



الفساد وتحديات النزاهة في القطاع العام في العراق دراسة مدعّمة بالأدلة

أيلول 2012



2012

الفساد ونكديان النزاهة في القطاع العام في العراق

دراسة مدعّمة بالادلة

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة
الجهاز المركزي للإحصاء
هيئة النزاهة
هيئة إحصاء إقليم كردستان

أيلول ٢٠١٢



ان فحوى التقرير لا تعكس اراء او سياسات برنامج الامم المتحدة الانمائي، او مكتب الامم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة او اي منظمات اخرى مساهمة، كما انه لا يعني المصادقة عليها.

كما ان التسميات المستخدمة وعرض وتقديم المواد لا تعد تعبيراً عن اراء برنامج الامم المتحدة الانمائي او مكتب الامم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة فيما يتعلق بالهيكلية القانونية لاي دولة او منطقة او مدينة، او سلطاتها، او ما يتعلق بحدودها او جبهاتها.

الصور المرفقة طياً استخدمت لغرض التوضيح فقط، ولا تعتبر ضمن اطر الفساد.

المحتويات

٥	شكر وتقدير
٧	ملخص تنفيذي
١٢	١- استعراض نتائج تحليل الاستبيانات
١٣	٢- النتائج الرئيسية
١٥	٣- تقديم الخدمات العامة في العراق
١٦	٤- والنزاهة
١٨	٥- بناء قواعد البيانات
٢١	(١) الرشوة
٤١	(٢) الفساد
٧٣	(٣) النزاهة
٩٩	(٤) ملاحظات ختامية
١٠٠	(٥) الملحق رقم ١: موظفو الدولة في العراق
١٠٩	(٦) الملحق ٢: ملخص بيانات بحسب الوزارة/المؤسسة
١٨٤	(٧) الملحق المنهجي
١٨٧	الفهرس
١٩٠	فهرس الأشكال

شكر وتقدير

تم إعداد تقرير الفساد وتحديات النزاهة في القطاع العام في العراق كجزء من مشروع «دعم تطبيق اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد في العراق» بإدارة وإشراف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي - مكتب العراق وبمشاركة تقنية من مكتب الأمم المتحدة لمكافحة المخدرات والجريمة.

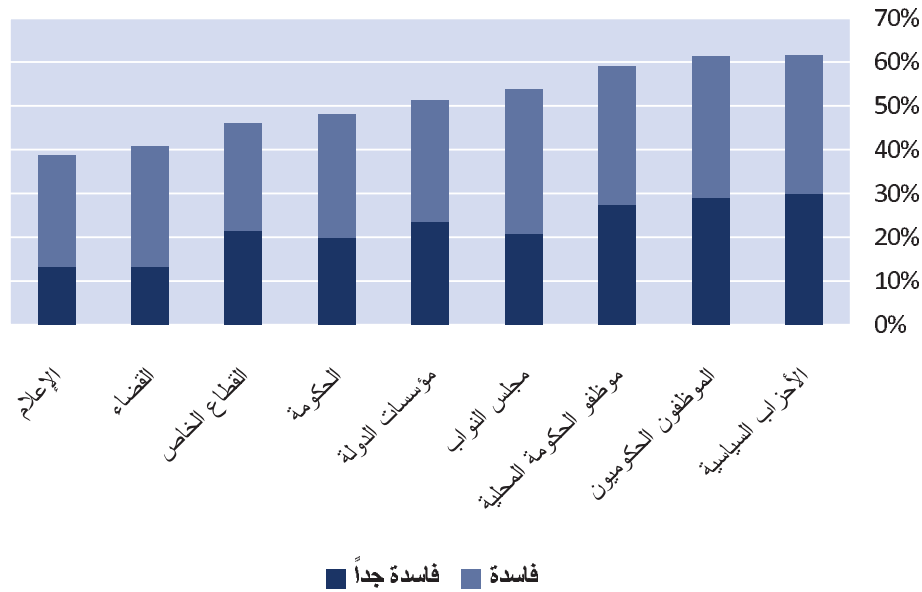
هذا بالإضافة للجهود المشتركة من مكثبي الأمم المتحدة، ساهم بإنجاز هذا العمل من كل من هيئة النزاهة العراقية والجهاز المركزي للإحصاء بوزارة التخطيط العراقية والجهاز المركزي للإحصاء في إقليم كردستان.

وبهذا الصدد يتقدم البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة - مكتب العراق ومكتب الأمم المتحدة لمكافحة المخدرات والجريمة، بالشكر والأمتنان لهيئة النزاهة العراقية والجهاز المركزي للإحصاء بوزارة التخطيط العراقية والجهاز المركزي للإحصاء في إقليم كردستان ولكل من ساهم بإخراج هذا العمل بصورته النهائية، مع كل الامنيات بأن يجد القارئ المرجعية المعتمدة والمعلومة المفيدة بهذا التقرير بما يخدم المصلحة العامة وتقدم العراق.

ملخص تنفيذي

كثيراً ما يقال إن الفساد أحد التحديات الرئيسية التي ينبغي أن تتصدى لها الحكومة العراقية بغية ترسيخ النظام الديمقراطي في البلاد. وقد أثرت هذه المشكلة على الصعيد الدولي، كما أن الغالبية العظمى من العراقيين يؤكدون أن الفساد انتشر في عدة مؤسسات ومنظمات وقطاعات. وفي وقت يؤثر فيه الفساد على عدة جهات فاعلة في المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية - كما هو حال الكثير من بلدان العالم - يعبر المواطنون عن قلق كبير إزاء بعض الجهات العامة الرئيسية في البلاد كالأحزاب السياسية، وموظفي الدولة، ومجلس النواب (الشكل ١).

الشكل ١: نسبة البالغين الذين يرون أن المؤسسات أو القطاعات التالية في العراق قد تكون عرضة للفساد (٢٠١١)



المصدر: مسح شبكة معرفة العراق ٢٠١١

تدل تصورات العراقيين على أن السلوكيات الخاطئة على كافة الصعد غالباً ما تنتقلها وسائل الإعلام أو يواجهها المواطنون مباشرة أثناء تعاملهم مع موظفي الدولة. وفي هذا السياق، تقدم هذه الدراسة أدلة جديدة ليس من أجل فهم أوسع لنطاق الفساد وأشكاله فحسب بل أيضاً من أجل تحليل العوائق التي تقف في طريق زيادة فعالية الحلول التي تقدمها الدولة للفساد وتقييم مواطن الضعف في "منظومة النزاهة" في الدوائر الحكومية.

ولدراسة هذه المواضيع، جرى تحليل بيانات جُمعت حديثاً تركز على وقائع وممارسات الفساد (وليس على فهمه)، وهي تشير إلى أن الفساد تجربة متكررة ومصدر قلق كبير في الحياة اليومية للعراقيين وأنه على الرغم من التقدم المحرز مؤخراً في مكافحته، لا يزال هناك الكثير مما ينبغي فعله لترسيخ النزاهة والمساءلة في دوائر الدولة.

١- استخدمت بيانات من ثلاثة مصادر إحصائية في إعداد هذا التقرير هي: مسح بالعينة لموظفي الدولة (مسح موظفي الخدمة المدنية، ٢٠١١)، ومسح بالعينة للأسر (مسح شبكة معرفة العراق، ٢٠١١)، وبيانات التحقيقات والإدانات المرتبطة بالفساد التي جمعتها هيئة النزاهة (٢٠٠٦-٢٠١١).

١- استعراض نتائج تحليل الاستبيانات

أ- ظاهرة الرشوة: حجمها ، وآلياتها ومكان وزمان ممارستها

عند تقييم مجمل مستويات واتجاهات الفساد في المجتمع ، تقدم تجربة الناس مع الرشوة الإدارية - وهي أحد أشكال الفساد الحاصل بين مراجعي دوائر الدولة (الراشيين) وموظفيها (المرتشين) - عدة مؤشرات رئيسية . وتشير البيانات إلى أن الرشوة ظاهرة شائعة في التعاملات بين الجمهور وموظفي الدولة . ففي عام ٢٠١١ ، بلغت نسبة المواطنين الذين قدموا لموظف حكومي نقوداً أو هدية أو شكراً مادياً على خدمة في مناسبة واحدة على الأقل في السنة السابقة للمسح ١١,٦ ٪ من مجمل المواطنين الذين تعاملوا مع أحد الموظفين مرة واحدة على الأقل في الفترة نفسها (وهو ما يدعى نفسي الرشوة) .

أولاً : النتائج حسب المحافظات والأقليم

إن نسبة انتشار رشوة موظفي الدولة غير متساوية بين المحافظات والأقاليم ، إذ تصل إلى ٢٩,٣ ٪ في بغداد مقارنة مع ٣,٧ ٪ في إقليم كردستان و ١٠,٢ ٪ في بقية المحافظات . وثمة عدة مؤشرات تتيح دراسة غرض الرشوة وأشكالها وأنواعها بصورة أكثر دقة . وقد أفاد ٤٥,٨ ٪ من الراشيين أنهم دفعوا الرشوة لتسريع الإجراءات الإدارية ، مقابل ٢٦,٦ ٪ دفعوها للحصول على معاملة أو خدمة أفضل . وهذا يعني أن الرشوة غالباً ما تستخدم للتغلب على مشاكل تقديم الخدمات العامة أو لتحسين جودتها . وهناك عدة آليات للرشوة ، إذ تقدم البيانات دليلاً قوياً على أن ٢٠ ٪ من الراشيين يدفعونها طواعية أما الباقي فيدفعونها بعد مطالبتهم بذلك ، وفي ٦٥ ٪ من الحالات تُطلب الرشوى علناً أو ضمناً من قبل الموظف المرتشي في حين يُطلب شخص ثالث الرشوة نيابة عنه في ١٤ ٪ منها .

ثانياً : النتائج حسب مهنة الموظف

إن الموظفين الذين يتلقون أكبر عدد من الرشاوى هم الممرضات في المرافق الصحية العامة (١٩ ٪) ، وموظفو المرافق العامة (١٥,٥ ٪) ، والشرطة (١٤,٢ ٪) . ومن منظور أوسع ، يشير وجود الممرضات (والأطباء أيضاً) ضمن الفئات الأكثر تلقياً للرشوة إلى وجود مشاكل خطيرة في عدالة تقديم الخدمات الصحية للجميع . كما يمكن أن نعزو ارتفاع نسبة موظفي المرافق العامة (كهرباء ، مياه . . الخ) إلى العجز المتفشي في تقديم هذه الخدمات إلى شرائح واسعة من السكان ، في حين أن ارتفاع هذه النسبة لدى الشرطة يشير إلى إساءة استعمال السلطة العامة من قبل المسؤولين عن دعم وفرض النظام والقانون . وتتضمن الفئات الأخرى من الموظفين المرتشين موظفي تسجيل الأراضي (٦,٢ ٪) ، والأطباء في المرافق العامة (٦ ٪) ، وموظفي تسجيل السيارات ومنح رخص القيادة (٥,٨ ٪) ، والمعلمين (٥,٨ ٪) .

ثالثاً : النتائج حسب نوع الوظيفة

وتبرز صورة مختلفة قليلاً عن القطاعات الأكثر عرضة للرشوة عند استخدام مفهوم مخاطر الرشوة الذي يعني احتمال وجود نوع معين من الموظفين يتلقى الرشاوى عند الاتصال به . وبحسب هذا المؤشر ، كانت مخاطر الرشوة (نسبة الانتشار بحسب نوع الموظف) في أعلى درجاتها بين ضباط الشرطة (١٢,٤ ٪) ، ثم موظفي تسجيل الأراضي (١٢,٣ ٪) ، ثم الضرائب والإيرادات (١٢,١ ٪) ، ثم الجمارك (١١,٤ ٪) ، ثم تسجيل السيارات ومنح رخص القيادة (١١,٢ ٪) ، ثم المرافق العامة (٩,٤ ٪) .

ويُظهر تحليل البيانات المستخلصة من مسح موظفي الدولة وجود عدد من الأنماط الجغرافية والوظيفية والمؤسسية ومفاهيم خاصة بمخاطر معينة للرشوة، إذ تبلغ نسبة الموظفين العراقيين ممن عُرض عليهم المال أو الهدايا مرة واحدة على الأقل في السنة السابقة للمسح مقابل تقديم خدمة أفضل أو أسرع ٢,٤٪ (أي قرابة ٧٦٠٠٠ موظف).

رابعاً : النتائج حسب الموقع الجغرافي

ومن الناحية الجغرافية، نالت بغداد النصيب الأكبر من نسبة الرشاوى المعروضة على الموظفين (٣٥٪)، وهي نسبة تعكس مزيجاً من ثلاثة مؤشرات أساسية هي: يعمل في بغداد ١,٢٧٪ من مجمل موظفي الدولة العراقيين (وهي نسبة مرتفعة)، وترتفع فيها نسبة الموظفين ممن عرضت عليهم الرشوة مرة واحدة على الأقل (٢,٥٪)، كما يرتفع فيها عدد مرات الرشوة مقارنة بباقي المحافظات.

خامساً : النتائج حسب نوع الخدمة المقدمة

أما من الناحية الوظيفية، فكانت أكبر نسبة من الرشاوى المعروضة هي في مجال تقديم الخدمات في المرافق العامة كالكهرباء والماء (٦,١٥٪). وقد ذكر موظفون عرضت عليهم الرشاوى عدة خدمات وإجراءات إدارية أخرى مثل العلامات المدرسية/التسجيل في المدرسة (٨,٩٪)، والشهادات الإدارية (٧,٥٪)، وتقديم الخدمات الطبية/الشهادات الصحية (٥٪). ومن هذه الإجراءات الإدارية نذكر أيضاً التوظيف والترقية (٤,١٥٪)، والمشتريات والعقود العامة (٩,٥٪)، وهي أنشطة تظهر وجود عوائق أمام تحقيق النزاهة في دوائر الدولة.

سادساً : مجالات ترتفع فيها مخاطر الرشوة

يتعرض المديرون وكبار الموظفين إلى مخاطر تلقي عروض الرشاوى بدرجة أكبر من الفئات المهنية الأخرى. ومن يتولى وظائف إشرافية تُعرض عليه الرشوة أكثر ممن لا يتولى وظائف كهذه. كما أن المشاركة في مهام معينة، كتقديم الإعانات الاجتماعية أو المستندات القانونية أو السلع أو الخدمات إلى عملاء خارجيين، والمشاركة في قرارات الشراء وإدارة الموارد البشرية وإجراءات التدقيق الداخلي تزيد كثيراً مخاطر الرشوة مقارنة بمن لا يشارك في مهام كهذه. والمشاركة في أكثر من مهمة في وقت واحد تزيد أيضاً مخاطر الرشوة تدريجياً.

وثمة جانب مهم جداً في تعرض موظفي الدولة للرشوة هو نوع وعدد مرات التواصل مع الأطراف الخارجية والذي يتعين على الموظفين القيام به كجزء من مهام عملهم، إذ إن ٨,٥٩٪ منهم عرضت عليهم رشاوى من قبل مراجعين، و ٦,١٥٪ من قبل شركات خاصة (كمتعاقدين)، و ٣,٩٪ من قبل شركات خاصة (كعملاء). وترتفع مخاطر الرشوة بين موظفي الدولة الذين يتواصلون بصورة أكبر مع الخارج، لاسيما من يتعامل يومياً مع المراجعين والشركات الخاصة المتعاقدة (مزودي الخدمات). لكن في بعض الحالات، عُرضت الرشوة من الداخل كالموظفين من الوزارة نفسها (٧,١٨٪) أو من مؤسسات أخرى (٨,٦٪). وبالتالي يمكن استخدام الرشوة داخل دوائر الدولة، كما في إجراءات التوظيف أو الترقية مثلاً.

خلاصة:

- القطاعات الأكثر عرضة للرشوة هي الصحة، والمرافق العامة، والشرطة، فضلاً عن تسجيل الأراضي، وتسجيل السيارات ومنح رخص القيادة، والتعليم، والضرائب والإيرادات، والجمارك.
- المناصب الأكثر عرضة للرشوة هي المديرين وكبار الموظفين.
- المهام الأكثر عرضة للرشوة هي تقديم الإعانات الاجتماعية، والمستندات القانونية، والسلع، والخدمات للعملاء الخارجيين، والمشاركة في اتخاذ قرارات الشراء، وإدارة الموارد البشرية، وإجراءات التدقيق الخارجي.
- الأسباب الرئيسية للرشوة هي: تسريع الإجراءات الإدارية والحصول على معاملة أفضل.
- آلية الرشوة: يطلبها الموظف إما صراحة أو ضمناً أو عبر شخص ثالث.

ب - مواجهة الفساد

أولاً: الإبلاغ عن الممارسات الفاسدة

تقدم المعلومات الخاصة بالتعرض للرشوة مؤشرات واضحة عن الجوانب التي يجب أن تركز عليها جهود مكافحة الفساد في دوائر الدولة، في حين تقدم البيانات الخاصة بمواجهة الفساد أفكاراً حول كيفية التصدي بفعالية لحالات الفساد والممارسات الفاسدة. وتشير البيانات إلى عدم تبليغ السلطة العامة عن الممارسات الفاسدة إلا نسبة صغيرة من الراشدين (أقل من ٥٪). وعلى الرغم من أنه من واجب الموظفين إخبار الجهات العليا عن محاولات الرشوة، فإن ربع إلى ثلث من عرضت عليهم الرشوة في السنة السابقة قاموا بالإخبار عنها، ومعظم هؤلاء أخبروا رؤسائهم المباشرين. وتعتبر قلة الوعي وانعدام الثقة في فعالية هيئات مكافحة الفساد من أهم أسباب عدم الإبلاغ عن الفساد، في حين أن رفع مستوى الوعي ونشر ثقافة الإبلاغ عن السلوكيات الخاطئة يعزز جهود مكافحة الفساد. وقد أشار كثير من الموظفين إلى أنهم يخافون من العواقب السلبية والقصاص إن هم أبلغوا عن الفساد، وهم غالباً ما يشيرون إلى انعدام الأمن والحماية المناسبة للمبلغين. وتشير هذه النتائج إلى الحاجة الماسة لتحسين قنوات الإبلاغ على نطاق أوسع بين الموظفين والجمهور على حد سواء، وأيضاً جعلها أكثر يسراً وسرية وأماناً لمن ينوي الإبلاغ عن الممارسات الفاسدة.

ويُظهر التقرير بوضوح وجود عدد لا بأس به من حالات الفساد في العديد من دوائر الدولة لا يتم إخبار السلطات عنها وبالتالي لا يمكن تقديمها إلى القضاء أو معاقبتها. ويشكل عدم الإبلاغ عن الفساد السبب الرئيسي للإفلات من العقاب، لكن توجد أسباب أخرى أيضاً. فالبيانات الخاصة باستجابة العدالة الجنائية للفساد تشير إلى أن من يحقق في حالات الفساد ويلحقها قضائياً يواجه صعوبات كبيرة في جمع أدلة قوية بما يكفي لإثبات الفساد في القضاء والحصول على إدانات وعقاب حقيقي.

ثانياً: دور هيئة النزاهة

وتعتبر هيئة النزاهة التي تأسست عام ٢٠٠٤ المؤسسة الرائدة في مجال مكافحة الفساد في العراق والمسؤولة عن التحقيق في كافة حالات الفساد في المحافظات الخمس عشرة التابعة للحكومة الاتحادية. وفي السنوات الثلاث الماضية ازداد عدد حالات الفساد التي تحقق فيها الهيئة وتقدمها إلى المحكمة ازدياداً كبيراً. ومع تحسن قدراتها وسمعتها تدريجياً، ازداد عدد حالات الإبلاغ عبر الخطوط الساخنة سواء شخصياً أو دون تحديد هوية المُخبر، وبالتالي ارتفعت عدد التحقيقات

الجنايئة للهيئة من ٧٨٦ في عام ٢٠٠٤-٢٠٠٥ إلى ٦٧٧٩ في عام ٢٠٠٩ و إلى ١١٦٧١ في عام ٢٠١١. وبنتيجة هذه التحقيقات، تضاعف عدد المحالين إلى القضاء بتهم فساد مختلفة أكثر من خمس مرات وذلك من ١٠٨٤ في عام ٢٠٠٩ إلى ٥٦٨٢ في عام ٢٠١١. كما تضاعف عدد المدانين بجرائم فساد مختلفة أكثر من ست مرات وذلك من ٢٥٧ في عام ٢٠٠٩ إلى ١٦٦١ في عام ٢٠١١ منهم ٨٦٧ شخصاً حُكموا حضورياً ونُفذ الحكم بحقهم.

وتشير الأرقام السابقة (أي تزايد أعداد من تم التحقيق معهم، وأحيلوا إلى القضاء، وأدينوا) إلى ازدياد مستوى الوعي بالفساد وتعاضم القدرات على مكافحته. لكن التآكل الملحوظ في نظام العدالة الجنائية (العلاقة بين التحقيق والإحالة إلى المحاكمة والإدانة) يبين صعوبة التحقيق وإثبات الفساد أثناء المحاكمة ويقدم مؤشرات عن مجمل كفاءة هذا النظام في متابعة قضايا الفساد قضائياً والفصل فيها. ففي عام ٢٠١١، ومن أصل كل ١٠٠ شخص حققت الهيئة معهم في قضايا فساد، أُحيل ٣٧ إلى القضاء، و ١١ من هؤلاء أُدينوا (٨ حضورياً) وأقل من ٦ منهم نُفذ الحكم بحقهم فعلياً (أي ليس مع وقف التنفيذ)، أي أنه من أصل كل ١٨ شخصاً تم التحقيق معهم بتهم فساد لم يُدّن إلا شخص واحد.

وفي السنوات الثلاث الماضية، يوجد اتجاه واضح نحو ازدياد نسبة المدانين من أصل من يتم التحقيق معهم بتهم فساد، وهذا يشير إلى تحسن مستوى فعالية التحقيقات التي تقدم أدلة أكثر وأفضل إلى المحكمة. ولكن عند ربط عدد التحقيقات في قضايا الفساد بعدد الرشاوى، وفق ما صرح به المواطنون أثناء المسح، يبدو الفرق مفاجئاً ما يقدم دليلاً كبيراً على ضرورة تعزيز قدرات التحقيق في سلوكيات الفساد بكل أشكاله وتوثيقها ومقاضاتها ومعاقبتها.

