العربية والأجنبية، اذن استمرار التعيينات وتوسيع فئات المشمولين بالرعاية الاجتماعية يؤدي بمرور الوقت الى صعوبة تغطية جميع مبالغ الرواتب والذخائر باتجاه الدين الذي يتفاقم تدريجيا ويؤدي الى الإفلاس .

5. ان متوسط حصة الموظف من اجمالي رواتب القطاع العام هو (1.581) مليون دينار يؤثر ضعف الرواتب في بلدنا مقارنة مع رواتب الموظفين في البلدان النفطية الأخرى.

6. اعتماد الشهادة كمتغير أساس في بناء سلم رواتب الموظفين، حيث من خلالها يتم تعيين الموظف في الدرجة المناسبة لهذه الشهادة، وكونها البناء العلمي السليم لمختلف الاعمال وعلى أساسها يتم تطوير المهارات بشكل أفضل.

7. اعتماد سنين الخدمة كمتغير أساس في بناء سلم رواتب الموظفين، حيث من خلاله يترفع الى الدرجة الأعلى من درجته السابقة، وكونها تضيف تمرس وخبرة للموظف في أداء أصعب الاعمال وحل مشكلاته.

8. اعتماد اللقب العلمي كمتغير أساس في بناء سلم رواتب الموظفين، كون البحث العلمي وتطويره هو أساس لنجاح المؤسسة أي كانت إنتاجية ام خدمية.

9. اعتماد المنصب كمتغير أساس في بناء سلم رواتب الموظفين، كون اعتلاء المناصب يمثل مسؤولية كبيرة ويحتاج شخصية شجاعة وخبرة إدارية وفنية لازمة لتسيير اعمال أي جزء من أجزاء المؤسسة.

10. اعتماد النقل كمتغير أساس في بناء سلم رواتب الموظفين، حيث يجب المساواة بين الموظفين اللذين ينتقلون ضمن خطوط نقل المؤسسة والموظفين اللذين لا ينتقلون ضمن هذه الخطوط بتعويضهم بمبالغ مالية معينة.

11. اعتماد الساعات الإضافية بعد الدوام الرسمي كمتغير أساس في بناء سلم رواتب الموظفين، كون الجهد الإضافي الذي يبذله الموظف يستحق عليه مقابل.

#### التوصيات:

1. يجب مراجعة نظام الرواتب كل ثلاث سنوات ليتوافق مع سعر صرف العملة المحلية تجاه العملة العالمية وكلفة المعيشة في بلدنا العزيز من حيث أسعار السلع والخدمات الأساسية ويتوافق مع كافة العوامل في المجتمع والسوق العراقية المؤثرة عليه التي تم ذكر أهمها في هذا البحث، وفي حال حدثت تغييرات في أسعار السلع والخدمات بشكل مفاجئ يراجع نظام الرواتب لاحتواء هذه التغييرات.

4. ان مقدار الراتب المتضمن (مبلغ الراتب الاسمي+مبلغ نسبة الشهادة) ضمن جميع الدرجات في سلم الرواتب المقترح هو أكبر من قرينه في سلم الرواتب النافذ حالياً **المعوقات التي واجهتني عند جمع بيانات المخصصات المالية الممنوحة للموظفين**

عند جمع هذه البيانات ذهبت الى وزارة المالية بكتاب تسهيل مهمة باحث ، واخبرتهم عن حاجتي لمعرفة بيانات المخصصات المالية الممنوحة للموظفين في مختلف الوزارات والهيئات ، فرغم أهمية وحساسية البيانات الا انهم ابدو تقديرهم لبحثي وتعاونهم معي وأخبروني ان عالية الذهاب الى دائرة الموازنة فذهبت وطلبت منهم البيانات فأجابوني بعدم امتلاك هكذا بيانات ، وذهبت الى دائرة الصرف ولم اجد هذه البيانات أيضا ، وذهبت الى دائرة المحاسبة ولم اجد هذه البيانات أيضا ، وذهبت الى الدائرة الاقتصادية ولم اجد هذه البيانات أيضا ، وذهبت الى الدائرة القانونية ولم اجد هذه البيانات أيضا ، وكان الجواب هو وجود بيانات مخصصات موظفي وزارة المالية فقط ، ولا توجد بيانات مخصصات الوزارات الأخرى الا بشكل مبالغ كلية لأنها تُصرف بشكل كلي من قبل وزارة المالية الى الوزارات الأخرى وليس بشكل مفرد للموظف الواحد ، وعندما سألت عن السند القانوني او القرار لصرف هذه المخصصات اخبروني ان هناك مجموعة من القرارات سواء صادرة من مجلس النواب او مجلس الوزراء او غيرها ويحتفظ بها في الدائرة القانونية الا انها كثيرة جداً وبتواريخ مختلفة ولم تُنظم بها إحصائية مع شديد الأسف . وخرجت من الوزارة بلا فائدة مع الأسف .