خلاصة:

- تدني شديد في معدل الإبصار عن حالات الرشوة من قبل الراشدين والموظفين الذين عرضت عليهم رشوة.
- من أهم أسباب عدم الإبصار: انعدام الثقة في فعالية هيئات مكافحة الفساد، والخوف من القصاص لانعدام الأمن والحماية، وقلة الوعي بأهمية الإبصار عن السلوكيات الخاطئة.
- في السنوات الأخيرة، ازدياد عدد الحالات التي أُخبرت عنها هيئة النزاهة وحققت فيها.
- لا تزال التحقيقات في قضايا الفساد معقدة وصعبة، إذ ينخفض كثيراً عدد القضايا التي تكون الأدلة فيها كافية للإحالة إلى القضاء، وينخفض أكثر عدد الإدانات.

ج - النزاهة في دوائر الدولة

بالإضافة إلى سياسة الردع من خلال التجريم وتطبيق القانون، يتمثل المحور الثاني لمكافحة الفساد في سياسة الوقاية. وأحد الجوانب الهامة في سياسة الوقاية هو اتباع موظفي الدولة لمعايير نزاهة عالية كالحياذ، والإنصاف، والأمانة، والتفاني في العمل، والإخلاص، والصدق. ويبحث التقرير في مختلف الإجراءات والشروط الهامة لتحقيق نزاهة المؤسسات العامة وموظفيها، كما يحلل مواطن ضعف معينة في دوائر الدولة في العراق.

أولاً: التوظيف

خُص التقرير إلى أن تعيين موظفين جدد لا يحدث دائماً في ظروف منفتحة وشفافة، وأن هناك تأثير كبير ومتنامي للشبكات غير الرسمية على عملية التوظيف مع وجود تراجع في الوقت ذاته في إجراءات التوظيف المنظمة والرسمية.

فمثلاً: لم يخضع ٣٥٪ من موظفي الدولة المعينين بعد عام ٢٠٠٩ لمقابلات رسمية أو اختبارات خطية عند تعيينهم. وبموازاة ذلك، تتلقى نسبة متزايدة من الموظفين المعينين حديثاً مساعدة مباشرة من أصدقائهم أو أقربائهم أو شبكات أخرى أثناء توظيفهم (٢٨٪ في السنوات الثلاث الأخيرة). وقد أشار ١١,٦٪ من هؤلاء إلى أنهم حصلوا على مساعدة أصدقائهم أو معارفهم، و ٦,٤٪ من أفراد عائلتهم، و ٣,٤٪ من الأحزاب السياسية التي ينتمون إليها.

تشير نتائج التقرير إلى ضرورة زيادة الشفافية والموضوعية في إجراءات التوظيف والحد من تأثير الشبكات غير الرسمية.

ثانياً: الرقابة والتدقيق

أفاد أكثر من ثلثي الموظفين أن دائرتهم خضعت لمراقبة ممثل حكومي داخلي أو خارجي في السنة الماضية لمرة واحدة على الأقل. كما صرح ٤٢٪ منهم أن لديهم نظاماً لمراقبة جودة الخدمات مثل نظام التقييم الداخلي أو إجراء التدقيق المستقل. لكن العديد من الموظفين عبّر عن شكوكه حيال فعالية ونزاهة هذه الأنظمة، إذ أشار ٢٩٪ منهم إلى أن إجراءات التدقيق الداخلي وعمليات التفتيش والتحقيقات تتأثر ولو في بعض الحالات على الأقل بدفع الرشاوى. يمكن للمراجعة الشاملة لآليات المراقبة الداخلية بغية تعزيز الإجراءات والآليات، حسب الاقتضاء، أن تسهم في زيادة وعي الموظفين، وتحسن ثقتهم ومدى التزامهم في العديد من الوزارات والمؤسسات العراقية.

ثالثاً: التدريب

وفي هذا السياق، ثمة نتيجة أخرى ذات صلة هي أهمية تدريب الموظفين لزيادة وعيهم بأهمية النزاهة ومعايير السلوك المطلوبة. وقد ذكر ٢٢,٩٪ منهم أنهم يرغبون في معرفة المزيد عن مكافحة الفساد والنزاهة في عملهم، إلا أن نسبة من سحنت له الفرصة لاتباع مثل هذا التدريب لا تتجاوز ٦,٧٪. وفي بعض الوزارات والمؤسسات، تلقى أقل من ٣٪ من الموظفين تدريباً على مكافحة الفساد. وتشير هذه النتائج إلى وجود حاجة ماسة للتدريب على النزاهة ومكافحة الفساد، إضافة إلى رغبة الموظفين في اتباع مثل هذه المبادرات والتعلم منها.

رابعاً: الشفافية

أما مواطن الضعف الأخرى في نزاهة المؤسسات فتنتج عن عدم التنفيذ الدائم لتدابير الشفافية مثل وضع بطاقات التعريف عند تعامل الموظفين مع الجمهور ونقص المعلومات المكتوبة والمرئية حول الإجراءات الإدارية واستحقاقات المراجعين.

خامساً: الرواتب

أشار أكثر من نصفهم إلى أن رواتبهم لا تكفي لإعالة أسرهم. وفي كثير من الحالات، يدفع هذا الوضع الموظفين للبحث عن مصادر دخل إضافي، حيث أن ١٥٪ منهم لديهم عمل إضافي، وهي نسبة آخذة بالازدياد بين من لا تكفي أجورهم لإعالة أسرهم. والعمل في وظيفة إضافية قد يضع الموظف في حالة تضارب في المصالح، وهي مسألة تحتاج لمراقبة دقيقة من قبل السلطات.

خلاصة:

- ثمة ثغرات كثيرة في عملية تعيين الموظفين في دوائر الدولة. ففي السنوات الأخيرة، ازدادت نسبة الموظفين المعيّنين بمساعدة أقربائهم أو أصدقائهم أو أعضاء في أحزابهم.
- وفي موازاة ذلك، أصبحت إجراءات التعيين أقل انتظاماً، وقل استخدام أدوات التقييم كالمقابلات والاختبارات الخطية.
- لا تُستخدم تدابير الشفافية على نطاق واسع في العلاقة مع العملاء.
- لا يُدرَّب الموظفون على نطاق واسع لتحسين مهنتهم ونزاهتهم، بما في ذلك التدريب على مواضيع ترتبط بالنزاهة والفساد.
- تمارس نسبة كبيرة من الموظفين عملاً إضافياً بسبب تدني الأجور في أغلب الأحيان، وقد يؤدي هذا إلى بروز حالات من تضارب المصالح.

٢- النتائج الرئيسية

- بلغت نسبة انتشار الرشوة في عام ٢٠١١ (٦, ١١٪)، وهي نسبة من دفعوا رشوة من مجموع المواطنين الذين تعاملوا مع أحد الموظفين مرة واحدة على الأقل في السنة السابقة للمسح.
- يدفع الراشون في العراق نحو أربع رشاوى في السنة وسطياً، أي بمعدل رشوة واحدة كل ثلاثة أشهر.
- ثمة تفاوتات كبيرة بين المناطق من حيث تفشي الرشوة (بغداد: ٣, ٢٩٪، والمحافظات الأخرى: ٢, ١٠٪، وإقليم كردستان ٧, ٣٪).
- يدفع ٨, ٤٥٪ من الراشين الرشوة لتسريع الإجراءات الإدارية، في حين يدفعها ٦, ٢٦٪ منهم للحصول على معاملة أو خدمة أفضل.
- يبلغ تفشي الرشوة ذروته عند تعامل المواطن مع الشرطة، وموظفي تسجيل الأراضي، وموظفي الضرائب والإيرادات.
- أشار المواطنون إلى أن قرابة ٦٥٪ من الرشاوى قد طلبها عناصر الشرطة إما صراحة (٢, ٤١٪) أو بصورة غير مباشرة ومبطنة (٤, ٢٣٪). أما البقية فقد طلبت عبر شخص ثالث (٤, ١٤٪) أو عرضها المواطنون طواعية (١٩٪).
- تعتقد نسبة كبيرة من المواطنين أن الفساد في طريقه للازدياد، إذا يرى ٥٤٪ منهم أن الفساد حالياً منتشر أكثر مما كان عليه قبل سنتين، في حين يرى ٣٣٪ منهم أنه يتراجع.
- تبلغ نسبة الموظفين ممن عُرض عليهم المال أو الهدايا لمرة واحدة على الأقل في السنة السابقة للمسح مقابل تقديم خدمة أفضل أو أسرع ٢, ٤٪ (أي قرابة ٧٦,٠٠٠ موظف).
- موظفو بغداد هم أكثر من يعرض عليهم رشوة (٢, ٥٪) مقارنة بباقي المحافظات (٨, ٣٪) وإقليم كردستان (٨, ٣٪).
- تُعرض الرشوة على أصحاب المناصب الإدارية ومن يشترك في عمليات معرصة للفساد، كتقديم المستندات القانونية أو الإعانات الاجتماعية، بتواتر أكبر ممن يشغلون مناصب أخرى أو لا يقومون بهذه المهام.
- مصادر الرشوة التي عُرضت على الموظفين هي المراجعين (٦٠٪)، والزلاء في الوزارة نفسها (٧, ١٨٪)، والمتعاقدين من القطاع الخاص (٦, ١٥٪).
- مُنحت ٦, ١٥٪ من الرشاوى للحصول على خدمات عامة، و ٤, ١٥٪ من أجل التوظيف أو الترقية في القطاع العام، و ١٠٪ من أجل القبول أو الحصول على درجات أفضل في المؤسسة التعليمية.

- لم يبلغ إلا ٥, ٤٪ ممن دفعوا الرشوة عن هذا الأمر إلى سلطة مختصة كالشرطة والنايب العام ورئيس هيئة النزاهة.
- بلغت نسبة محاولات الرشوة التي أخبر عنها موظفون حكوميون إلى هيئة النزاهة ١, ٦٪ وإلى أحد مكاتب المفتشين العامين ٢, ٢٪، وإلى المدير المباشر فقط ٢٧, ٧٪. ومن إجمالي الموظفين الذين عُرضت عليهم رشوة، لم تحصل متابعة من قبل الموظف في ٦٥٪ من الحالات.
- من أسباب عدم إخبار الموظفين عن حالات الرشوة اعتقادهم بأن الهيئات المختصة ستقف مكتوفة الأيدي إزاءها (١٥, ١٪)، وصعوبة إثبات الحالة (١٦, ٧٪)، والخوف من الانتقام (١١, ٥٪).
- يرى ٦٦, ٣٪ من الموظفين بأنهم لن يتلقوا حماية كافية إن هم أخبروا عن حالة فساد في وزارتهم. ويخشى ٣٨, ٩٪ من هؤلاء فقدان عملهم، في حين يخشى ٢٢, ٨٪ من التعرض لأذى جسدي.
- كشفت نتائج المسح أنه لا يتم الإخبار عن معظم حالات الفساد، في حين تشير بيانات العدالة الجنائية إلى أن عدد إخبارات الفساد الجديدة الواردة إلى هيئة النزاهة ارتفعت من ٧٧٩٧ في عام ٢٠٠٩ إلى ١٢٥٢٠ في عام ٢٠١١. وقد أدت ٩٠٪ منها إلى القيام بتحقيقات جنائية.
- في الفترة نفسها، تضاعف عدد من أحالتهم هيئة النزاهة إلى القضاء بتهم فساد أكثر من خمس مرات وذلك من ١٠٨٤ إلى ٥٦٨٢، كما تضاعف عدد المدانين بجرائم فساد أكثر من ست مرات وذلك من ٢٥٧ إلى ١٦٦١، حُكم على ثلثهم إلى نصفهم حضورياً ونُفذ الحكم بحقهم.
- شكلت حالات الرشوة والاختلاس أقل من ١٠٪ من كافة التحقيقات والإدانات بجرائم الفساد، في حين شكلت جرائم التزوير، والإضرار بالأموال العامة، وإساءة استخدام السلطة، وغيرها من الأمور غير القانونية الغالبية العظمى من الحالات.
- على الرغم من ازدياد نشاط النظام العدالة الجنائية ضد الفساد، تشير البيانات الخاصة بأراء المواطنين حول فعالية جهود الحكومة في مكافحة الفساد إلى أن ٤٧, ٦٪ منهم يعتبرونها غير فعالة، في حين يرى ٢٧, ٨٪ منهم أنها فعالة.
- ثمة عقبات تقف في وجه تحقيق النزاهة بين الموظفين. فمثلاً، يقر أكثر من ٢٠٪ منهم أنهم تلقوا مساعدة أثناء تعيينهم. وقد ارتفعت هذه النسبة إلى ٢٨٪ لدى الموظفين المعيّنين منذ عام ٢٠٠٩ وحتى الآن.
- بالموازاة مع التأثير المتنامي للشبكات غير الرسمية أثناء التوظيف، يتراجع دور إجراءات التوظيف الرسمية، إذ إن ٣٥٪ من الموظفين المعيّنين في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١١ لم يخضعوا لإجراءات توظيف رسمية (كالاختبارات الخطية و/أو المقابلات الشفهية). كما عُين ما لا يقل عن ٦٠٪ ممن حصلوا على مساعدة من أعضاء في حزبهم دون اتباع هذه الإجراءات.
- هناك أكثر من ٦٠٪ من الموظفين غير راضين عن سياسة التوظيف وأكثر من النصف بقليل غير راضين عن نظام الترقيّة في وزارتهم.
- أكثر من ٤٠٪ من الموظفين غير راضين عن رواتبهم، كما عبر أكثر من نصفهم عن عدم كفايتها لإعالة أسرهم، في حين أفاد ٤١٪ منهم إلى أنهم سيغيرون عملهم إذا سنحت لهم الفرصة.
- واحد من أصل كل سبعة موظفين لديه مصادر إضافية للدخل من ممارسة عمل إضافي، وهو أمر شائع لدى الرجال أكثر منه لدى النساء ولدى المناصب الدنيا أكثر منه لدى المناصب العليا.
- لا يزال تطبيق تدابير الشفافية في دوائر الدولة أمراً منقوصاً. فأكثر من ٤٠٪ من الموظفين يقولون بأن موظفي الدولة لا يرتدون بطاقة التعريف عند التعامل مع الجمهور. كما يصرح العديد منهم أنه لا يتم توزيع أي منشورات مطبوعة

أو ملصقات عن حقوق واستحقاقات العملاء (٦, ٤٦٪) أو عن الإجراءات أو القواعد التي ينبغي أن يتبعها العملاء (٣, ٣٨٪).

- ذكر قرابة ٢٢,٧٪ من الموظفين أنهم يرغبون في معرفة المزيد عن النزاهة ومكافحة الفساد في عملهم، في حين أن ٦,٧٪ منهم فقط ساحت له الفرصة لتلقي تدريب حول مواضيع كهذه.

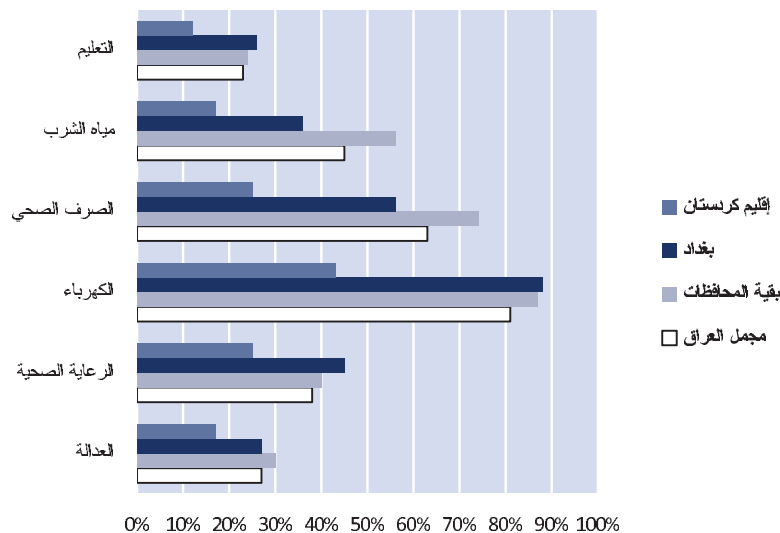
٣- تقديم الخدمات العامة في العراق

بعد مضي تسع سنوات على زوال النظام السابق، يشهد العراق مرحلة من إعادة هيكلة نظامه القانوني والإداري. وكي تعطي هذه الجهود ثمارها، لا بد من إيجاد إدارة عامة كفؤة وشفافة ومسؤولة في ظل نظام حكم رشيد ديمقراطي واعتماد سياسة اصلاح إداري شاملة لمؤسسات الدولة تستهدف تحديث قوانينها وأنظمتها، وتبسيط إجراءاتها، وتطوير قاعدة مواردها البشرية بتوفير مستلزمات أحدث واعتماد خطط تدريب متطورة تضمن رفع كفاءة أداء المؤسسات والعاملين فيها^١.

أ - جودة الخدمات العامة المقدمة حسب المحافظات

يرى المواطنون اليوم أن نسبة كبيرة من المؤسسات العامة تقدم خدمات متدنية الجودة. فرغم الإمكانيات الكبيرة لمصادر الدخل من خلال إيرادات النفط، لا يزال كثير من مواطني العراق يعيشون ظروفاً اجتماعية واقتصادية عسيرة. فإضافة إلى انعدام الأمن، وانخفاض الدخل، وانتشار البطالة أو البطالة المقنعة، لا تزال الغالبية العظمى من العراقيين غير قادرين الحصول على خدمات عامة لائقة. كما تعاني شرائح واسعة من السكان من انقطاع الكهرباء بشكل متكرر وعدم وصول مياه شرب نظيفة إليهم، وضعف مرافق الرعاية الصحية، ورداءة شبكات الصرف الصحي. (الشكل ٢).

الشكل ٢: نسبة العراقيين البالغين الذين يصنفون الخدمات العامة التالية على أنها سيئة أو سيئة جداً



المصدر: مسح شبكة معرفة العراق ٢٠١١

١- انظر أيضاً خطة التنمية الوطنية ٢٠١٠-٢٠١٤ للعراق على الموقع: <http://www.iauiraq.org/documents/1159/ndp24th.pdf>

إن لهذا الاستياء الواضح من الخدمات العامة تأثيران أولهما أنه يضعف على نطاق واسع الإيمان بالقطاع العام حيث يُنظر إلى دوائر الدولة على أنها غير كفؤة وغير قادرة على تقديم خدمات لائقة، وثانيهما هو أن ندرة الخدمات ذات الجودة يخلق فرصة لبعض الموظفين لطلب رشوة وخدمات أخرى مقابل تقديم معاملة تفضيلية للمراجعين. وباختصار، قد تفتح عيوب النظام الباب واسعاً أمام انتشار الفساد وتسريع فقدان الثقة (الضعيفة أصلاً) بدوائر الدولة.

ب - أسباب تدني الخدمات العامة

غالباً ما يقسم الفساد إلى كبير أو سياسي من جهة، وصغير أو إداري من جهة أخرى. ويؤثر الأول على أعلى المستويات في الحكومة ويؤدي إلى تزعزع الحكم الرشيد وسيادة القانون والاستقرار الاقتصادي، في حين يتعلق الثاني بدفع الرشاوى مقابل الحصول على خدمات أفضل أو الحصول على واسطة أو تعيين الأصدقاء في وظائف حكومية آمنة. وفي وقت تناقش وسائل الإعلام بانتظام العواقب السلبية للنوع الأول على توزيع الموارد وعلى القرارات السياسية على أعلى المستويات، يُنظر إلى الفساد الإداري الذي يرتكبه الموظفون على كافة المستويات على أن له تأثير أكبر على الحياة اليومية للعراقيين.

أمام نظام كثيراً ما يفشل في تقديم الخدمات العامة بالكمية والجودة اللذين ينتظرهما الجمهور، يعزو كثير من المواطنين ضعف الخدمات وندرة السلع العامة إلى سوء الإدارة والفساد. واليوم، يؤيد أكثر من ٤٠٪ من البالغين أنه مقولة "لا يوجد دائرة حكومية خالية من الرشوة". وعلى الرغم من أن مؤيدي هذه المقولة يقرّونها من خلال مشاعرهم دون الاستناد إلى أي أساس واقعي (وبالفعل فإن ٤٨٪ من العراقيين يختلف معها و١٢٪ منهم لا يوافق عليها ولا يختلف معها)، فإن قوة هذا التأييد يؤكد أن أمام دوائر الدولة في العراق شوطاً طويلاً لاستعادة ثقة المواطنين في نزاهتها.

٤ - والنزاهة

أ - معايير النزاهة

"النزاهة" تشير إلى تطبيق معايير وقيم متعارف عليها في الممارسة اليومية. وعلى المستوى الفردي، تتضمن النزاهة السلوك الشخصي كالحياذ، والإنصاف، والأمانة، والتفاني في العمل، والإخلاص، والصدق في كافة الأمور المؤثرة على عمل الموظف ووضعه. علاوة على ذلك، تعتبر النزاهة عنصراً جوهرياً من عناصر الحكم الرشيد، وهي "شرط كي تصبح الأنشطة أكثر شرعية ومصداقية وفعالية".^١

تتعلق النزاهة الفردية بالسلوك الأخلاقي وبالصفات التي تمكّن الموظف من تنفيذ أوامر المؤسسة من خلال العمل وفق معايير وقواعد وإجراءات معينة. كما ينطبق مفهوم النزاهة على المستوى المؤسسي أيضاً، حيث يمكن تعريف نزاهة المؤسسة بأنها الترسخ الفعال لإجراءات تكفل وتعزز السلوك الصحيح لموظفيها. وبالتالي، تتعلق نزاهة المؤسسة بالقواعد، والأنظمة، والسياسات، والإجراءات التي تحددها وتنفذها المؤسسات العامة في مختلف مجالات العمليات كإدارة الموارد البشرية (التوظيف والترقية)، وخطط الإدارة، وتقديم الخدمات، والشراء، والمراقبة، والتدقيق، والإشراف، ومعايير الشفافية.

١ - منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، والمنتدى العالمي المعني بالإدارة العامة. نحو إطار سليم للنزاهة: أدوات، وعمليات، وهياكل، وشروط التنفيذ، باريس، ٢٠٠٩.

GOV/PGC/GF(2009)1. صفحة رقم ٦.

ويعتبر تعزيز النزاهة على الصعيد المؤسسي والفردي عنصراً رئيسياً في إعداد إستراتيجية شاملة للوقاية من الفساد ومكافحته في القطاع العام. وتلعب ثقة الجمهور والمساءلة في الإدارة العامة دورين رئيسيين في الوقاية منه. ويعد تبنى معايير عالية من النزاهة والشفافية أحد المبادئ الأساسية في الحكم الرشيد. كما أن وضع معايير واقعية في مجالات كالتوظيف والشراء يعزز الممارسات العادلة والنزيهة، ويحد في الوقت نفسه من السلوكيات الخاطئة والاحتمالية.

بموجب المادة السابعة من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، تتخذ الدول الأطراف تدابير تعزز الشفافية في إدارتها العامة بالنسبة لتنظيمها، و/أو سير العمل فيها، و/أو عملية اتخاذ القرارات فيها، و/أو جوانب أخرى وفق المبادئ الأساسية لنظامها القانوني. وتتضمن التدابير الوقائية التي تستهدف القطاع العام ضمانات لدوائر الدولة تعزز كفاءتها وشفافيتها وإجراءات التوظيف فيها على أساس الجدارة. كما تتضمن هذه التدابير تطبيق مدونة قواعد السلوك، والالتزام بشروط الإفصاح المالي وغيره من الإفصاحات، واتخاذ تدابير تأديبية ملائمة (المادة رقم ٨).

ب - تقييم النزاهة

يحدد مفهوم النزاهة بوضوح - وهو أوسع من مفهوم الفساد - الأهداف والنتائج التي يمكن قياس التقدم وفقها. ويعد وضع منهجية متكاملة لمراقبة النزاهة في القطاع العام جزءاً من إستراتيجية شاملة تقم الفساد وترصد ممارساته. ويمكن إعداد إطار شامل للنزاهة يركز على الصكوك الجوهرية للنزاهة (كمدونات قواعد السلوك، وسياسات تضارب المصالح، وترتيبات الإخبار .. الخ)، أو العمليات (كالتوظيف، والشراء، والمراقبة، والتدقيق .. الخ)، أو الهياكل/الجهات الفاعلة (كالجوانب التنظيمية في إدارة النزاهة، والوحدات الأخلاقية، والجهات الفاعلة في مجال النزاهة .. الخ) التي تعزز النزاهة في مؤسسات القطاع العام. وتبحث هذه الدراسة في عدد من الممارسات الضرورية لتقييم النزاهة، وذلك بناءً على الأدلة التي جُمعت.

تبنّت هذه الدراسة نظرة علمية في تقييم قضايا النزاهة والفساد في دوائر الدولة في العراق. فإلقاء الضوء على موضوعين حساسين كالنزاهة والفساد يتطلب منهجية متعددة الأبعاد تطرح وجهات نظر مختلفة من زوايا مختلفة ومن قبل مختلف الجهات الفاعلة

تتألف الدراسة من ثلاثة محاور رئيسية هي:

- تقييم حجم الرشوة وأشكالها المؤثرة على القطاع العام، مع التركيز على أشكال الرشوة التي تجري أثناء الاتصال بين الموظف والمراجع. وقد جُمعت معلومات من تجارب شخصية مع الرشوة من الجمهور والموظفين. ويهدف هذا المحور إلى توصيف حجم الرشوة وأشكالها، وتحديد القطاعات والمناصب الوظيفية الأكثر عرضة لخطر الرشوة، وتحليل أنماطها الإقليمية.
- مواجهة جرائم الفساد: تتمثل إحدى الأدوات الرئيسية لمكافحة الفساد في ضمان جودة عمل مصادر وقنوات إخبار السلطات واتخاذ إجراءات ملائمة من قبل نظام العدالة الجنائية. وفي هذا السياق، توضح البيانات عن التحقيقات والإجراءات القانونية المرتبطة بالفساد التحديات والصعوبات التي تواجه التحقيق في قضايا فساد تم إخبار هيئة النزاهة عنها وإثباتها.

ج - النزاهة في القطاع العام

يعتبر إيجاد إطار قوي للنزاهة تحدياً رئيسياً وخطوة حاسمة في زيادة الفعالية والمساءلة في القطاع العام وفي الوقاية من الفساد. وقد أجري تحليل لتحديد ما هي الممارسات المعمول بها في عدد من الميادين الرئيسية كالتوظيف، والترقية، والمراقبة، والشراء، وفي مجالات مرتبطة بها كالتدريب، وتنقلات الموظفين التي يمكن أن يكون لها تأثير مباشر على نزاهتهم. ولا يقتصر الهدف الكلي على تقديم معلومات شاملة عن الأنماط الحالية للرشوة التي تؤثر على القطاع العام في العراق فحسب، بل يتضمن أيضاً تحليل المكونين الرئيسيين لمكافحة الفساد (وهما تطبيق القانون والوقاية)، وتوفير مؤشرات عن كيفية تحسين الأداء في هذه المجالات الرئيسية.

هـ - بناء قواعد البيانات

تستند الدراسة إلى أدلة إحصائية واسعة جُمعت في عام ٢٠١١. ويعد جمع معلومات إحصائية في هذا المجال تحدياً كبيراً. فالفساد سلوك لا أخلاقي يمارس سرّاً وغالباً ما لا يتم الإبلاغ عنه. ولهذه الأسباب، وعلى الرغم من أن البيانات الإحصائية عن قضايا الفساد التي تم الإبلاغ عنها تفيد في تحليل إجراءات العدالة الجنائية، إلا أنها لا تعتبر دقيقة بما في الكفاية لتحديد حجم الفساد وأنماطه. وبناءً على ذلك، أُجري مسحان واسعان بالعينة على موظفي الدولة والجمهور على التوالي بغية جمع معلومات مباشرة عن تجارب المستطلعين مع الفساد. وقد استُخلصت البيانات المستخدمة في الدراسة من ثلاثة مصادر مختلفة هي:

أ - مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١:

أجرى الجهاز المركزي للإحصاء في العراق وهيئة إحصاء إقليم كردستان، بمساعدة مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مسحاً بالعينة بعنوان "ظروف العمل، والرضا الوظيفي، ونزاهة موظفي الخدمة المدنية في العراق" في شهري تموز/يوليو وآب/أغسطس ٢٠١١. وشمل هذا المسح ٣٣ وزارة ومؤسسة في الحكومة الاتحادية و٢٢ وزارة ومؤسسة في حكومة إقليم كردستان^٢. وقد شارك أكثر من ٣١,٠٠٠ موظف دولة في هذا المسح، وهي عينة ضخمة موزعة على كامل البلاد وتمثل ١,٨٦٧,٠٠٠ موظف دولة في ٥٥ مؤسسة في العراق (انظر الملحق المنهجي للحصول على تفاصيل فنية). ويقدم هذا المسح معلومات عن ظروف العمل، وممارسات التوظيف، والدافعية، والرضا الوظيفي، وخطط الإدارة، والتجربة مع الرشوة، والإبلاغ عن الفساد، ومفاهيم ذات صلة.

ب - مسح شبكة معرفة العراق ٢٠١١:

شمل هذا المسح سائر محافظات العراق، وأجريت فيه مقابلات مع عينة عشوائية من نحو ٢٩,٠٠٠ أسرة. وتضمن

- ١- هو جزء من مشروع أكبر لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة تحت عنوان "مساعدة الحكومة العراقية على مكافحة الفساد من خلال دعم السياسات والالتزام باتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد (٢٠٠٨-٢٠١٢)".
- ٢- لم يشمل المسح وزارة الدفاع والداخلية والمفوضية العليا المستقلة للانتخابات وهيئة حل نزاعات الملكية العقارية وسوق الأوراق المالية في الحكومة الاتحادية، ووزارة الداخلية والبيشمركة والبرلمان والرئاسة في حكومة إقليم كردستان.
- ٣- أجرى هذا المسح الجهاز المركزي للإحصاء في العراق، وهيئة إحصاء إقليم كردستان، ومنظمات الأمم المتحدة، ووحدة المعلومات والتحليل. وقد شمل المواضيع التالية: القوى العاملة، والخدمات الأساسية، والأمن الغذائي، ونفقات الأسرة، والحوكمة.

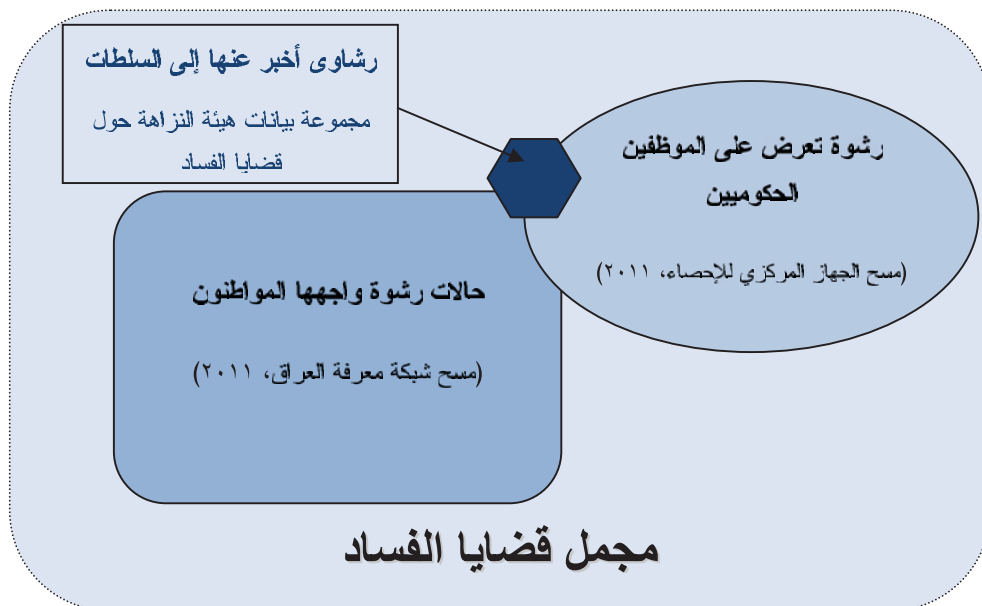
المسح قسماً خاصاً بالحوكمة (جمع معلومات أيضاً عن نسبة انتشار الرشوة وأشكالها)، وبممارسات الإخبار، وبمفاهيم الفساد (انظر الملحق المنهجي للحصول على تفاصيل فنية).

ج - مجموعة البيانات الإدارية عن الفساد الخاصة بهيئة النزاهة:

هي البيانات الإدارية عن عمليات العدالة الجنائية المتصلة بقضايا فساد أحوالها هيئة النزاهة في الفترة ٢٠٠٦-٢٠١١. وهي تعطي صورة إحصائية شاملة عن معالجة العدالة الجنائية للفساد من خلال عدد ونوع القضايا التي تم إخبار السلطات عنها وتلك التي جرى التحقيق فيها، وكذلك من خلال عدد ونوع الأحكام القضائية. وتُحلل هذه البيانات لمعرفة التقدم المحرز في مجال مكافحة الفساد، ولمعرفة التحديات المتبقية ومجالات التحسين.

وتقدم الأدلة التي جُمعت من هذه المصادر معلومات متكاملة تلقي الضوء على جوانب مختلفة من الفساد والنزاهة في العراق. ويعكس المسح السكاني العام (مسح شبكة معرفة العراق ٢٠١١) عدداً أكبر ونوعاً مختلفاً من قضايا الرشوة مقارنة بمسح موظفي الدولة (مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١). الذي بدوره يعكس عدداً أكبر ونوعاً مختلفاً من قضايا الفساد مما يتم إخبار هيئات قضايا الفساد عنه في النهاية (مجموعة بيانات هيئة النزاهة عن قضايا الفساد). وهذا موضح في (الشكل ٣) حيث لا تتداخل المناطق في كل مستطيل إلا جزئياً بما يمثل حجم الفساد الذي يعكسه كل مصدر من مصادر المعلومات من أصل المجموع الكلي (المجهول) لقضايا الفساد.

الشكل ٣: الفساد وقياس الفساد من خلال ثلاثة مصادر مختلفة للبيانات



من أجل تفسير الاختلافات بين المصادر المختلفة، ينبغي تسليط الضوء على ما يلي:

- تشير بيانات مسح الأسرة إلى أن بعض المواطنين يدفعون رشاوى إلى موظفي الدولة سواء طُلب منهم ذلك أم طواعية.
- لا تشير بيانات المسح الخاص بالموظفين إلا إلى عروض رشوة تلقاها الموظفون سواء قبلوها أم لا. وهذا المسح لا يشمل الرشاوى التي طلبها الموظفون.

- لا تشير البيانات الخاصة بقضايا فساد تم الإبهار عنها إلا إلى القضايا المقدمة إلى هيئات مكافحة الفساد سواء من خلال تقرير مقدم من مخبر ما أو بعد إجراء تحقيقات من قبل هيئات تطبيق القانون .
 - تختلف مواقف المواطنين والموظفين ممن أجابوا عن استبيانات المسوح اختلافاً واضحاً . فعلى الرغم من ضمانات السرية المطبقة أثناء إجراء المسوح ، كان الموظفون أكثر تردداً من غيرهم في كشف المعلومات المتعلقة بالرشوة بسبب احتمال تعرضهم للمساءلة .
- جرى تحليل بيانات من ثلاثة مصادر معاً مع الأخذ بالحسبان عدم إمكانية مقارنتها مباشرة بسبب وجود ظروف تشغيلية مختلفة ومحددات رئيسية . وتم عرض البيانات مفصلة ما أمكن على المستوى الجغرافي (انظر الشكل ٤) ، ومفصلة حسب عدد التغيرات الاجتماعية الديمغرافية وقطاعات دوائر الدولة .

الشكل ٤: التقسيمات الإدارية في العراق حسب المحافظات والأقاليم



الفصل الأول

الرشوة

تقديم

يمكن أن يتخذ الفساد أشكالاً عدة من اختلاس، وإساءة استغلال للمنصب، والمتاجرة بالنفوذ. الخ. بيد أن الرشوة لا تزال على الأرجح الشكل الأكثر شيوعاً أو على الأقل الجريمة الأشهر في عالم الفساد. ويتطلب تقييم مستويات الفساد وأنماطه في بلد ما أو منطقة ما تقييم وتيرة ارتكاب جميع الجرائم المتصلة به، وهي في الواقع مهمة شاقة نظراً لطبيعة هذه الجريمة.

وتتمثل الخطوة الأولى في هذا الاتجاه بتقييم مستويات وأنماط وأساليب الرشوة الإدارية، وهي الرشوة الحاصلة - في شكلها الأكثر شيوعاً - بين المستفيدين من الخدمات العامة من جهة وموظفي الدولة من جهة أخرى. وقد أجري تقييم للمستويات الحالية للرشوة الإدارية وأشكالها في العراق بجمع البيانات وتحليلها من جهتي نظر مختلفتين هما وجهة نظر المواطنين العاديين ووجهة نظر الموظفين من خلال تجارب شخصية مع الرشوة. فطريقة ملاحظة هذه التجارب ومن ثم توصيفها تختلف اختلافاً واضحاً بين الفئتين، وتقدم البيانات الناتجة آراء متكاملة عن الظاهرة نفسها.^٢

١-١ تجارب المواطنين مع الرشوة

١-١-١ تفشي الرشوة

تلعب الإدارة العامة دوراً حيوياً في المجتمع المعاصر، إذ يعتمد المواطنون والأسر عليها للحصول على مجموعة واسعة من الخدمات العامة، بدءاً من الرعاية الصحية والمخصصات الاجتماعية، ومروراً بإمدادات الكهرباء والمياه، وانتهاءً بالالتحاق بالمدارس وإصدار الوثائق، وذلك على سبيل المثال لا الحصر. وقد روى العديد من المواطنين اضطرابهم في مناسبة أو أكثر إلى تقديم رشوة للموظفين في سبيل الحصول على الخدمات العامة. وبلغت نسبة انتشار الرشوة بين المواطنين العراقيين ٦، ١١٪ في عام ٢٠١١، وهي تساوي عدد المراجعين الذين قدموا لموظف حكومي نقوداً أو هدية أو شكراً مادياً في مناسبة واحدة على الأقل في السنة السابقة للمسح كنسبة من مجمل المراجعين الذين تعاملوا مع أحد الموظفين مرة واحدة على الأقل في الفترة نفسها. وتختلف نسبة انتشار الرشوة اختلافاً كبيراً بين المحافظات العراقية. فهي تصل إلى ٣، ٢٩٪ في محافظة بغداد، في حين أن المتوسط في بقية المحافظات هو ٢، ١٠٪، وفي إقليم كردستان ٧، ٣٪ (الشكل ٥).

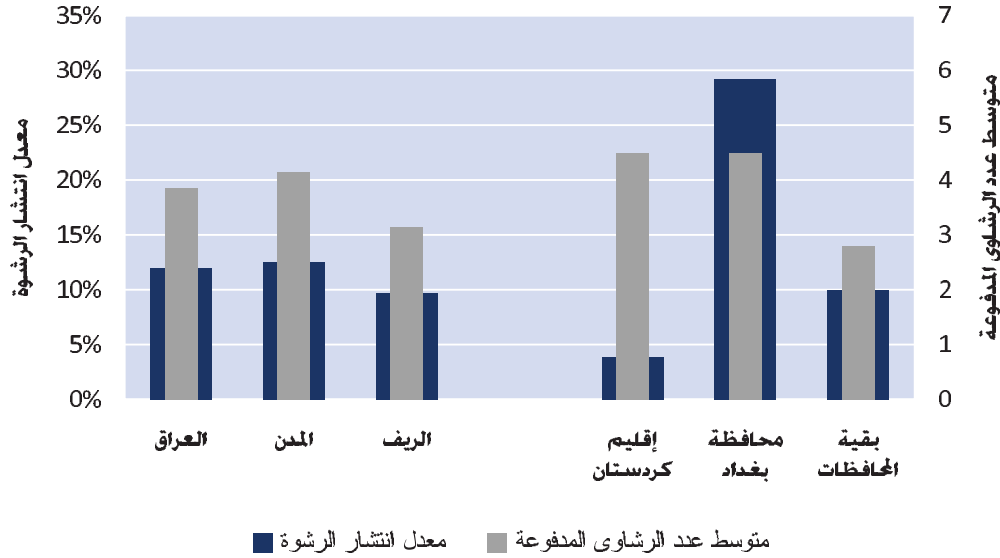
ومن ناحية ثانية، إن التركيز على تفشي الرشوة بحد ذاته لا يكفي لأنه لا يعبر تماماً عن حجم الرشوة. وللحصول على انطباع عادل ينبغي النظر أيضاً في وتيرة دفع الرشوة، أي كم مرة تُدفع الرشوة. وهنا، يبين المسح أن أكثر من نصف عدد الراشدين دفعوا رشوة أكثر من مرة (على المستوى الوطني، يدفع الراشون ٤ رشواً في السنة وسطيًا).

١- تعرّف المادة ١٥ من "اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد" الرشوة كما يلي: (أ) وعد موظف عام بمزية غير مستحقة أو عرضها عليه أو منحها لها، بشكل مباشر أو غير مباشر، سواء لصالح الموظف نفسه أو لصالح شخص أو كيان آخر، لكي يقوم ذلك الموظف بفعل ما أو يمتنع عن القيام بفعل ما لدى أداء واجباته الرسمية و (ب) التماس موظف عام أو قبوله، بشكل مباشر أو غير مباشر، مزية غير مستحقة، سواء لصالح الموظف نفسه أو لصالح شخص أو كيان آخر، لكي يقوم ذلك الموظف بفعل ما أو يمتنع عن القيام بفعل ما لدى أداء واجباته الرسمية.

٢- تشير المعلومات التي جمعت من مواطنين عاديين عن حالات الرشوة إلى مبالغ مالية أو هدايا قدموها للموظفين - بغض النظر عن عرض الرشوة أو طلبها - في حين أن المعلومات التي جمعت من الموظفين لا تشير إلا إلى الرشاوى التي عرضها المراجعون.

وعلى النقيض من الفارق في معدل انتشار الرشوة بين محافظة بغداد وإقليم كردستان، فإن متوسط عدد الرشاوى المدفوعة في كلا المنطقتين متقارب ويساوي ٥, ٤ مرة سنوياً (الشكل ٥). علاوة على ذلك، وكما هو الحال في العديد من البلدان الأخرى، تبرز ظاهرة الرشوة في العراق في المدن أكثر منها في الريف، إذ تبلغ نسبة انتشارها في المدن ١٢, ٥٪ مقابل ٩, ٧٪ في الريف، وتبلغ وتيرة دفعها في المدن ٤, ١ مرة سنوياً مقابل ٣, ٢ مرة سنوياً في المناطق الريفية.

الشكل ٥: تفشي الرشوة ومتوسط عدد الرشاوى المدفوعة حسب المدن/الأرياف والمناطق (٢٠١١)



المصدر: مسح شبكة معرفة العراق ٢٠١١

إذا كانت نسبة انتشار الرشوة تشير إلى المراجعين الذين تعاملوا مع أحد الموظفين مرة واحدة على الأقل، فهناك مؤشر آخر يقيس تجربة المراجعين مع الرشوة هو التعرض للرشوة الذي يأخذ بعين الاعتبار أن الرشوة غالباً ما يدفعها شخص واحد نيابة عن أفراد أسرته. وقد كشف المسح أن ٨٪ من سكان العراق البالغين تعرضوا للرشوة بشكل مباشر أو غير مباشر في السنة السابقة للمسح. وهذه النسبة هي حاصل جمع نسبتيهما النسبة المئوية للأفراد الذين دفعوا رشوة شخصياً (٣, ٣٪) والنسبة المئوية للأفراد الذين قالوا إن أحد أفراد أسرته دفع رشوة (٤, ٧٪).