يجب دراسة معلومات كافة المخصصات الممنوحة للموظفين في الوزارات المختلفة او الجهات الغير مرتبطة بوزارة لترشيحها بالشكل الذي يؤدي الى عدالة توزيع الرواتب بين موظفين الوزارات المختلفة، وفي حال تزويدي بهذه المعلومات بشكل دقيق وكامل سوف اطور هذا البحث بشكل أفضل ان شاء الله.

#### الاستنتاجات:

1. ان أنظمة الرواتب هي أنظمة متغيرة وليست ثابتة بمعنى انها متغيرة وفق مُتغيرات السوق من سعر صرف العملة المحلية تجاه العملة العالمية وأسعار السلع والخدمات التي تشكل كُلف العيش، بل وحتى طبيعة الوظائف وندرتها وصعوبتها، إضافة الى ان أي تغيير في السياسة الاقتصادية للدولة سوف ينعكس على نظام الرواتب وتشريعاته حتى وان كان بشكل غير مباشر .

2. ان قيم اغلب أجور الموظفين في القطاع الخاص اقل من قيم أجور الموظفين في مؤسسات القطاع العام (خاصة ذات الرواتب المتوسطة والمرتفعة منها)، فضلا عن تمتع موظف القطاع العام المحال الى التقاعد مكافأة نهاية الخدمة وراتب تقاعدي يفوق اليه الموظف العامل في القطاع الخاص رغم سن قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (18) لسنة 2023.

3. ان الرواتب والمكافآت للموظفين والمتقاعدين المدنيين والعسكريين والرعاية الاجتماعية للعاطلين تشكل نسبة 64% من الإيرادات الكلية في موازنة بلدنا لعام 2024

2. عند انشاء نظام رواتب موظفين القطاع العام او تعديله نؤكد أهمية المقارنة بين رواتب الموظفين بالقطاع العام ورواتب الموظفين بالقطاع الخاص ولكافة الوظائف والمهن، كون هذا الشرط مهم لقوة واستقرار سوق العمل ونجاح الشراكة بين القطاعين وتجنب حدوث ظاهرة الهجرة بينهما، مما يساعدنا في خلق حالة من التوازن والعدالة النسبية لنحقق الرضا والعيش الكريم للعاملين في كلا القطاعين.
3. ان انشاء نظام رواتب حديث في بلد ما يجب ان يأخذ في عين الاعتبار الامكانية المالية للدولة في تغطية هذه الرواتب بسهولة وبدون تكلأ، كون الامن الاقتصادي للبلد يعتمد على تسديد الرواتب في المواعيد المحددة مما يعزز ثقة الموظف بدولته ويعزز قوة العملة والسوق المحلية، ومن المهم ان تشكل مبالغ الرواتب حصتها المقررة من الموازنة التشغيلية وعدم التجاوز على الموازنة الاستثمارية، كون الأخيرة مخصصة للمشاريع التنموية والصناعية والزراعية .... الخ، وعلى أساسها يتطور البلد، (حيث نسبة اجمالي الرواتب الى الإيرادات الكلية في الدول المتقدمة لا يتجاوز الثلث).
4. ان نسبة اعداد المستفيدين من الرواتب والمكافئات من الموظفين والمتقاعدين والمشمولين بالرعاية الاجتماعية الى اعداد القوة العاملة في البلد فاقت الثلث وهذا يؤثر الى وجوب إيقاف التعيينات وترشيد شمول بعض الفئات بالرعاية الاجتماعية.
5. يجب على المختصين عمل دراسة جدوى لكل مشروع زراعي وصناعي حكومي سواء كان يعمل حاليا او متكلأ او متوقف، لكي يتسنى الى الحكومة اتخاذ القرارات المناسبة لها من غلق المشاريع الخاسرة او فتح المشاريع المجدية ربحياً وتوسيعها، هذا بهدف جني الأرباح من جهة وتطوير هذه المشاريع من جهة أخرى لتغطية الطلب المحلي من المنتجات أولاً والطلب العالمي ثانياً، هذا التوسع في الإنتاج يزيد من الناتج المحلي الإجمالي ويقضي على ظاهرة البطالة المقنعة نهائياً.
6. تشجيع القطاع الخاص ورجال الاعمال على فتح مشاريع جديدة من خلال الاستثمار لزيادة إنتاجية البلد من مختلف البضائع والخدمات شرط تشغيل ايدي عاملة محلية لتقليل اعداد البطالة في بلدنا، وبالتالي رفع الحرج والتخفيف عن كاهل الحكومة في تعيين شرائح العاطلين عن العمل وهذا يؤدي الى تقليل اعداد الرواتب التي تقلل بدورها من حجم الميزانية التشغيلية وتزيد من حجم الميزانية الاستثمارية التي تمول مشاريع البنى التحتية والتنمية المستدامة ونعيش بحالة من الازدهار في بلدنا العزيز.
7. يجب اعتماد مؤشر متوسط حصة الموظف من اجمالي الرواتب كدليل لبناء أي سلم رواتب مستقبلا ولذلك لبيان المعدل الذي على اساسه تتمحور درجات الرواتب والتي يستطيع تغطيتها مبلغ اجمالي الرواتب، واعتماده كدليل يقيس قوة او ضعف الإنتاجية في بلدنا.
8. اعتماد الشهادة وسنين الخدمة واللقب العلمي والمنصب والساعات الإضافية والنقل كمتغيرات أساسية لإنشاء أي
9. إضافة نظام للمكافئات المعنوية والمادية وان كانت رمزية لكن لها الأثر الكبير في تعزيز الانتماء للمؤسسة والشعور بالرضا وتشجيع الموظف على زيادة الإنتاجية وإطلاق خاصية الابتكار لديه.
10. اوصي بتعدد البحوث في موضوع انشاء سلم رواتب الموظفين كونه مهم في إرساء العدالة والرضا بين موظفي مؤسسات الدولة المختلفة ويؤسس لاقتصاد عراقي قوي ومستقر وتنمية مستدامة، وتقليل الطبقة الاجتماعية التي حصلت نتيجة الدخول المتباينة بين شرائح موظفين الوزارات أفقرية وموظفين الوزارات الغنية ان صح التعبير. هذا كله يوحي بضرورة البحث في هذا الموضوع بل وحتى تعدد الأبحاث لأتاحة الفرصة الى الحكومة لدراساتهم واختيار الأفضل ثم تطبيقه.
11. اوصي بإنشاء لجنة ثابتة تتكون من خبراء في وزارة المالية والتخطيط بالإضافة الى ممثل واحد عن كل وزارة لمراجعة نظام رواتب الموظفين كل ثلاث سنوات اولاً والنظر في القوانين التي يترتب عليها إضافات او خصومات مالية من الموظفين وابداء التوصية العلمية قبل إقرارها من مجلس النواب او مجلس الوزراء ثانياً.