والتعرض للرشوة في إقليم كردستان أقل بكثير (٤, ٣٪) مما هو عليه في بغداد (٩, ١٧٪) وفي المحافظات الأخرى (٦, ٥٪). توجد اختلافات أكبر بين المحافظات. ففي حين تعرّض واحد من كل ستة بالغين في محافظة بغداد إلى تجربة رشوة في السنة السابقة للمسح (٩, ١٧٪)، كانت نسبة التعرض كبيرة أيضاً في محافظتي البصرة (١٠٪) والأنبار (٨٪). وكذلك، تتراوح نسبة التعرض للرشوة بين ٤-٧, ٩٪ في سبع محافظات، وتنخفض إلى ما دون ٤٪ في ثماني محافظات (وإلى أقل من ٢٪ في دهوك).

الشكل ٦: تعرض البالغين للرشوة بشكل مباشر وغير مباشر حسب المحافظة (٢٠١١)



المصدر: مسح شبكة معرفة العراق ٢٠١١

٢-١-١) طبيعة الرشوة

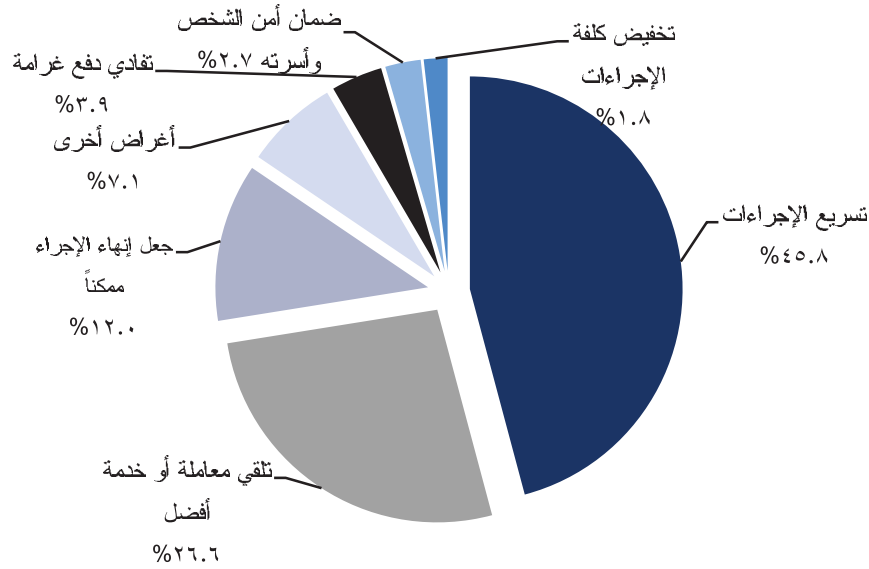
تُدفع الرشوة إلى الموظفين بأشكال مختلفة، ولأغراض مختلفة وفي ظروف مختلفة. ويمكن فهم الظروف المحيطة بخطوات هذه العملية بطريقة أفضل من خلال دراسة طبيعة الرشوة من حيث أ) غرضها ب) شكل أو صيغة دفعها ج) طرق طلبها وعرضها.

أ- الغرض من الرشوة

بالإضافة إلى تقييم مستويات الرشوة وحجمها، لا بد من فهم الغرض المحدد منها وآلياتها بغية وضع تدابير وسياسات تقضي عليها. فمثلاً، تعتبر معرفة من الذي يبادر إلى الرشوة - سواء موظف يطلبها أم مواطن يعرضها - خطوة ضرورية عند وضع سياسات وقائية فعالة وإستراتيجيات لتطبيق القانون. وغالباً ما يُنظر إلى الرشوة على أنها عملية مقايضة تجري إما صراحة أو ضمناً بين طرفين كلاهما يعطي شيئاً ليحصل على شيء مقابله. ولكن ينبغي التأكيد على أنه في معظم الحالات، لا يكون الطرفان على قدم المساواة. فالموظف يكون عادة في موقع قوة لأنه يملك السلطة ليقدر، على سبيل المثال، منح أو حجب خدمة عامة، أو توزيع سلعة، أو منح ترخيص، أو تقييم مبلغ الضريبة أو مقدار الغرامة.

ولمعرفة المزيد عن دوافع الرشوة، ثمة مؤشر مفيد يمكن الحصول عليه بدراسة ما ذكره الراشون عن الغرض الذي من أجله دفعوا آخر رشوة. (فالشكل ٧) يبين أن ٤٥,٨٪ من الراشون يدفعون رشوة لتسريع الإجراءات الإدارية، في حين يدفعها ٢٦,٦٪ منهم للحصول على معاملة أو خدمة أفضل. وتجدر الإشارة إلى تدني نسبة من دفع رشوة لتجنب دفع غرامة (٣,٩٪)، أو للحد من تكاليف الإجراءات الإدارية (١,٨٪)، وهي دوافع يمكن اعتبارها جالبة لمنفعة اقتصادية مباشرة لصالح الراشي.

الشكل ٧: توزيع الرشاوى المدفوعة حسب الغرض الرئيسي من دفعها



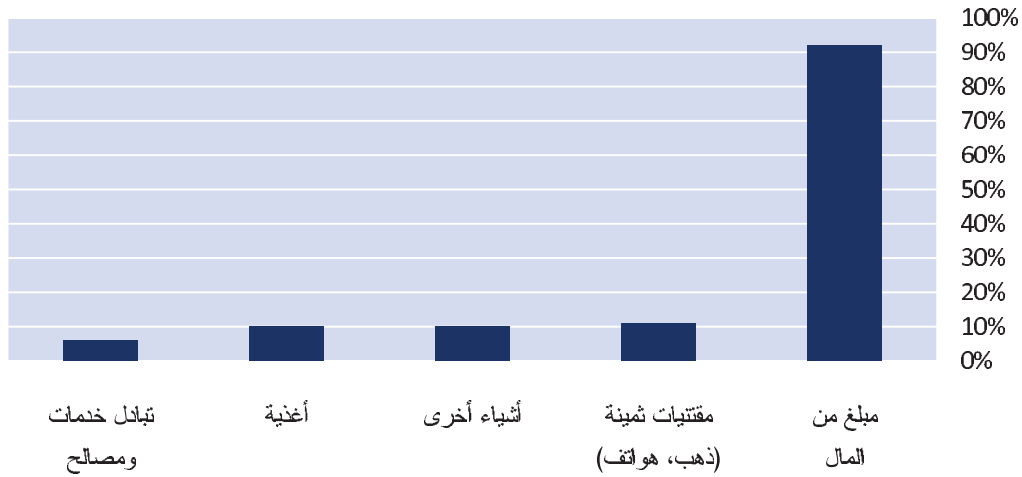
المصدر: مسح شبكة معرفة العراق ٢٠١١

ملاحظة: تشير البيانات إلى آخر رشوة دفعها كل راشٍ في السنة السابقة للمسح.

ب- أشكال الدفع الرشوة

كما يبين (الشكل ٨)، يُدفع ٩٢٪ من الرشاوى في العراق نقداً، إما كشكل وحيد أو بالاشتراك مع شكل آخر للدفع. وتُقدم أشياء ثمينة في أكثر من ١٠,٣٪ من حالات الرشوة، ومواد غذائية وسلع أخرى في ٩,٥٪ منها، أما في ٥,٩٪ منها فتقدم الرشوة في شكل شكر مادي أو خدمة مقابلة. وفي ١٥٪ من الحالات تدفع الرشوة بشكلين أو أكثر (في الغالب نقداً بالاشتراك مع شكل آخر من أشكال الدفع).

الشكل ٨: توزيع الرشاوى المدفوعة حسب شكل الدفع (٢٠١١)



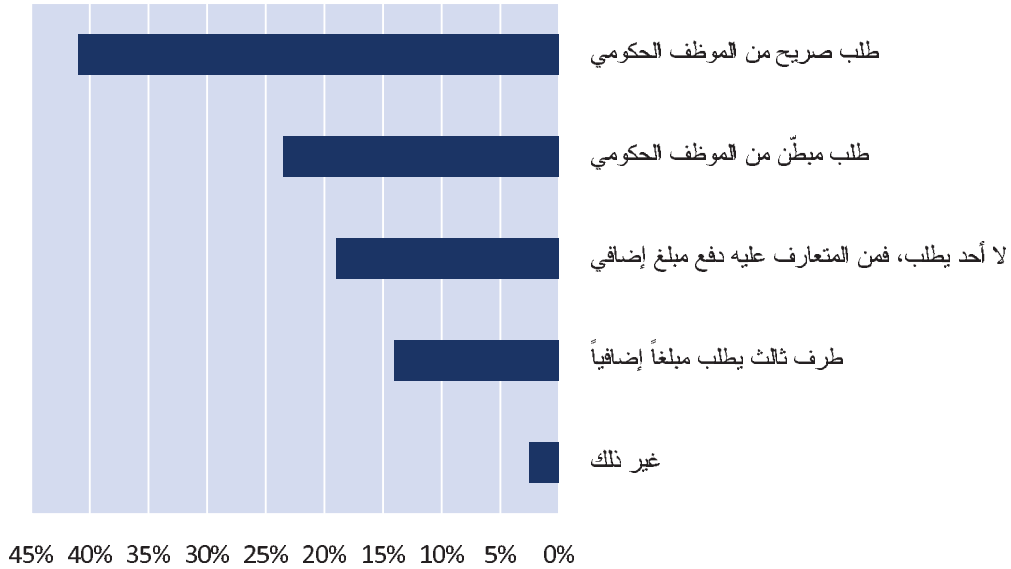
المصدر: مسح شبكة معرفة العراق ٢٠١١

ملاحظة: تشير البيانات إلى آخر رشوة دفعتها كل رايش في السنة السابقة للمسح. إن مجموع النسب المئوية لا يساوي ١٠٠٪ لأن الدفع يتم في بعض الحالات بشكلين مختلفين معاً.

ج- طرق طلب الرشوة

إن الطرق التي يدرك المراجعون من خلالها أن عليهم دفع رشوة تسلط الضوء على الظروف المحيطة بالرشوة مثل: من الذي يبدأ واقعة الرشوة؛ هل يطلبها الموظف أم يعرضها المواطن؛ أم أنها حالة أكثر تعقيداً يرتب فيها الموظف مع شخص ثالث ليطلب الرشوة. وكما يبين (الشكل ٩)، فإن ٦٥٪ من الرشاوى المدفوعة يطلبها الموظف إما صراحة (٢، ٤١٪) أو ضمناً (٤، ٢٣٪). وفي حالات أخرى (١٤٪)، تُطلب الرشوة عبر وسيط، مما يشير إلى مستوى أعلى من التنظيم. وأخيراً، في ١٩٪ من الحالات تُدفع الرشوة دون طلب من الموظف، بل المراجع هو من يرى أنه من الطبيعي دفعها.

الشكل ٩: توزيع الرشاوى المدفوعة حسب طرق طلبها وعرضها (٢٠١١)



المصدر: مسح شبكة معرفة العراق ٢٠١١

ملاحظة: تشير البيانات إلى آخر رشوة دفعها كل راسٍ في السنة السابقة للمسح.

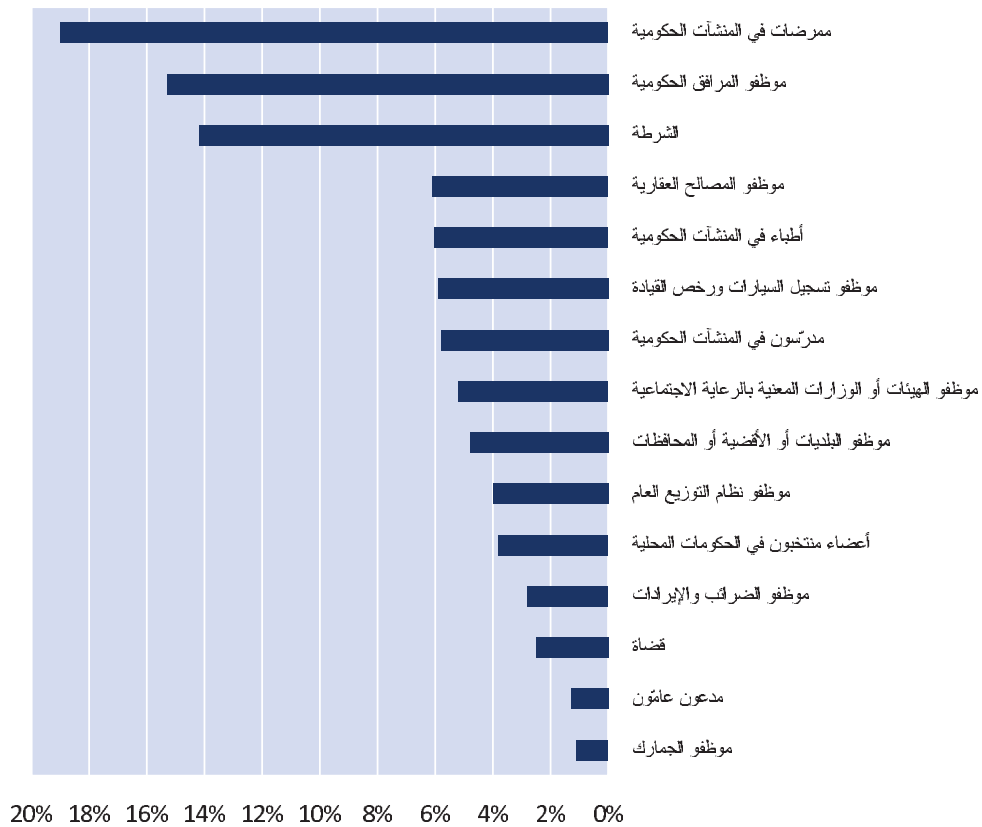
٣-١-١ موظفو الدولة وطلبات الرشوة

نظراً لأن الرشوة تدفع في ظروف مختلفة ولأغراض مختلفة، فإن قطاعات الإدارة العامة في العراق لا تتأثر بالفساد بالدرجة نفسها. فتمة أنواع معينة من الموظفين يشغلون مناصب وظيفية يمكنهم من خلالها طلب رشوة بوتيرة أعلى من غيرهم. وثمة إجراءات وحالات معينة يكون فيها المستفيدون من الخدمات العامة أكثر عرضة لتقديم عروض رشوة للموظفين.

أ - حسب الإختصاص المهني للموظف

وكما يبين (الشكل ١٠)، تذهب النسبة الأكبر من الرشاوى إلى الممرضات (١٩٪)، يليها موظفو المرافق العامة (كهرباء، مياه.. الخ) بنسبة ١٥,٥٪ ثم عناصر الشرطة بنسبة ١٤,٢٪. ويعكس هذا التصنيف الوتيرة النسبية للرشوة المدفوعة بغية الحصول على هذه الخدمات، كما يعكس حقيقة أن هؤلاء الموظفين على درجة عالية من التواصل مع المراجعين، وأن ثمة مجموعة من الخدمات هامة جداً بالنسبة للمواطن العراقي.

الشكل ١٠: إجمالي الرشاوى التي يدفعها المراجعون حسب نوع موظفي الدولة (٢٠١١)



المصدر: مسح شبكة معرفة العراق ٢٠١١

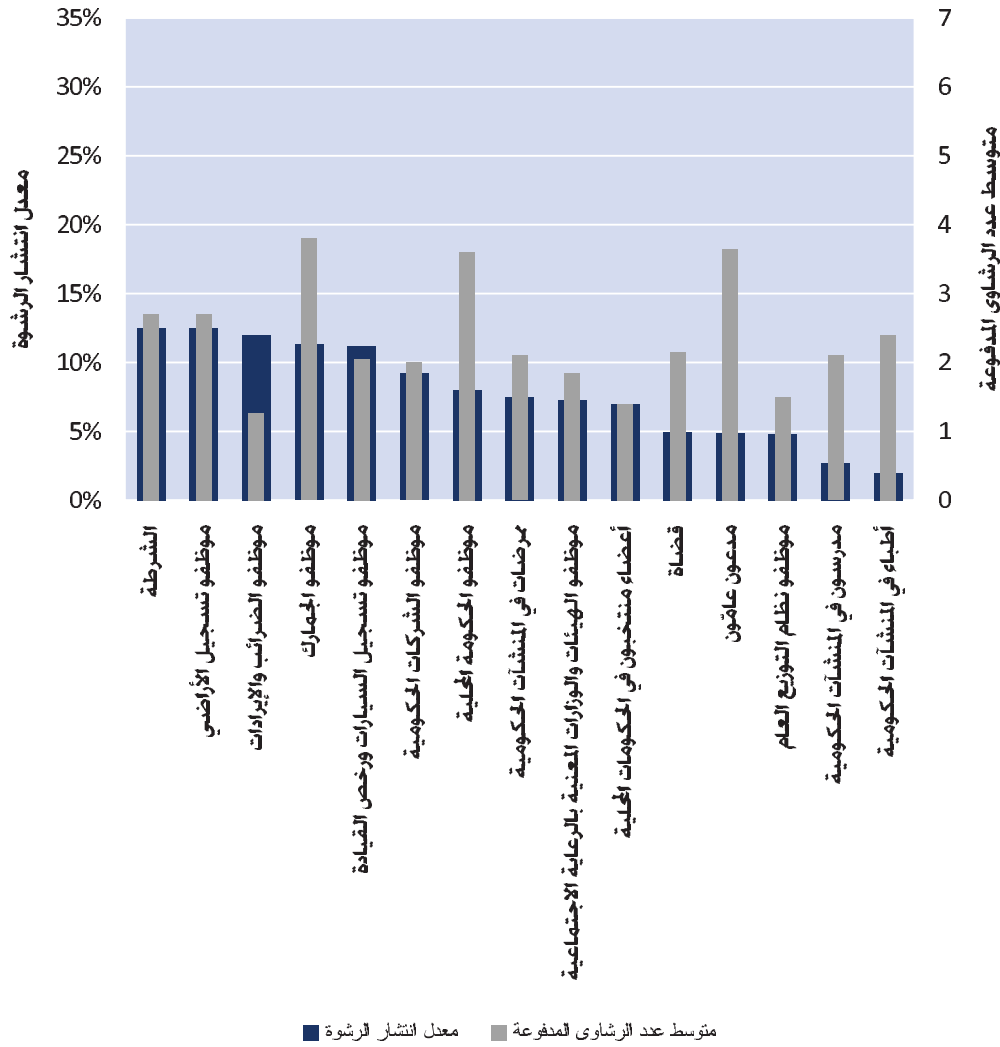
ب - الرشاوي الدفوع حسب نوع المؤسسة

وفي الواقع، ثمة مناصب في الإدارة العامة احتكاكها محدود بالمراجعين أو العملاء الآخرين، ومع ذلك تستمر الرشوة بالوتيرة نفسها. ولتحديد أنواع الموظفين والخدمات التي تتميز بمستويات عالية من التعرض لأخذ الرشوة، هناك مؤشر مفيد عن مدى تفشي الرشوة حسب نوع الموظف، وهذا يعني نسبة المراجعين الذين اضطروا لدفع رشوة بعد أن تواصلوا مع موظف لأي من الأسباب المتعلقة بعمله.^١

ومن بين الموظفين المشمولين في هذه الدراسة، اعتبر المواطنون أن الرشوة أكثر ما تنتشر في عناصر الشرطة، وموظفي تسجيل الأراضي، وموظفي الضرائب والإيرادات، حيث اضطّر أكثر من ١٢٪ من المراجعين البالغين الذين احتكوا بهؤلاء الموظفين إلى دفع رشوة واحدة على الأقل في السنة السابقة للمسح. وكما يبين (الشكل ١١)، تعين على الراشدين في المتوسط دفع رشوة مرتين سنوياً لهؤلاء الموظفين.

١ - يُحسب تفشي الرشوة حسب نوع الموظف بأنه عدد المراجعين الذين قدموا لموظف حكومي نقوداً أو هدية أو شكراً مادياً في مناسبة واحدة على الأقل خلال السنة السابقة للمسح كنسبة مئوية من مجمل المواطنين الذين تعاملوا مع هذا النوع من الموظفين مرة واحدة على الأقل خلال الفترة نفسها.

الشكل ١١: نفشي الرشوة ومتوسط عدد الرشاوى المدفوعة حسب نوع المؤسسة (٢٠١١)



المصدر: مسح شبكة معرفة العراق ٢٠١١

تنتشر الرشوة بين موظفي الجمارك بنسبة ١١٪ وموظفي تسجيل السيارات ومنح رخص القيادة (١٢٪)، يليهم موظفو المرافق العامة (٩,٣٪)، وموظفو الحكومة المحلية أي الموظفون على مستوى البلدية أو الإقليم أو مستوى المحافظة (٨,٣٪)، والممرضات في المرافق العامة (٧,٨٪).

وثمة فروق كبيرة بين الموظفين العامين في نسب انتشار الرشوة وفي وتيرة تلقّيها أيضاً. فمثلاً، تنتشر الرشوة بمعدلات عالية بين موظفي الضرائب والإيرادات بيد أنهم لا يتلقون سوى ٣,١ رشوة وسطياً على مدار العام، وهي نتيجة يَرَجَّح أن تكون ذات صلة بطبيعة عملهم والخدمات التي يقدمونها. ومن جهة أخرى تبلغ نسبة انتشار الرشوة بين المدعين العامين ٧,٤٪ في حين يتلقون ٧,٣ رشوة وسطياً. ويمكن رؤية هذا النمط أيضاً من انخفاض نسبة انتشار الرشوة دون المعدل مع ارتفاع وتيرة أخذ الرشوة فوق المعدل عند أطباء المرافق العامة.

ج - طبيعة الرشاوي المدفوعة

وتوجد بعض الاختلافات في غرض الرشوة، إذ يدفعها أكثر من ثلاثة أرباع الراشدين لموظفي المرافق العامة من أجل تسريع الإجراءات، بينما لا يدفع مقابل هذا الغرض سوى ١٢,٥٪ ممن يدفعون رشوة للممرضات (تُدفع أغلب الرشاوي للممرضات من أجل الحصول على معاملة أفضل (الشكل ١٢)). وثمة اختلافات كبيرة أيضاً في نسبة عرض الرشوة وطلبها. فدفعت رشوة بعد طلبها صراحة من قبل الموظف أكثر شيوعاً، على سبيل المثال، بين راشي عناصر الشرطة وموظفي الرعاية الاجتماعية والممرضات، وأقل شيوعاً بين راشي موظفي المرافق العامة أو مكاتب تسجيل السيارات. وهنا غالباً ما يكون المواطن هو من يعرض الرشوة، ربما كجزء من إجراءات غير مكتوبة، حيث يعتبر دفع رشوة أمراً جرت عليه العادة لتحريك المعاملات الإدارية.

الشكل ١٢: ثلاثة مؤشرات لرشاوي تدفع لفئات معينة من الموظفين: نسبة الرشاوي النقدية، ونسبة الرشاوي المدفوعة لتسريع الإجراءات، ونسبة الرشاوي التي يطلبها الموظفون صراحة (٢٠١١)



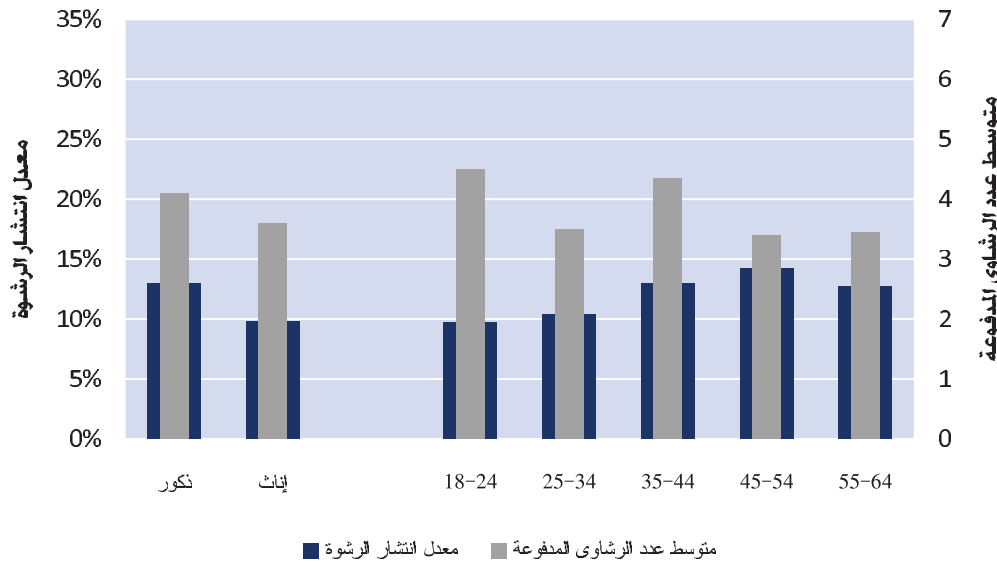
المصدر: مسح شبكة معرفة العراق ٢٠١١

٤-١-٤ الفئات الأكثر عرضة للرشوة

د- تفشي الرشوة حسب الجنس والفئة العمرية

ثمة أنماط مميزة في مستوى انتشار الرشوة وتيرتها: إذ يزداد انتشارها مع التقدم في السن من قرابة ١٠٪ للفئة العمرية ١٨-٣٤ سنة إلى نحو ١٥٪ للفئة العمرية ٤٥-٥٤ سنة، قبل أن ينخفض قليلاً بالنسبة للفئة العمرية ٥٥-٦٤ سنة. كما لا ينبغي إغفال أن المرأة مثل الرجل معرضة للرشوة، لكن الرجل يتفوق في نسبة انتشار الرشوة (٣, ١٣٪ مقارنة مع ٩, ٩٪ للمرأة)، وفي وتيرة دفعها (الشكل ١٣).

الشكل ١٣: تفشي الرشوة حسب الجنس والفئة العمرية (٢٠١١)



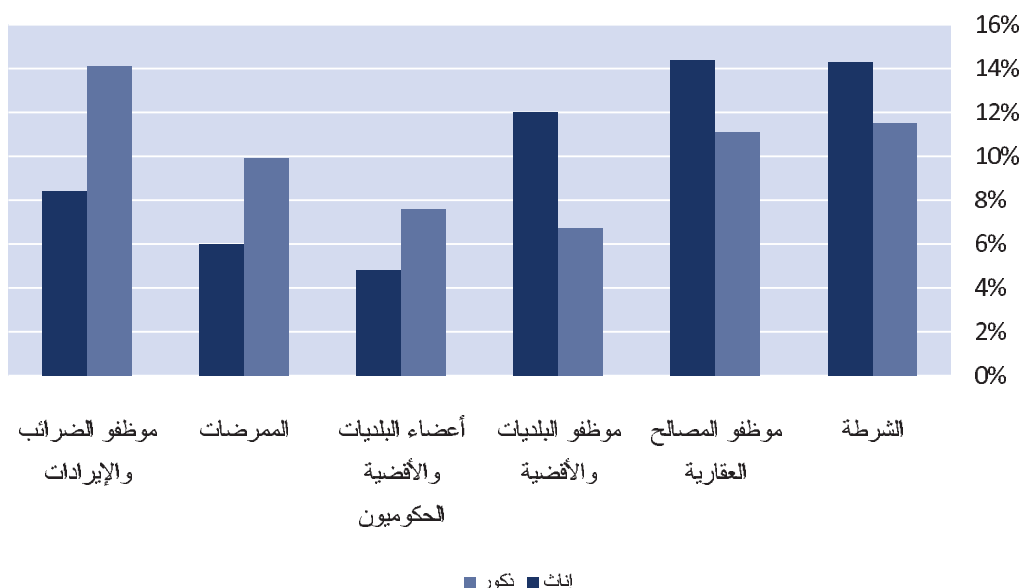
المصدر: مسح شبكة معرفة العراق ٢٠١١

ملاحظة: يُعرّف تفشي الرشوة بأنه عدد المراجعين الذين قدموا لموظف حكومي نقوداً أو هدية أو شكراً مادياً في مناسبة واحدة على الأقل في السنة السابقة للمسح كنسبة مئوية من مجمل المراجعين الذين تعاملوا مع أحد الموظفين مرة واحدة على الأقل في الفترة نفسها.

هـ - أنماط الرشوة حسب الجنس وفئات معينة من الموظفين

ومن ناحية ثانية، يمكن أن تختلف أنماط الرشوة بين الجنسين اختلافاً كبيراً حسب الموظف الذي يطلب الرشوة. فعلى سبيل المثال، وخلافاً لبعض الأدوار المتوقعة من الرجل والمرأة، تنتشر الرشوة بين النساء بنسبة أعلى لدى الرجال عند التعامل مع عناصر الشرطة (٣, ١٤٪)، وموظفي تسجيل الأراضي (٤, ١٤٪) وموظفي الحكومة المحلية (١٢٪)، في حين تنتشر الرشوة بين الرجال بنسبة أعلى منها لدى النساء عند التعامل مع الممرضات (٩, ٩٪)، وأعضاء الحكومات المحلية وموظفي الضرائب والإيرادات (الشكل ١٤). ومع أن الدوافع وراء مثل هذه الاختلافات ليست واضحة تماماً، فإنها تشير بشكل لا لبس فيه إلى أن احتمال التعرض لطلب رشوة لا يختلف كثيراً سواء كان المراجع رجلاً أم امرأة.

الشكل ١٤: تفشي الرشوة حسب الجنس وفئات معينة من الموظفين (٢٠١١)



المصدر: مسح شبكة معرفة العراق ٢٠١١

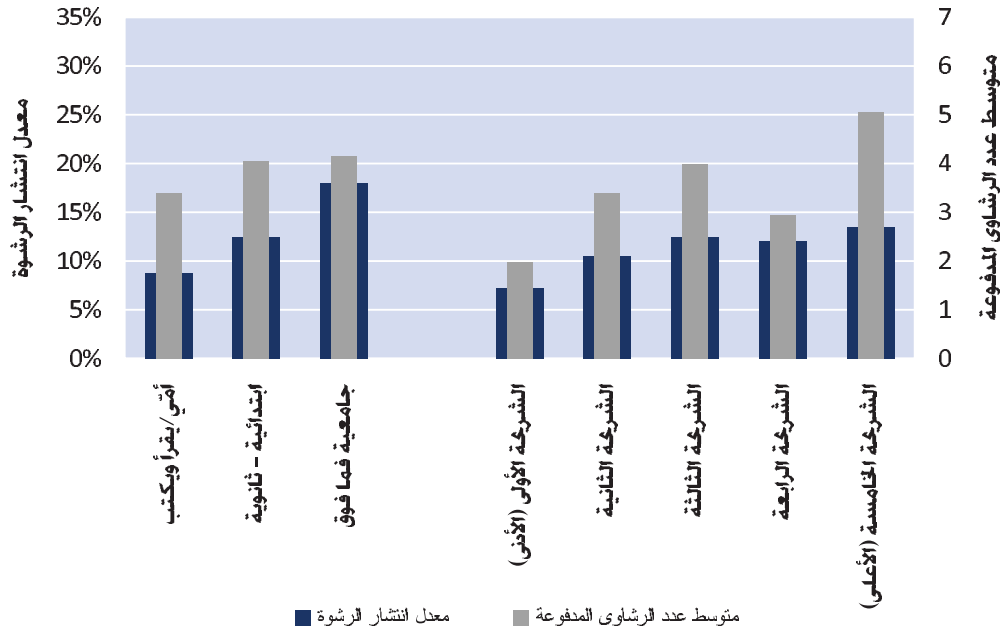
و- أنماط الرشوة حسب المستوى التعليمي للمواطن

ثمة خصائص مهمة أخرى للفئات الاجتماعية الاقتصادية المعرضة للرشوة تتمثل في المستوى التعليمي والوضع المادي (يقاس هنا بنصيب الفرد من إنفاق الأسرة). وتوجد علاقة واضحة بين ارتفاع المستوى التعليمي وزيادة تفشي الرشوة. وكما يبين الجانب الأيسر من (الشكل ١٥)، يزداد تفشي الرشوة من ٨,٧٪ بين الأميين أو الذين يستطيعون القراءة والكتابة فقط إلى ١٢,٤٪ بين من أتموا مرحلة التعليم الابتدائي أو الثانوي ليصل إلى ١٨,٣٪ بين حملة درجة دبلوم وما فوق. وفي الوقت نفسه، تزداد وتيرة دفع الرشاوى من ٣,٤ إلى ١,٤ مرة ثم إلى ٣,٤ مرة سنوياً حسب الفئة التعليمية.

ز- أنماط الرشوة حسب مستوى دخل الأسرة

وبالنسبة للمستوى المادي (مقاساً بنصيب الفرد من إنفاق الأسرة)، ثمة علاقة واضحة بينه وبين معدل دفع الرشاوى للموظفين. فالأسر المقتدرة تستطيع دفع الرشوة أكثر من غيرها عندما تطلب مقابل تسريع الإجراءات أو الحصول على معاملة أفضل. أن معدل انتشار الرشوة عند الأغنياء أعلى وكذلك متوسط عدد الرشاوى المدفوعة سنوياً. وتبلغ نسبة انتشار الرشوة بين المواطنين المصنفين في الخمس الأعلى من حيث نصيب الفرد من إنفاق الأسرة الواحدة ١٣,٤٪، وهم يدفعون أكثر من ٥ رشاوى سنوياً، في حين أن هذه النسبة لدى المواطنين المصنفين في الخمس الأدنى تبلغ ٧٪، وهم يدفعون رشتين سنوياً. ويمكن تفسير هذه الملاحظة من خلال المسح الذي وجد أن الرشوة تُدفع بشكل عام من أجل تسريع الإجراءات والحصول على خدمة أو علاج أفضل (٧٢٪ من الراشدين قالوا إنهم دفعوا رشوة لهذه الأغراض)، وهو خيار غالباً ما يقتصر على المواطنين ذوي الحالة المادية الجيدة ممن يستطيعون دفع الرشوة.

الشكل ١٥: تفشي الرشوة حسب التحصيل التعليمي وحسب تصنيف المواطنين وفق نصيب الفرد من الإنفاق



المصدر: مسح شبكة معرفة العراق ٢٠١١

ملاحظة: يُعرّف تفشي الرشوة بأنه عدد المراجعين الذين قدموا لموظف حكومي نقوداً أو هدية أو شكراً مادياً في مناسبة واحدة على الأقل في السنة السابقة للمسح كنسبة مئوية من مجمل المراجعين الذين تعاملوا مع أحد الموظفين مرة واحدة على الأقل في الفترة نفسها.

١-٥) تجارب موظفي الدولة مع الرشوة

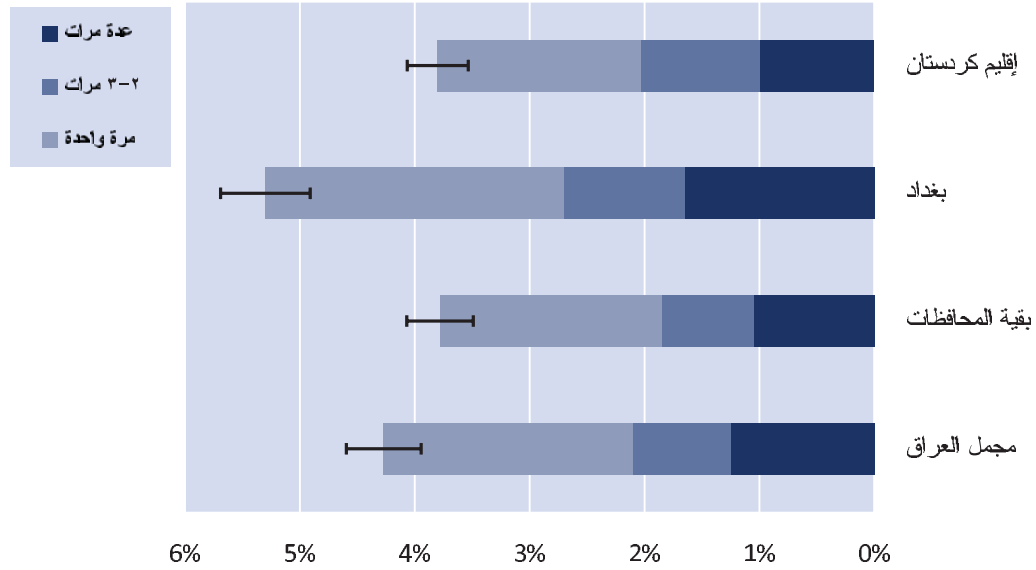
تعرض هذه الفقرة معلومات عن الوقائع الفعلية للرشوة كما عرضها موظفو الدولة. فعندما سُئل هؤلاء هل عرض عليهم أي شخص الحصول على مبلغ نقدي أو هدية مقابل تزويده بخدمة أفضل أو أسرع في السنة السابقة للمسح، صرح ٢, ٤٪ من مجموع الموظفين المجيبين (أي قرابة ٧٦٠٠٠ موظف في سائر العراق) أن ذلك حدث مرة على الأقل في السنة السابقة للمسح. وذكر ١, ٢٪ من هؤلاء أنه حدث مرة واحدة فقط، و ٩, ٠٪ مرتين أو ثلاث مرات، و ٢, ١٪ أكثر من ثلاث مرات. إضافة على ذلك، سُئل الموظفون هل لديهم معلومات عن أي زميل عرض عليه هدية أو مبلغ نقدي في عام ٢٠١١، فأكد ٥, ٨٪ أنهم يعرفون زملاء لهم تلقوا عروضاً بالرشوة.

أ - التجربة حسب المحافظات

ويشير التصنيف حسب المنطقة (الشكل ١٦) إلى أن موظفي بغداد هم أكثر من تُعرض عليهم الرشوة (٢, ٥٪)، في حين أن ٨, ٣٪ فقط من موظفي المحافظات الأخرى وإقليم كردستان اعترفوا بتلقي عروض بالرشوة.^١

١ - ملاحظة: في هذا الشكل والأشكال التالية، تشير المستطيلات إلى مجالات ثقة عند مستوى ثقة يبلغ ٩٥٪.

الشكل ١٦: توزع موظفي الدولة الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح حسب وتيرة دفع الرشاوى، وحسب المنطقة (٢٠١١)

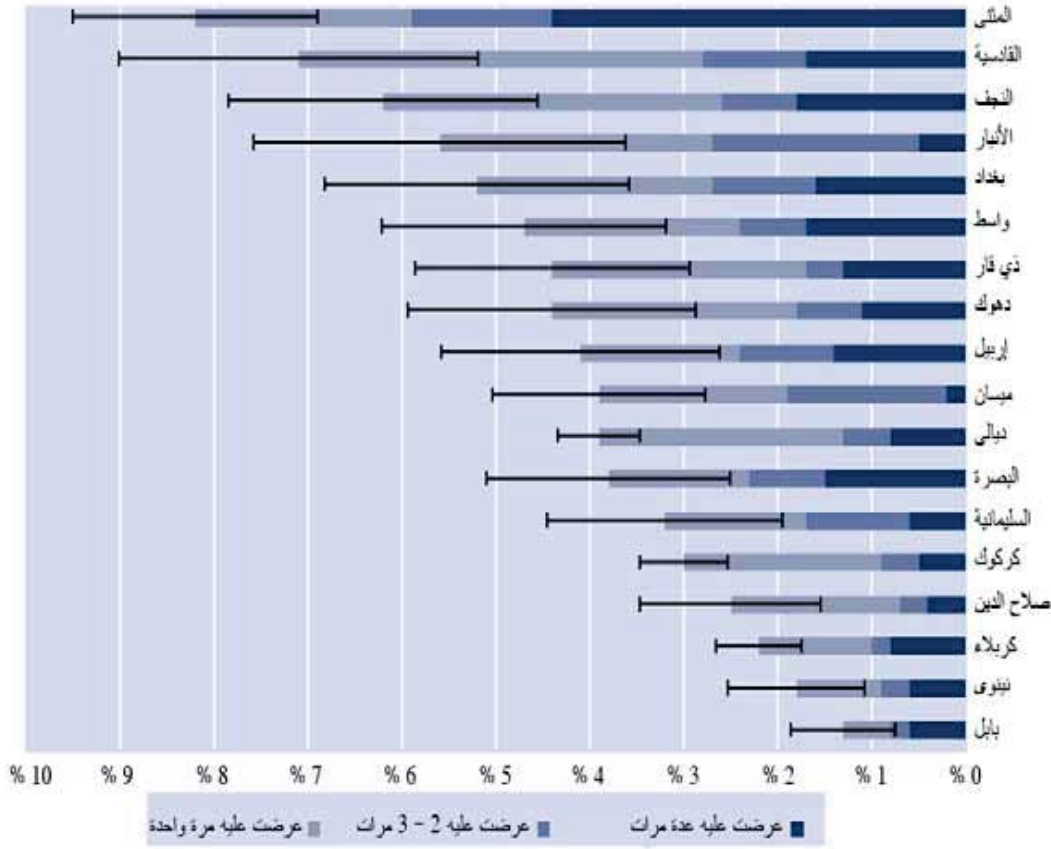


المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

ب- التجربة حسب المحافظات ووتيرة الدفع

وبشكل أكثر تحديداً، يبين التصنيف حسب المحافظة (الشكل ١٧) أن التجربة الشخصية مع عروض الرشوة تختلف اختلافاً كبيراً بين المحافظات، إذ إن نسبة الموظفين الذين عرضت عليهم أموال أو هدايا من المراجعين تتراوح بين ٢, ٨٪ في محافظة المثنى و ٣, ١٪ في محافظة بابل. أما نسب محافظات إقليم كردستان الثلاث فلا تختلف كثيراً فيما بينها (دهوك ٤, ٤٪، وأربيل ١, ٤٪ والسليمانية ٢, ٣٪)، كما أن الفروق بين هذه النسب ليست ذات دلالة إحصائية (انظر أيضاً الملحق الأول للحصول على وصف إحصائي لموظفي الدولة في العراق).

الشكل ١٧: توزع موظفي الدولة الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح حسب وتيرة دفع الرشاوى، وحسب المحافظة (٢٠١١)

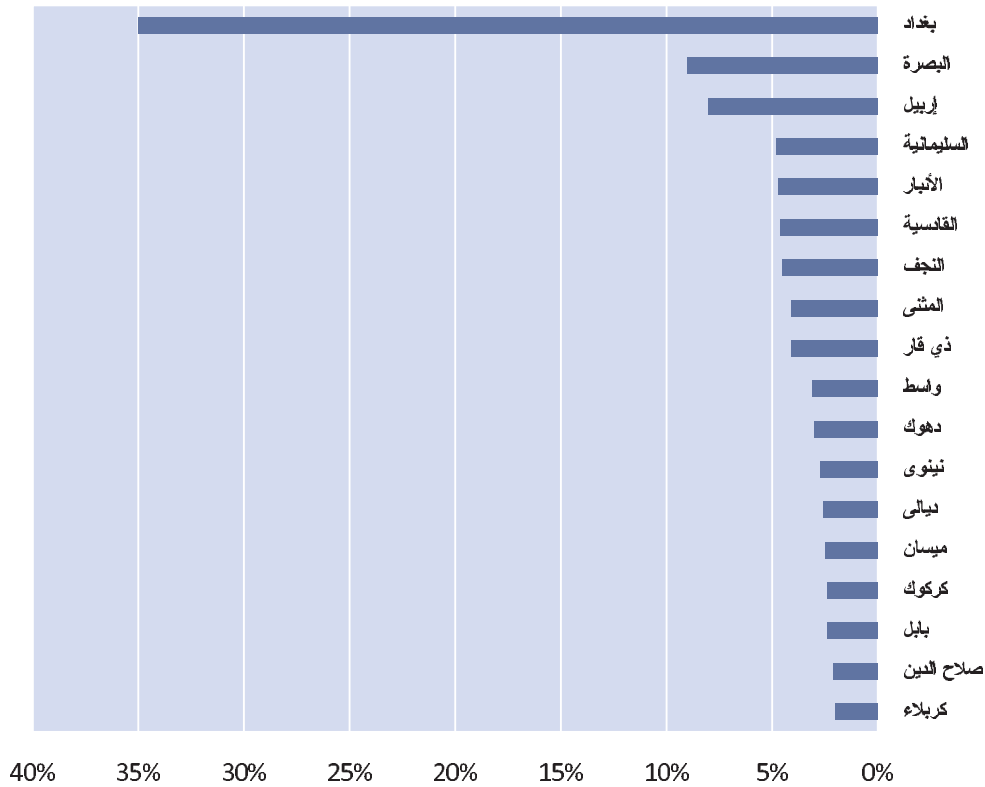


المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

بالإضافة إلى هذه المخاطر النسبية في التعرض للرشوة كما صرح الموظفون أنفسهم، من المهم أيضاً معرفة كيفية توزع إجمالي الرشاوى المعروضة في جميع أنحاء العراق. وفيما تضم محافظة بغداد أكثر من ربع موظفي العراق (الملحق الأول)، وترتفع فيها نسبة من عرضت عليهم رشوة واحدة على الأقل ونسبة من عرضت عليهم أكثر من رشوة واحدة، فليس من المستغرب أن تشكل نسبة الرشاوى المعروضة في بغداد أكثر من ٣٥٪ من إجمالي الرشاوى المعروضة، تليها البصرة فأربيل.^١

١- إن جميع الإشارات في هذا التقرير إلى بغداد والمدن الأخرى تشير إلى كامل المحافظة وليس إلى المدينة أو البلدية فقط.