#### توافر البيانات:

تم تضمين البيانات المستخدمة لدعم نتائج هذه الدراسة في المقالة.

#### تضارب المصالح:

يعلن المؤلفون أنه ليس لديهم تضارب في المصالح.

#### موارد التمويل:

لم يتم تلقي اي دعم مالي.

#### شكر وتقدير:

لا أحد.

#### References:

1. Faster capital, 2025 “cost of living index vs: price index: what’s the difference “.
2. Mudriyyat Iḥṣā’ al-Sukkān wa-al-Quwā al-‘Āmila. (2023). *Mash Sūq al-‘Amal fī al-Qitā’ al-Khāṣ fī al-‘Irāq li-sanat 2021. Hay’at al-Iḥṣā’ wa-Nuzum al-Ma’lūmāt al-Jughrāfiyya, Wizārat al-Takḥtī, Jumhūriyyat al-‘Irāq.*
3. Infoloplus. (2025). *Kam tabluḡh rawātīb muwazzafī wa-mutaqā’idī al-‘Irāq fī muwāzanat 2024?*

6. Ibrāhīm, Aḥmad Muḥammad Ḥusayn. (2017). *ʿAlāqat al-ujūr bi-al-taḍakhkhum wa-al-intājiyya fī al-iqtisād al-Miṣrī*. *Majallat al-Buḥūth al-Tijāriyya*, 39.
7. Shuʿbat al-Namādhij al-Iqtisādiyya. (2021). *Taqdīr al-ʿalāqa bayna al-infāq al-ḥukūmī wa-al-nātij al-maḥallī al-ijmālī (unmūdhaj qiyāsī)*. Qism al-Siyāsāt al-Kulliyya wa-Bināʿ al-Namādhij al-Iqtisādiyya, Dāʿirat al-Siyāsāt al-Iqtisādiyya wa-al-Māliyya, Wizārat al-Takhṭīt, Jumhūriyyat al-ʿIrāq.
4. Mudīriyyat Iḥṣāʾ al-Sukkān wa-al-Quwā al-ʿĀmila. (2024). *Tahlīl natāʾij al-taʿdād al-ʿāmm lil-sukkān wa-al-masākin li-sanat 2024 (al-ʿIrāq)*. Hayʾat al-Iḥṣāʾ wa-Nuzum al-Maʿlūmāt al-Jughrāfiyya, Wizārat al-Takhṭīt, Jumhūriyyat al-ʿIrāq.
5. Faṭḥī, Bīnshū. (2018). *Dirāsa qiyāsīyya lil-ʿalāqa bayna al-ujūr wa-al-asʿār fī al-Jazāʾir khilāl al-fatra (1970–2014)*. *Majallat al-Ishʿāʾ lil-Dirāsāt al-Iqtisādiyya*, al-ʿadad al-rābiʿ.