الشكل ١٨: توزيع إجمالي عروض الرشوة حسب المحافظة (٢٠١١)

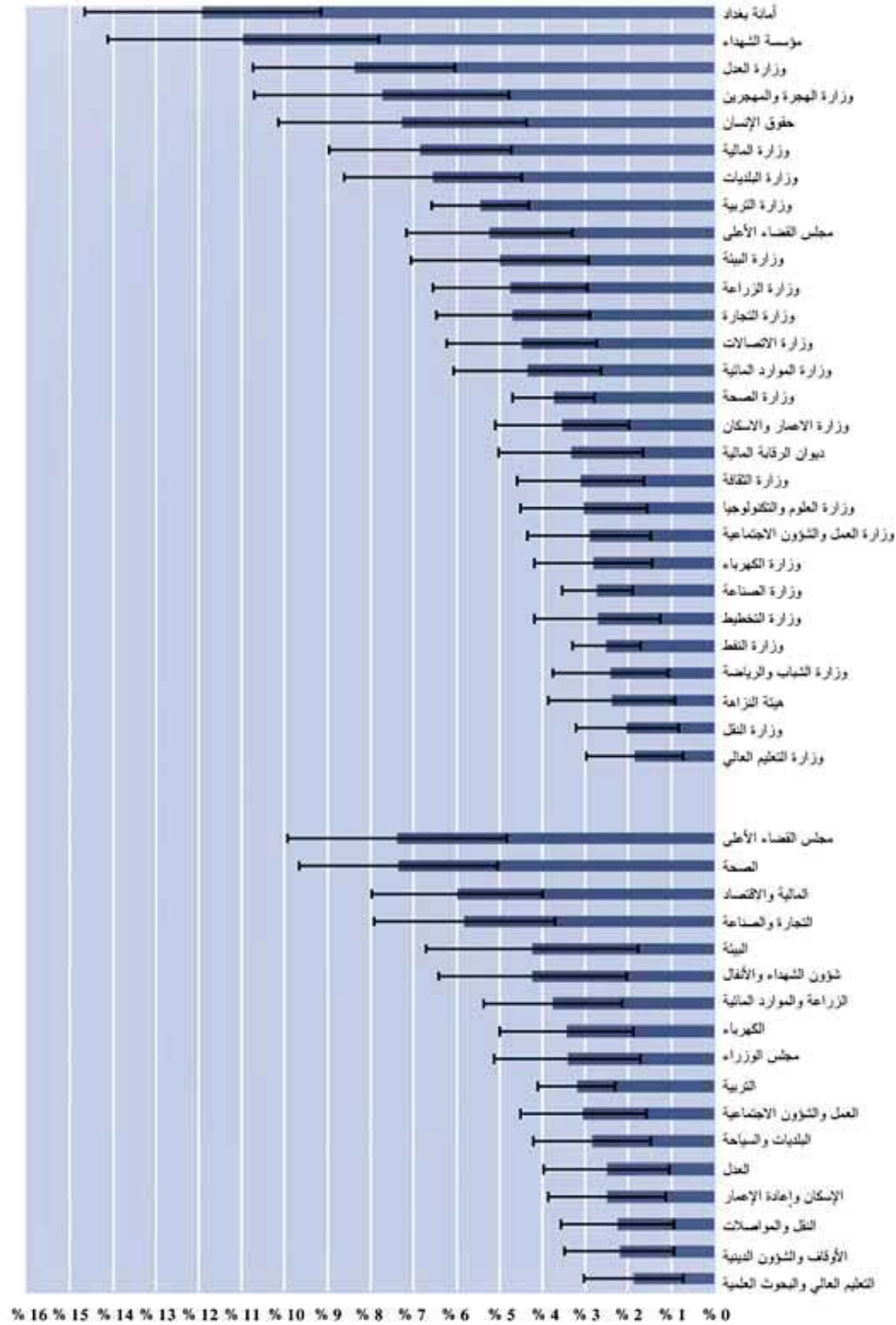


المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية

ج- التجربة حسب نوع المؤسسة

إن الفروق الكبيرة في التجربة مع الرشوة لا تنحصر فقط بين المحافظات، بل توجد أيضاً بين مؤسسات القطاع العام. فضمن الحكومة الاتحادية، تبلغ نسبة موظفي أمانة بغداد ومؤسسة الشهداء الذين تلقوا عروضاً بالرشوة ١١,٩٪ و ١١٪ على التوالي. وتنخفض هذه النسبة في وزارتي التعليم العالي والنقل إلى ١,٨٪ و ٢٪ على التوالي. وفي إقليم كردستان، ارتفعت هذه النسبة في مجلس القضاء الأعلى إلى ٤,٧٪، وفي وزارة الصحة إلى ٣,٧٪ لتتخف في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى ١,٩٪، وفي وزارة الأوقاف والشؤون الدينية إلى ٢,٢٪، وفي وزارة النقل والاتصالات إلى ٢,٢٪ (الشكل ١٩).

الشكل ١٩: توزع موظفي الدولة الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح حسب الوزارة/المؤسسة (٢٠١١)



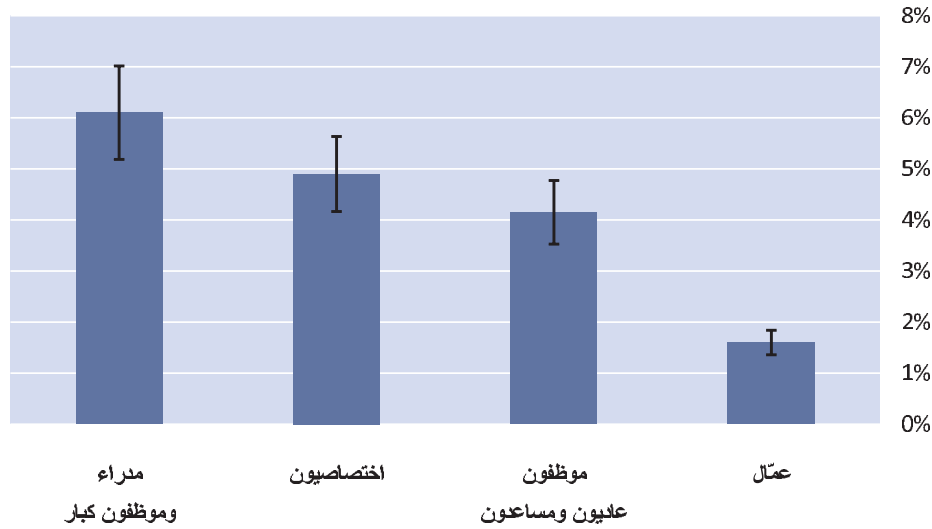
المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

٦-١-١ مواطن الرشوة

أ- المناصب الأكثر عرضة للرشوة

ثمة ثغرة كبيرة تخترق من خلالها الرشوة وظائف الدولة وهي صلاحيات اتخاذ القرار المرتبطة بمختلف المناصب، وذلك لأن عروض الرشوة المقدمة غالباً ما تستهدف موظفين يملكون صلاحيات اتخاذ القرار. فنسبة الذين تلقوا عروضاً بالرشوة أعلى بكثير بين المديرين وكبار الموظفين (١, ٦٪) وبين الاختصاصيين ١٣ (٩, ٤٪) منها بين الموظفين العاديين والمساعديين (٢, ٤٪) وبين العمال (٦, ١٪) (الشكل ٢٠).

الشكل ٢٠: توزع موظفي الدولة الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح حسب الفئة المهنية (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

وبالتالي، فإن أعلى نسبة للموظفين الذين تُعرض عليهم رشوة توجد في فئة المديرين وكبار الموظفين التي تمثل مجموعة صغيرة نسبياً من إجمالي موظفي القطاع العام، وتشمل المديرين التنفيذيين والإداريين والتجاربيين، والمخططين، ومديري المستشفيات... الخ. وكذلك تتلقى فئة الاختصاصيين عروض رشوة أكثر بكثير من باقي الموظفين. أما الفئات المهنية الأخرى ("الموظفون العاديون والمساعدون" و"العمال")، فخطر تعرضها للرشوة أقل بكثير^١.

ب- الوظائف الأكثر عرضة للرشوة

ومن ناحية أخرى، ترتفع معدلات عروض الرشوة بشكل ملحوظ بين من يشغلون وظائف إشرافية (٨, ٥٪) عنها بين الذين لا يشغلونها (٨, ٣٪). ويتسع هذا الفارق بين الرؤساء والمرؤوسين في الفئات المهنية الأدنى مثل العمال (٨, ٥٪) ممن يشغلون وظائف إشرافية تلقوا عروضاً بالرشوة بينما لم يتلقاها سوى ٤, ١٪ ممن لا يشغلون وظائف إشرافية)، والموظفين العاديين والمساعديين (٤, ٦٪ ممن يشغلون وظائف إشرافية مقارنة مع ٨, ٣٪ ممن لا يشغلونها). أما بالنسبة للاختصاصيين والمديرين، فليس هناك فارق ملحوظ بين من يشغل وظائف إشرافية ومن لا يشغلها.

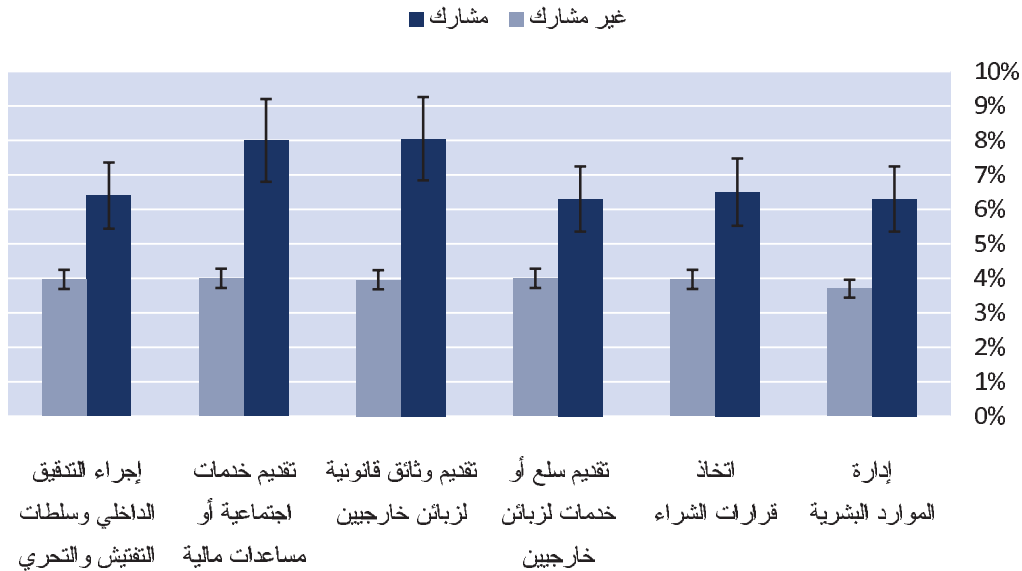
١- تمثل فئة "المديرين وكبار الموظفين" ٧٪ من مجمل موظفي الدولة، في حين تمثل فئة "الاختصاصيين/٨, ٣٥٪، وفئة "الموظفين العاديين والمساعديين" ٤١, ٥٪، وفئة "العمال" ١٥, ٥٪ (انظر أيضا الفقرة ٥-٢ من الملحق الأول).

إن هذا النمط المتمثل بزيادة التعرض للرشوة مع ازدياد المسؤوليات الوظيفية لا ينطبق على الدرجات الوظيفية لموظفي الدولة. فأعلى نسبة ممن تلقوا عروضاً نقدية أو هدايا مقابل تقديم خدمة أفضل أو أسرع توجد لدى الدرجات الوظيفية المتوسطة (٧, ٤٪). وعلى الرغم من الفروق الهامشية، فإن موظفي الدرجات الوظيفية الدنيا (٩, ٣٪) والعليا (٤, ٣٪) هم أقل عرضة لتلقي عروض الرشوة. ويتعرض الموظفون من كلا الجنسين لخطر رشوة متماثل تقريباً (٤, ٤٪ للذكور مقابل ٣, ٨٪ للإناث).

ج- المهام الأكثر عرضة للرشوة

وثمة عامل أكثر أهمية من اختلاف الدرجات الوظيفية والإدارية ترتبط به مخاطر الرشوة ارتباطاً كبيراً هو نوع المهام التي يؤديها الموظفون (بما في ذلك الأنواع المختلفة للمهام داخل المؤسسة نفسها).^١ فخطورة التعرض للرشوة ترتفع بين الموظفين المشاركين في إجراءات معينة كتقديم المستندات القانونية أو الإعانات الاجتماعية أو السلع أو الخدمات للعملاء من المراجعين والشركات الخاصة، وبين الموظفين المعنيين باتخاذ قرارات الشراء وإجراءات التدقيق الداخلي، فضلاً عن الموظفين العاملين في إدارة الموارد البشرية (التوظيف والترقية والأجور)، وتنخفض هذه المخاطر بين الموظفين الذين لا يشاركون في مثل هذه الإجراءات.

الشكل ٢١: توزع موظفي الدولة الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح حسب مهامهم



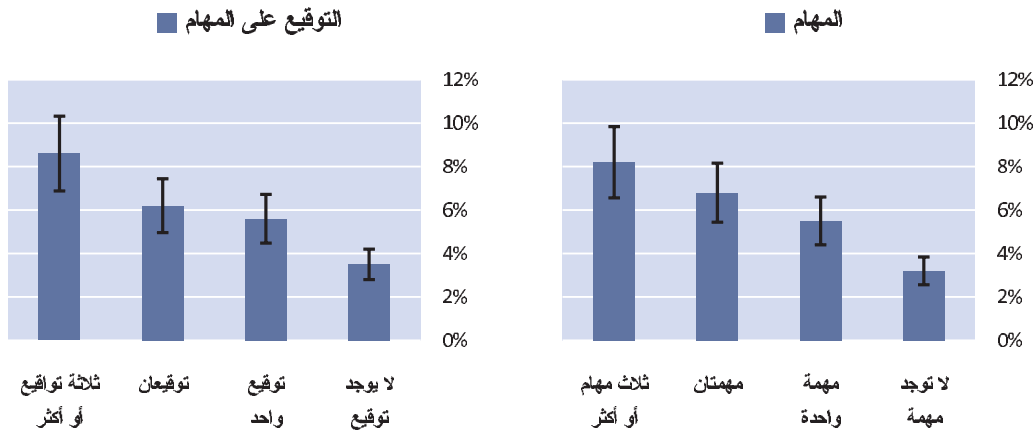
المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

١- انظر الفقرة ٥-٣ من الملحق الأول حول مشاركة موظفي الدولة في المهام المختلفة ومستويات مسؤولياتهم المرتبطة بهذه المهام.

د - الربط بين الرشوة وعدد المهام التي يؤديها الموظف

ولا تتوقف مخاطر تلقي عروض الرشوة فقط على المشاركة في مهمة واحدة تتميز بخطورة تعرض كبيرة. فكما يوضح الشكل ٢١-٢٢، يزداد خطر التعرض للرشوة بازدياد عدد المهام المختلفة التي يشارك فيها الموظف، وكذلك بزيادة عدد المهام التي تتطلب توقيعه الشخصي. ويمكن تعليل هذه النتيجة بأن المشاركة في أكثر من مهمة واحدة يزيد سلطة وصلاحيه صنع القرار لدى الموظف ويجعله أكثر جاذبية لعروض الرشوة.

الشكل ٢٢: توزع موظفي الدولة الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح حسب عدد المهام الوظيفية التي يؤديها الموظف، وعدد المهام التي تتطلب توقيعه الشخصي (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

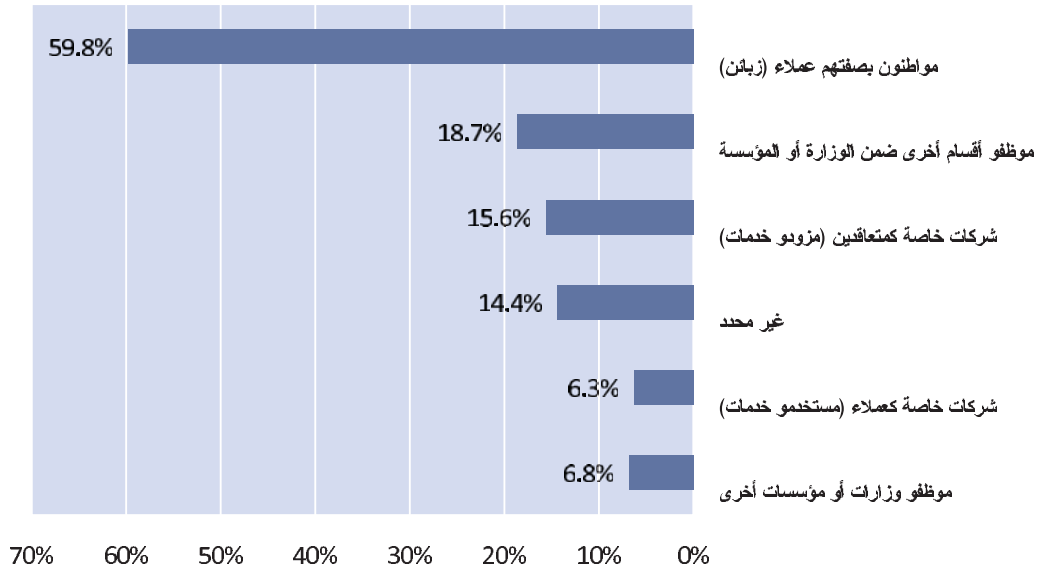
هـ- الرشوة حسب طبيعة الاحتكاك مع الموظف

كما أثبتنا أعلاه، فإن نوع وعدد المهام والخدمات التي يؤديها الموظف يؤثر على مدى تعرضه للرشوة. وينطبق الشيء نفسه على التواصل مع المراجعين. فليس جميع الموظفين يحتكون بصفة متكررة مع المراجعين كجزء من عملهم. حيث أن ٦٠٪ من الموظفين تقريباً يحتكون بانتظام معهم، فإن أقل من ٣٥٪ منهم يحتك بصورة منتظمة مع شركات القطاع الخاص كعملاء، وأقل من ٢٧٪ مع شركات القطاع الخاص كمتعاقدين (انظر الفقرة ٥-٣ من الملحق الأول).

و- الرشوة حسب طبيعة عمل الموظف

وهؤلاء الموظفون الذين يحتكون بانتظام مع المراجعين والعملاء والمقاولين يواجهون مخاطر تلقي عروض رشوة أكثر من الذين لا يحتكون معهم. ومن بين الموظفين الذين احتكوا مع جميع أنواع الأطراف الخارجية مرة واحدة على الأقل في السنة السابقة للمسح، تلقى ٤, ٥٪ منهم عروضاً بالرشوة. كما أن ٨, ٥٩٪ ممن عرضت عليهم رشوة، تلقوها من المراجعين، في حين أن ٦, ١٥٪ تلقوها من شركات خاصة كمتعاقدين، و ٣, ٩٪ منهم تلقوها من مؤسسات القطاع الخاص كعملاء (الشكل ٢٣).

الشكل ٢٣: توزيع موظفي الدولة الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح حسب طبيعة عمل المراجع (٢٠١١)

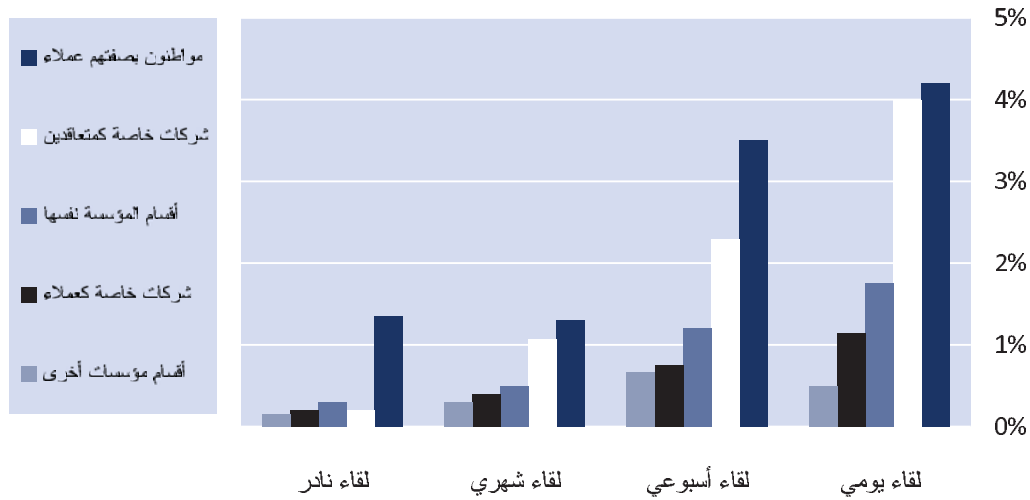


المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

ز- الرشوة حسب وتيرة التواصل مع العملاء

إن احتكاك الموظفين بأطراف ثالثة يمكن أن يكون متنوعاً للغاية. فبالإضافة إلى الاحتكاك مع أطراف خارجية مختلفة، يختلف الموظفون في وتيرة هذا الاحتكاك (انظر أيضاً الفقرة ٥-٣ في الملحق الأول). وهذا له تأثير مهم على تعرضهم للرشوة عند احتكاكهم بالمراجعين والشركات الخاصة على حد سواء (إما كمتعاقدين أو كعملاء)، إذ يزداد خطر تلقي عروض الرشوة إلى حد كبير مع زيادة هذا الاحتكاك. وهكذا ترتفع مخاطر التعرض لدى من لديهم وتيرة تواصل أعلى مع أطراف خارجية، كما أنه عند وتيرة تواصل معينة يكون خطر التعرض للرشوة من المراجعين أعلى منه من مؤسسات القطاع الخاص (الشكل ٢٤).

الشكل ٢٤: توزّع موظفي الدولة الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح حسب وتيرة التواصل مع بعض العملاء (٢٠١١)

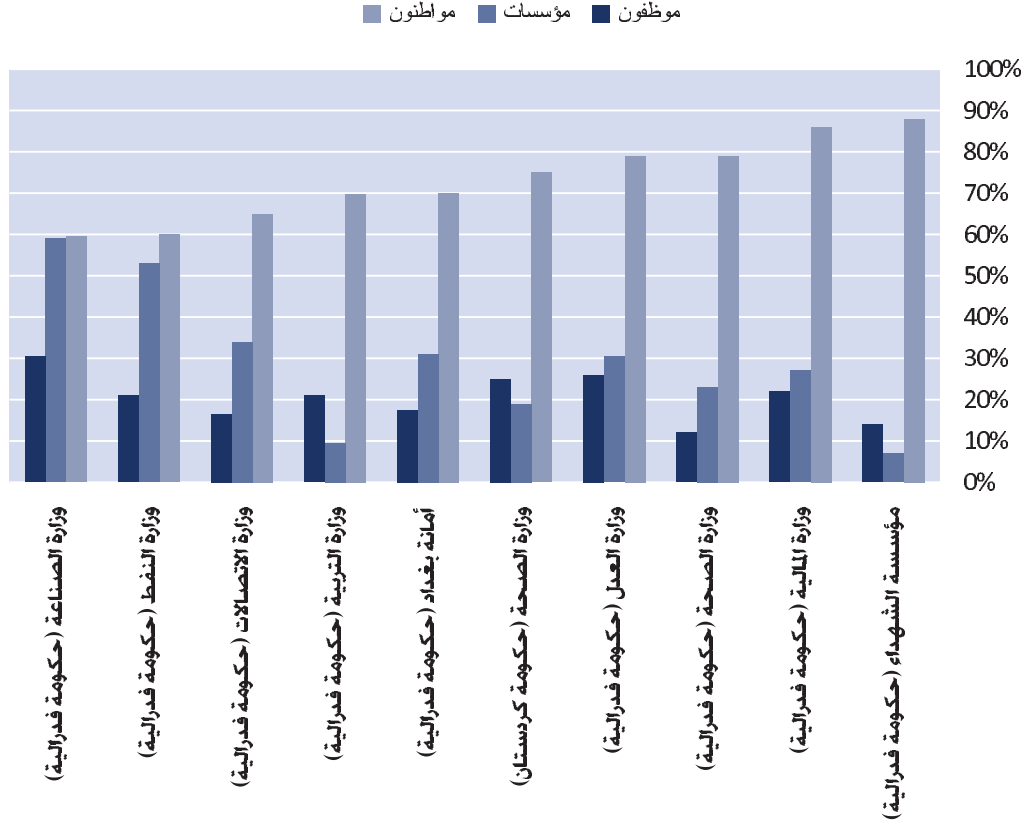


المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

ح- الرشوة حسب طبيعة مهام المؤسسة العامة

يختلف نوع الاحتكاك الذي ينشأ عنه عرض الرشوة اختلافاً كبيراً بين الوزارات. ففي بعض المؤسسات التي تقدم خدمات مباشرة للمواطنين، تأتي الأغلبية الساحقة لعروض الرشوة من المراجعين أو مستخدمي الخدمات (كمؤسسة الشهداء، ووزارة المالية، ووزارة الصحة)، بينما ترتفع كثيراً نسبة الذين يتلقون عروض رشوة من شركات خاصة في المؤسسات ذات الصلاحيات التنظيمية (كوزارات النفط والاتصالات والصناعة). وفي بعض القطاعات (مثل وزارات التربية والنفط والعدل)، ترتبط نسبة كبيرة من عروض الرشوة بالتواصل داخل الوظيفة، وهو أمر يصعب على المحققين غالباً تسليط الضوء عليه ويحتاج إلى تطبيق إجراءات نزاهة محددة.

الشكل ٢٥: توزع موظفي وزارات مختارة ممن عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح حسب طبيعة مهام المؤسسة العامة (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

وهكذا حددت هذه الفقرة عدة عوامل هامة تزيد خطر التعرض للرشوة في وظائف الدولة. ويلخص الجدول التالي هذه العوامل:

الشكل ٢٦: العوامل التي تزيد من تعرض موظفي الدولة للفساد (٢٠١١)

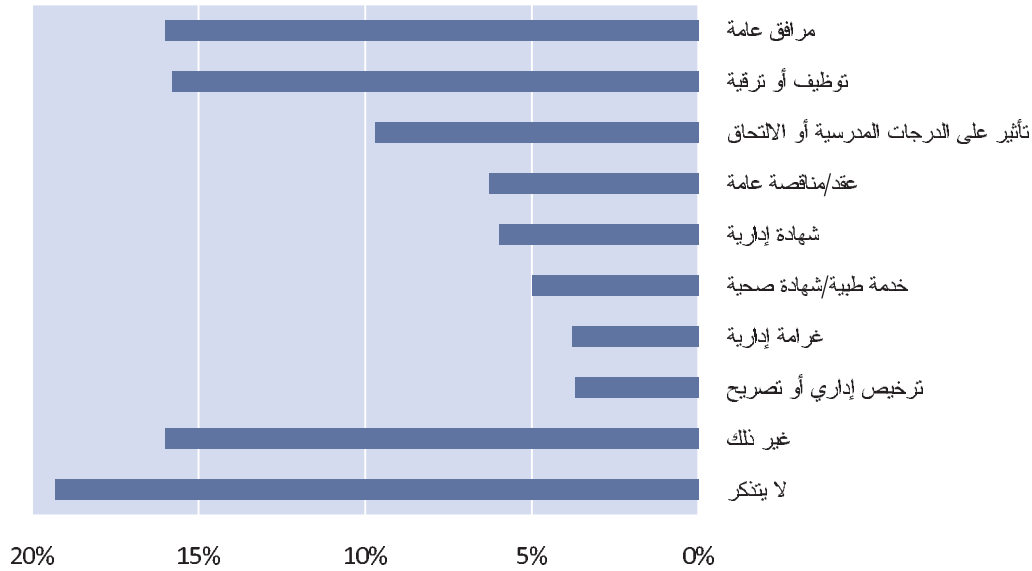
المديرون وكبار الموظفين، الاختصاصيون والعلماء	الفئة المهنية
وظائف إشرافية تقديم المعونات الاجتماعية والمستندات القانونية والسلع والخدمات، وقرارات الشراء، وإدارة الموارد البشرية أداء أكثر من مهمة فيها خطر التعرض للرشوة	المهام والمسؤوليات
الاحتكاك بالمراجعين والشركات وتيرة الاحتكاك مع أطراف ثالثة	التواصل مع أطراف ثالثة

ط- الرشوة حسب نوع الإجراء الإداري

يبين (الشكل ٢٧) توزع عروض الرشوة حسب الإجراء الإداري المرتبط بها من وجهة نظر الموظفين، حيث أن ١٥,٦٪ من عروض الرشوة تقدّم مقابل توفير خدمات عامة كالكهرباء أو الماء، و٤,١٥٪ مقابل التوظيف أو الترقية في القطاع العام، وقرابة ١٠٪ مقابل منح علامات أفضل في امتحان أو لتسهيل الالتحاق بمؤسسة مدرسية. وترتبط هذه الإجراءات ارتباطاً كبيراً بقطاع التعليم، لكن العروض ليست حكراً على موظفي وزارات التربية والتعليم العالي، إذ إن معظم العروض المقدمة مقابل الخدمات الطبية والشهادات الصحية تقدم إلى موظفي وزارتي الصحة.

وبالإضافة إلى ذلك، يقدّم أكثر من ١٥٪ من العروض مقابل توفير عدد من الخدمات الأخرى، ومنها بدل الحماية الاجتماعية، والبيان أو الإعفاء الضريبي، واستيراد أو تصدير السلع، والبطاقات التموينية، وغيرها الكثير. كما أن نحو ٢٠٪ ممن تلقوا عرض رشوة لا يتذكرون إلى ماذا كان يشير العرض.

الشكل ٢٧: توزع عروض الرشوة حسب نوع الإجراءات الإدارية (٢٠١١)



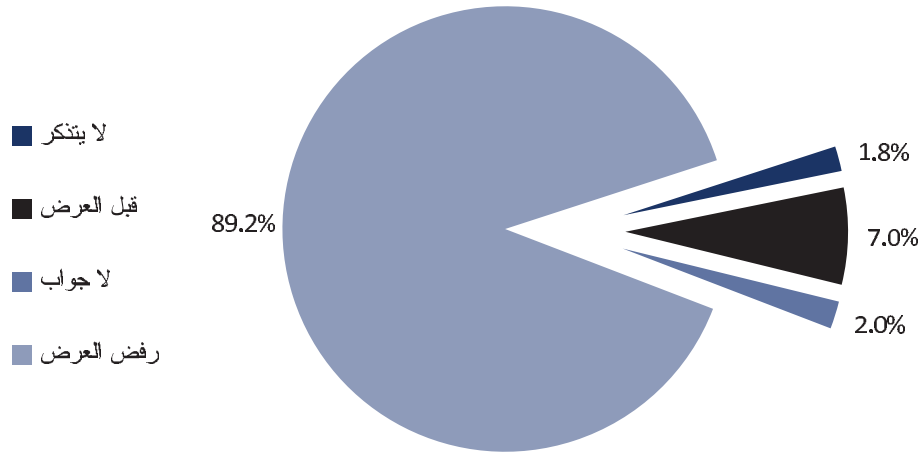
المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

٧-١-١ أسباب تقديم الرشوة

وبالنسبة لأسباب تقديم رشوة للموظفين من وجهة نظرهم، فإن ٤٨,٨٪ من العروض قدمت بغية تسريع الإجراءات، و٧,٧٪ مقابل الحصول على معاملة أفضل، و٤,٦٪ لإنهاء الإجراءات، و٦٪ لخفض تكاليف الإجراءات، و٤,٤٪ لتجنب دفع غرامة. وهذه النتائج متسقة على نطاق واسع مع أغراض دفع الرشوة التي ذكرها المراجعون، وهي تؤكد النتائج الواردة في الفقرة ٢-١-١.

ومن بين الموظفين الذين عرضت عليهم رشوة، اعترفت نسبة ضئيلة بأنهم أخذوا المال أو الهدية المقدمة. وبالنسبة لآخر عرض رشوة تلقاه الموظفون في السنة السابقة للمسح، أفاد ٧٪ بقبول ذلك العرض، في حين أكد ٨٩٪ أنهم رفضوه. والنسبة المتبقية إما لم تجب على السؤال أو أجابت بلا أذكر.

الشكل ٢٨: توزيع موظفي الدولة الذين عرضت عليهم رشواى حسب موقفهم من آخر عرض رشوة قدم لهم (٢٠١١)

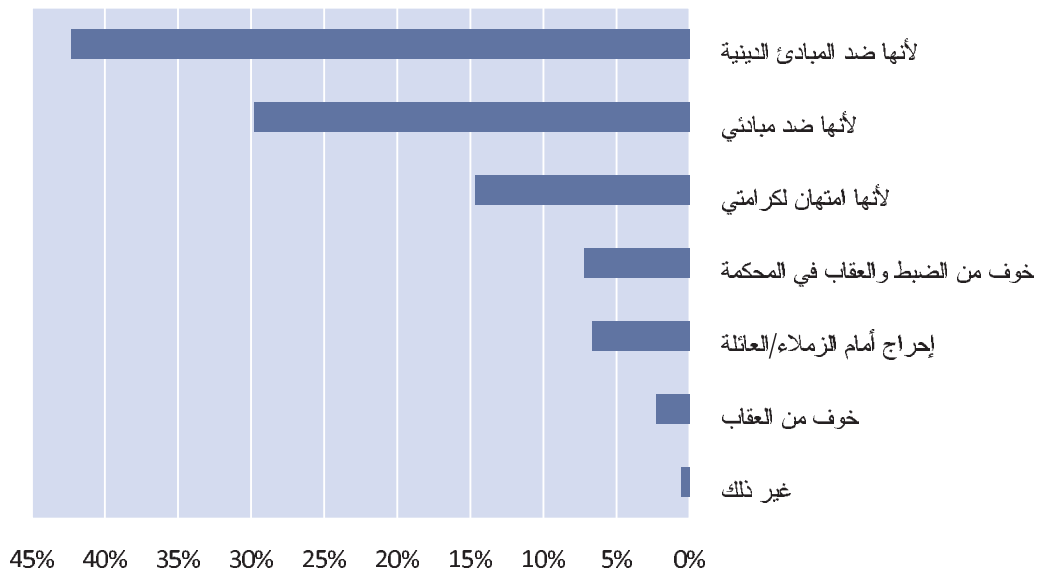


المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

١-١-٨ أسباب رفض الرشوى

سئل الموظفون الذي رفضوا عرض الرشوة عن الأسباب الرئيسية للرفض، فأجاب ٤٢٪ منهم أن الرشوة تخالف أحكام الشريعة، و ٣٠٪ أنها ضد مبادئهم، و ١٢٪ أنها إهانة لكرامتهم، و ٩٪ خشية العقاب (عقاب المحكمة أو أي شكل آخر من أشكال العقاب) و ٦٪ لأن قبولها سيشكل مصدر حرج أمام زملائهم أو عائلاتهم. كما مبين في (الشكل ٢٩).

الشكل ٢٩: توزيع موظفي الدولة الذين لم يقبلوا آخر رشوة عرضت عليهم حسب السبب الرئيسي لعدم قبولها (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

تقدّم بيانات تجارب الرشوة كما رواها الموظفون، لدى مقارنتها مع الفقرة ١-١ حول وقائع الرشوة التي كشفت عنها المواطنين، معلومات قيمة عن عدة قضايا رئيسية تتعلق بالفساد، بما في ذلك المخاطر النسبية للرشوة حسب المنطقة والمحافظات والوزارة، والعوامل التي تزيد من تعرض الموظفين في مختلف الوظائف، وطبيعة الرشوة. وسيتم الفصل التالي على كل من مسح موظفي الدولة، ومسح السكان لاستكشاف سلوك الإبصار لدى كلا الفريقين بعد عرض الرشوة أو قبولها وتقييم مدى استجابة نظام العدالة الجنائية لبلاغات الفساد.

اتجاهات الفساد في تصورات المواطنين والموظفين

بالإضافة إلى المعلومات المستمدة من التجارب مع السلوكيات غير السليمة، يمكن استخلاص بعض المعلومات عن نطاق الفساد واتجاهاته من وجهتي نظر الموظفين والمواطنين. وعلى الرغم من أن التصور حول الفساد يختلف كثيراً تجربته الفعلية، إلا أن المؤشرات القائمة على هذا التصور مهمة لأن تصور وجود مستويات عالية من الفساد قد يعزز الفساد. فالشعور بوجود سلوكيات كثيرة غير مشروعة يفلت مرتكبوها من العقاب قد يحث على اتباع سلوكيات مماثلة. علاوة على ذلك، يمكن لهذا التصور أن يشكل عاملاً مهماً في تقييم تدابير وسياسات مكافحة الفساد، لأن الرأي القائل بأن الفساد أخذ في الارتفاع قد يؤدي إلى تقييم سلبي لجهود مكافحة الفساد ويحد من فعاليتها في نهاية المطاف.

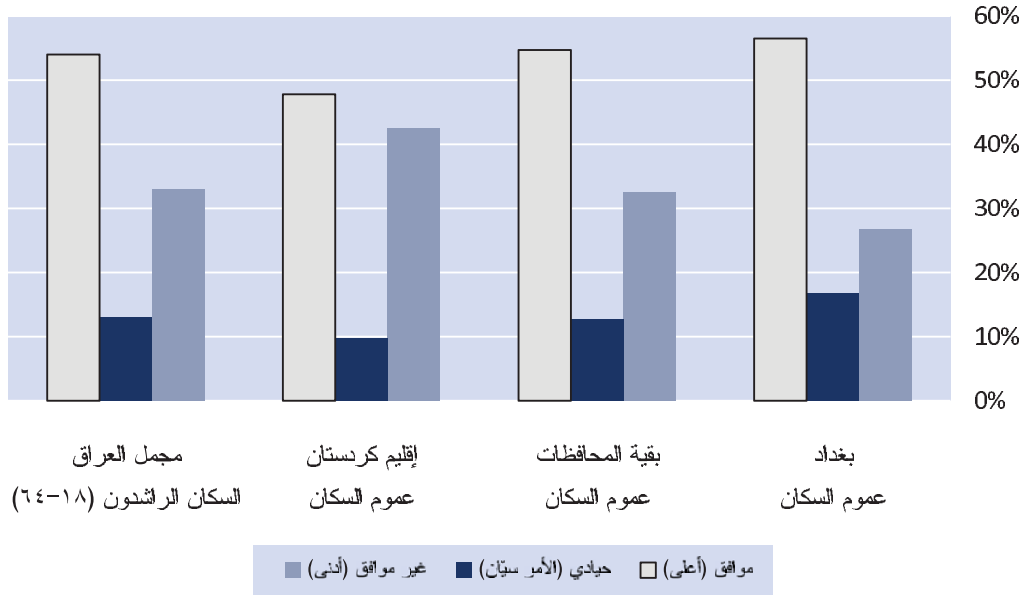
ومن ناحية ثانية، حتى لو حُددت بيانات التصور حول الفساد وقيست وفق معايير صارمة، ينبغي أخذ الحذر عند استخدامها لأن تصور الأفراد عن الفساد يتأثر بعدة عوامل إضافة إلى تجربتهم الشخصية. وبالنسبة لكثير من الناس، تلعب وسائل الإعلام بوجه خاص دوراً رئيسياً في تشكيل وتغيير تصوراتهم عن الفساد، كما هو الحال مثلاً عندما يركز الرأي العام على وقائع فساد معينة. إضافة إلى ذلك، يمكن تفسير المعلومات نفسها بطرق مختلفة من قبل أشخاص مختلفين تبعاً لقيمهم وحالتهم الاجتماعية والاقتصادية وخصائص أخرى، بما في ذلك عملهم الحالي ومستوى احتكاكهم مع الموظفين. وبالتالي، قد تكون البيانات القائمة على التصور حول الفساد مفيدة، ولكن لا يمكن اعتبار أنها محل مؤشرات اتجاهات الفساد بسبب تفاعل عناصر موضوعية مع عناصر ذاتية متنوعة.

١-١-٩ اتجاهات الفساد في رأي العراقيين

وعموماً يرى العراقيون أن الفساد ازداد في السنوات القليلة الماضية، إذ يعتقد ٥٤٪ منهم بأنه أكثر انتشاراً في عام ٢٠١١ مما كان عليه قبل عامين، في حين يعتقد ٣٣٪ أنه تراجع^١. وكان هذا النمط أكثر وضوحاً في بغداد والمحافظات، مما كان عليه في إقليم كردستان (الشكل ٣٠).

١- كان أحد أسئلة مسح شبكة معرفة العراق للأسر: هل تتفق أو لا تتفق مع العبارة التالية: "الفساد أكثر انتشاراً في بلدنا اليوم مما كان عليه قبل عامين"؟

الشكل ٣٠: رأي السكان البالغين (١٨-٦٤) بعبارة "الفساد أكثر انتشاراً في بلدنا اليوم مما كان عليه قبل عامين" حسب المنطقة (٢٠١١)

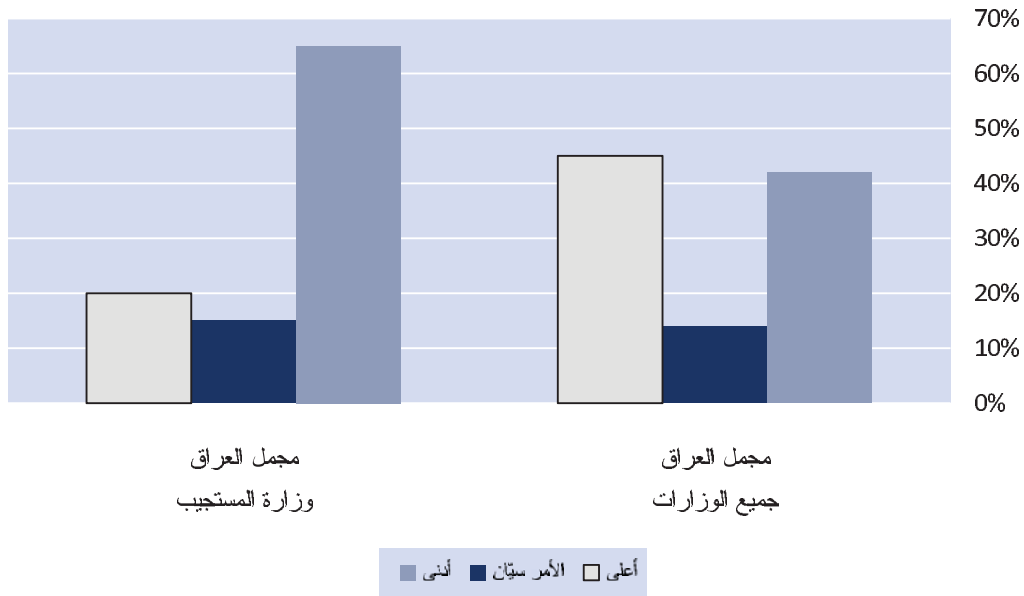


المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

١-١-١) تطور مستويات الفساد الحالية مقارنة بثلاث سنوات مضت

يمكن إجراء مقارنة مفيدة مع اتجاهات الفساد كما يراها الموظفون. ويبدو أن هؤلاء أكثر تفاعلاً من المواطنين بشأن اتجاهات الفساد الأخيرة (الشكل ٣١). إذ يرى ٤٥٪ من الموظفين أن الفساد ازداد بشكل عام في القطاع العام، بينما يرى ٤٢٪ أنه تراجع. كما كانت نظرة الموظفين إلى اتجاه الفساد في دوائر الدولة ككل تختلف عنها بالنسبة لاتجاهه في وزاراتهم. فنحو ٦٥٪ منهم يرون أنه تراجع في وزاراتهم، بينما يرى ٢٠٪ عكس ذلك.

الشكل ٣١: توزيع التصورات بشأن مستويات الفساد الحالية مقارنة بثلاث سنوات مضت ضمن دوائر الدولة بصفة عامة، وضمن الوزارة التي يعمل فيها المجيب (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

إجمالاً، تشير المقارنة بين تصورات المواطنين والموظفين حول الفساد إلى أن المواطنين يرون أن اتجاهات الفساد أكثر سلبية مما يراها الموظفون. كما يرى معظم الموظفين أن الفساد يتراجع في وزاراتهم. وهنا تصبح الصورة أكثر تفاؤلاً كلما كان المجيب أقرب إلى المؤسسة موضوع السؤال. ويمكن تحليل هذا النمط في الاختلاف في التصورات بأن الموظفين ربما يفضلون إعطاء تقييم إيجابي لاتجاهات الفساد في وزاراتهم. ويمكن التفسير أيضاً بأن الموظفين يشهدون تغييرات - وإدخال تحسينات على وجه التحديد - في مستويات الفساد والنزاهة في بيئة عملهم المباشرة، ربما لم يرها المراقبون الخارجيون حتى الآن.

وكما أن الموظفين يرون اتجاهات الفساد في وزاراتهم بشكل أكثر ايجابية من رؤيتهم للفساد في وزارات أخرى، تجدر الإشارة إلى أن نسبة كبيرة من موظفي بعض الوزارات ترى أن الفساد يستشري في وزاراتهم. ففي حكومة إقليم كردستان مثلاً، يرى ٣٨,٥% من موظفي وزارة شؤون الشهداء والمؤنّقلين، و ٣٤,١% في وزارة الصحة و ٣١,٨% في وزارة البلديات والسياحة، تزايد الفساد في وزاراتهم على مدى السنوات الثلاث الماضية. وبالمثل، في الحكومة الاتحادية، يرى ٣٥,٤% من موظفي وزارة التجارة، و ٢٥,٧% في وزارة المالية، و ٢٤,٧% في وزارة البيئة أن نسبة الفساد آخذة بالارتفاع في أماكن عملهم.

الفصل الثاني

الفساد

تقديم

من أجل مواجهة الفساد بشكل صحيح من خلال تطبيق القانون وأنظمة العدالة الجنائية، ثمة عمليتين ينبغي تطبيقهما بصورة فعّالة هما لفت انتباه السلطات المختصة إلى الأحداث المتعلقة بالفساد، وتطبيق الشروط التشريعية والمؤسسية والتشغيلية لمعالجة مثل هذه القضايا بفعالية من خلال إجراءات العدالة الجنائية. وهذا يقتضي أمرين، أولاً: هو تسهيل الإخبار عن ممارسات الفساد، إذ تلعب قنوات الإخبار الفعّالة دوراً هاماً في الوقاية من الفساد وضمان تطبيق القانون تطبيقاً ملائماً عند ارتكاب جرائم الفساد. وتقدم المعلومات عن الحالات والممارسات الحالية للإخبار عن الفساد إشارات مفيدة عن القيود المؤسسية والاجتماعية التي تواجه معالجة قضايا النزاهة وضبط الرشوة والفساد. ثانياً، يجب أن تتمكن هيئات العدالة الجنائية من معالجة حالات الإخبار بفعالية، وضمان تطبيق إجراءات عادلة وشفافة وفعّالة للتحقيق بهذه الحالات وملاحقتها قضائياً والبت فيها.

(أ) إخبار المواطنين عن الممارسات الفاسدة

أ - الإخبار عن الرشوة

ما ينطبق على الفساد عموماً ينطبق على الرشوة بشكل خاص، إذ تشير البيانات إلى وقوع عدد كبير من حالات الرشوة عند تعامل الموظفين مع الجمهور، بمن فيهم المراجعين والشركات الخاصة سواءً كعملاء أو متعاقدين، عندما يطلبها الموظفون صراحةً أو ضمناً أو يقدمها المواطنون. وللقضاء على الرشوة، لا يتعين على المواطنين الاكتفاء برفض دفعها فحسب بل وإخبار السلطات المختصة عنها أيضاً. وينطبق هذا أيضاً على الموظفين الذين تُعرض عليهم رشوة. فإخبار كلا الجانبين عنها على نطاق واسع يتيح تطبيق القانون، ويعتبر خطوةً هامةً باتجاه احتواء الرشوة والتخلص منها نهائياً. لذا من الضروري أن يدرك المواطنون والموظفون أهمية الإخبار، وأن يعرفوا الهيئات التي ينبغي إخبارها وأسباب الإخبار أو عدمه.

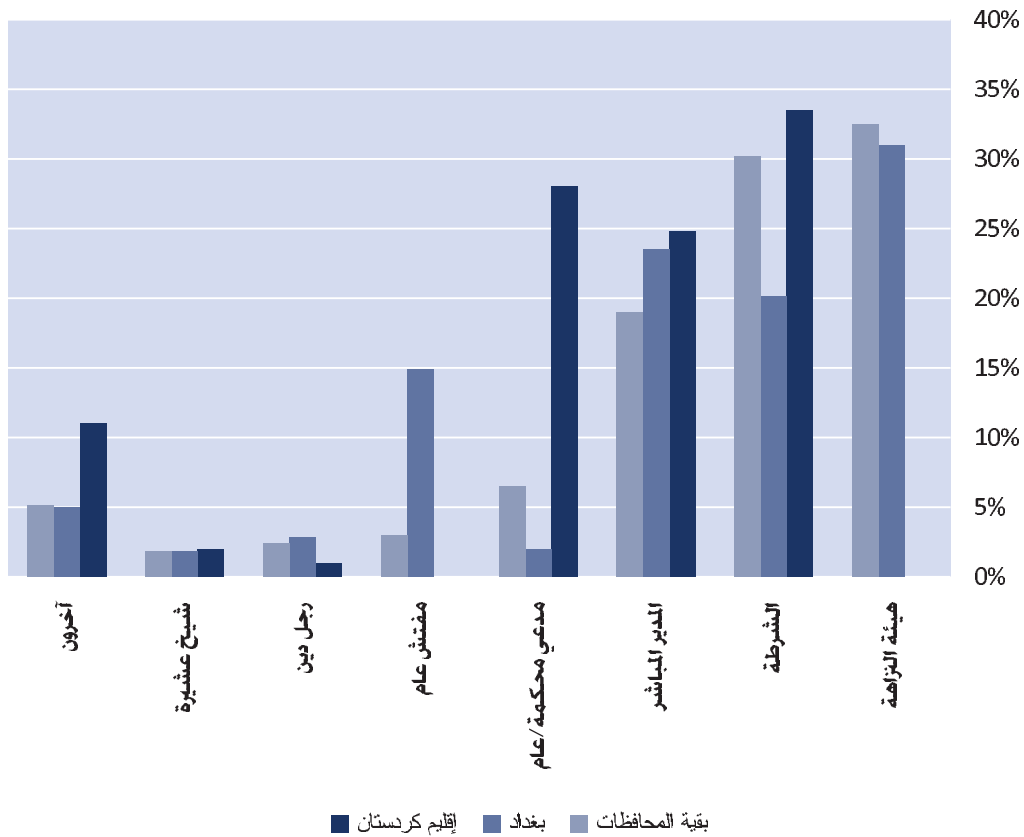
ب - الإخبار من قبل المواطنين

كما ذكرنا في الفصل ١-١، فإن ١١,٦٪ من البالغين الذين تعاملوا مرةً واحدةً على الأقل مع موظف حكومي دفعوا رشوةً واحدةً على الأقل في السنة السابقة للمسح، في حين أن الراشدين عموماً دفعوها أربع مراتٍ وسطيّاً. وعندما سُئل الراشون هل أخبروا السلطات بذلك، أجاب ٤,٥٪ فقط بالإيجاب، وثلاثاً هذه النسبة قدمت الإخبار إلى مؤسسة تابعة لنظام العدالة الجنائية (الشرطة، أو النواب العامون، أو المحاكم، أو هيئة النزاهة)، بينما أخبر البقية المدير المباشر، أو المفتش العام، أو هيئة داخلية أخرى.

وتشير هذه النتائج على أرض الواقع إلى أن نسبة قليلة من الراشدين تخبر عن حالات الرشوة إلى سلطات خارجية، وأن معظمهم لا يقومون بالإخبار أبداً. ولكن عندما يتعلق الأمر بالنوايا، وليس بالوقائع العملية، تبدو الصورة معكوسةً تماماً. فلدى سؤال مواطنين عن إمكانية قيامهم بالإخبار عن حالات رشوة إن هم تعرضوا لها، أجاب ٧١٪ بأنهم سيقومون بالإخبار. وتكشف هذه الأرقام عن موقف البالغين من الإخبار عن الرشوة، وتدل على وجود عوائق أمام الإخبار يجب التخلص منها لترجمة النوايا إلى إجراءات ملموسة. وتشير هذه النسبة الكبيرة لمن هم مستعدون للقيام بالإخبار عن وجود إمكانيات كبيرة للمخبرين لم تُستغل بعد.

ويختلف العراقيون لجهة السلطات التي يمكن أن يُخبروها عن الرشاوى . ففي بغداد، أفاد ٣١٪ من المواطنين الراغبين بالإخبار بأنهم سيخبرون هيئة النزاهة، و٢٤٪ سيخبرون المدير المباشر، و٢٠٪ الشرطة، و١٥٪ المفتش العام. أما في المحافظات الأخرى في الحكومة الاتحادية، فجاءت النتائج على الشكل التالي: ٣٣٪ هيئة النزاهة، و٣٠٪ الشرطة، و١٩٪ المدير المباشر، و٦٪ النائب العام. وتعكس هذه التصنيفات أهمية وعي السكان بهذه السلطات. وتختلف الصورة بعض الشيء في إقليم كردستان الذي لا توجد فيه هيئة موازية لهيئة النزاهة، حيث صرّح ثلث السكان بأنهم سيخبرون الشرطة، و٢٨٪ النائب العام، و٢٥٪ المدير المباشر (الشكل ٣٢).

الشكل ٣٢: توزع الأشخاص الذين سيقومون بالإخبار عن الرشوة حسب الهيئة التي سيقومون بإخبارها وحسب المنطقة (٢٠١١)



المصدر: مسح شبكة معرفة العراق ٢٠١١.

٢) التوعية

أ - وعي المواطنين بالنزاهة وإجراءات مكافحة الفساد

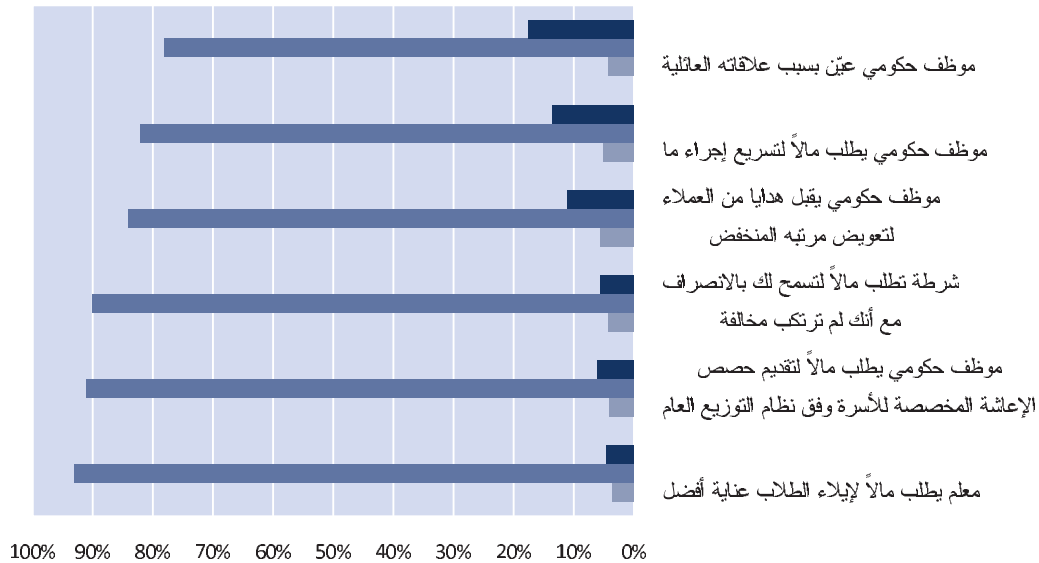
تعتبر معرفة الجهات المختصة شرطاً لازماً للإخبار عن الفساد، كما أن التوعية بإجراءات مكافحة الفساد وتسليط الضوء عليها وتقييم مدى قبول المواطنين والموظفين، الذين يمثلون راشين ومرتشين محتملين، لممارسات فساد معينة تعتبر أموراً على نفس القدر من الأهمية. وعندما سُئل العراقيون البالغون عن رأيهم بمجموعة ممارسات فاسدة (مشابهة لتلك

الموجودة في مسح الموظفين)، كانت النتائج متشابهة حيث صرحت الغالبية العظمى بأن هذه الممارسات إما "غير مقبولة أبداً" أو "غير مقبولة". وبمقارنة الأسئلة المتطابقة فقط، نرى أن نسبة من اعتبروا تلك الممارسات الفاسدة "غير مقبولة" أدنى بقليل من نسبة الموظفين، حيث اعتبر ٧٨٪ من المواطنين (مقابل ٧٩٪ من الموظفين) أن تعيين موظف حكومي بسبب صلاته العائلية أمراً غير مقبول. والأمر نفسه ينطبق على كل من قبول الموظفين للهدايا للتعويض عن راتبهم القليل (٨٤٪ من المواطنين مقابل ٨٧٪ من موظفي الدولة)، وطلب الموظفين المال لتسريع الإجراءات (٨٢٪ من المواطنين مقابل ٩٠٪ من الموظفين) (الشكل ٣٣).

ب - مدى قبول المواطنين بالممارسات الفاسدة

إضافةً إلى الأسئلة الثلاثة السابقة، شمل مسح المواطنين استبيان الآراء حول مجموعة مختارة من الممارسات السيئة التي ييغضها العراقيون عموماً. فقد صرّح ٩٣٪ من المواطنين بأن طلب المدرّسين المال لمعاملة طالب ما بطريقة أفضل من الآخرين يعتبر أمراً غير مقبول. والأمر نفسه ينطبق على كل من طلب الموظفين المال لتقديم الحصص الغذائية العائلية وفق نظام التوزيع العام (٩١٪ من المواطنين)، وطلب الشرطة المال لإطلاق سراح أحدهم رغم أنه بريء (٩٠٪ من المواطنين). وعلى الرغم من هذا الرفض الواسع للممارسات المذكورة، إلا أنه من المخيف وجود مجموعة من المواطنين تعتبرها أموراً مقبولة. وهذه المفاهيم الخاطئة، حتى لو لم يقبلها معظم الناس، تُسهم في استمرار ممارساتٍ خاطئةٍ معينة وتصبّب مهمة التخلص منها.

الشكل ٣٣: توزع البالغين (١٨-٦٤ سنة) حسب مدى قبولهم لممارساتٍ معينة (٢٠١١)

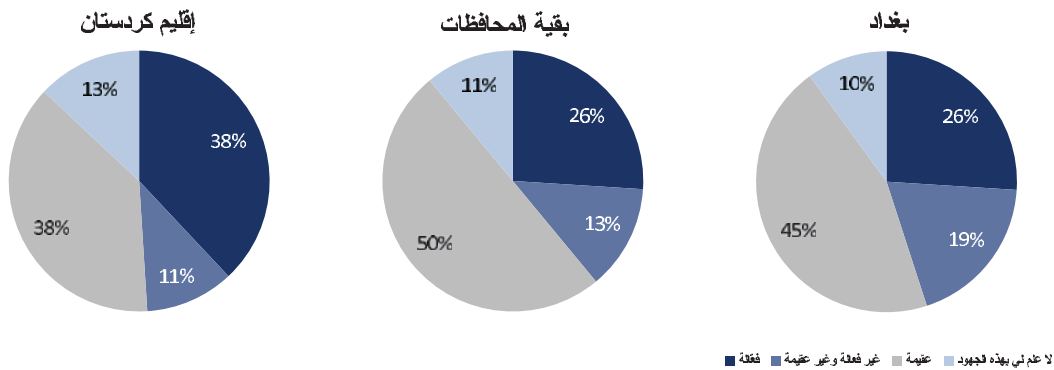


المصدر: مسح شبكة معرفة العراق ٢٠١١

ج - رأي المواطنين بجهود الحكومة في مكافحة الفساد

إن مدى قبول هذه الممارسات السيئة، إضافة إلى فهم إجراءات مكافحة الفساد، يعتبران أمرين هامين للغاية من أجل الوقاية من الفساد ومكافحته. وعندما تكون إجراءات مكافحة الفساد واضحة للجمهور وللموظفين، تؤدي جهود مكافحة الفساد إلى زيادة الوعي بالفساد وتؤدي ثمارها. ولكن عندما طُلب من العراقيين تقييم فعالية جهود الحكومة في مكافحة الفساد في العامين الماضيين، جاءت آرائهم منقسمة حتى ضمن مناطق ومؤسسات معينة، بيد أن هذه الاختلافات قد تكون مفيدة (الشكل ٣٤). فمن ناحية أولى، يرى ٣٨٪ من سكان إقليم كردستان أن هذه الجهود الحكومية فعّالة مقارنة مع ٢٦٪ من سكان بغداد والمحافظات الأخرى. ومن ناحية أخرى، يعتبر ٣٨٪ من سكان كردستان أن هذه الجهود غير فعّالة، مقارنة مع ٤٦٪ من سكان بغداد و٥١٪ من سكان المحافظات الأخرى. علاوة على ذلك، ثمة نسبة كبيرة من المواطنين (٢٤-٢٨٪ من سكان المناطق الثلاثة) ليس لديهم أدنى علم بهذه الجهود أو أي رأي عنها. وتُبرز هذه المفاهيم ضرورة تدخل الحكومة بشكل أكبر لزيادة الوعي، وضرورة مراجعة وإعادة دراسة فعالية جهود مكافحة الفساد.

الشكل ٣٤: تقييم البالغين (١٨-٦٤ سنة) لجهود الحكومة في مكافحة الفساد (٢٠١١)



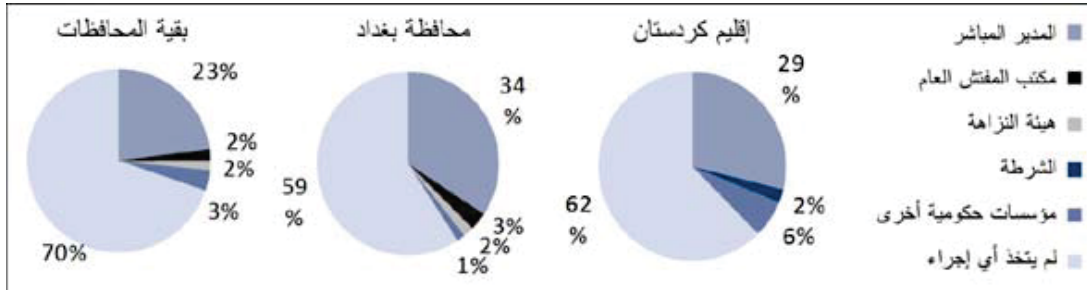
المصدر: مسح شبكة معرفة العراق ٢٠١١.

٣) إخبار الموظفين عن الممارسات الفاسدة

أ - الموظفين الذين رفضوا تعاطي الفساد

وفقاً لبيانات المسح الواردة في الفصل المتعلق بالموظفين والرشوة، فإنه من أصل ٤٢٪ ممّن عُرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح، رفض ٨٩٪ أخذها. ومن حيث المبدأ، يتعين على كل موظف إخبار السلطات المختصة عن محاولة دفع رشوة لأنها تُعد جريمة بحد ذاتها. ولكن في ٦٥٪ من الحالات المعلنة، لم تحصل متابعة من قبل الموظفين، وفي ٢٧,٧٪ منها، تم إعلام المدير المباشر فقط. وتختلف نسبة الموظفين الذين يقومون بالإخبار عن محاولة الرشوة والجهة التي يتم إخبارها حسب المنطقة (الشكل ٣٥).

الشكل ٣٥: توزيع موظفي الدولة الذين رفضوا رشوة في السنة الماضية حسب السلطة التي تلقت الإخبار وحسب المنطقة (٢٠١١)



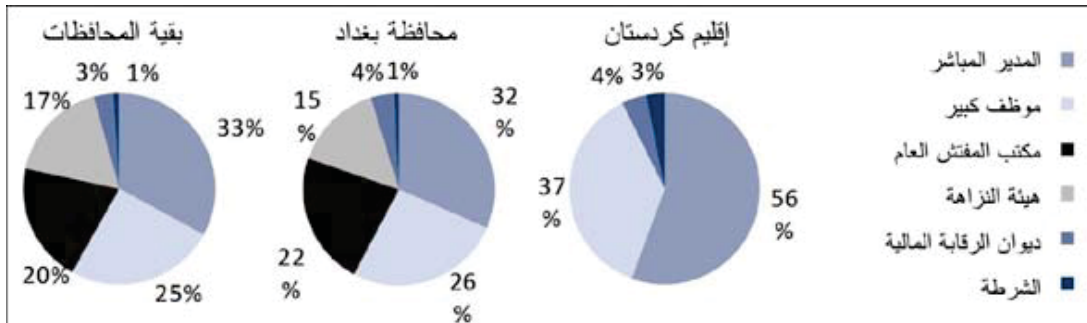
المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

ملاحظة: تشير البيانات إلى آخر محاولة لتقديم رشوة في السنة السابقة للمسح.

ب - الموظفين اللذين اخبروا عن حالات الفساد

وعند توسيع السؤال ليشمل سائر محاولات الرشوة خلال كامل المسيرة المهنية للموظفين، وليس في السنة السابقة فحسب، أشارت نسبة أكبر من الموظفين إلى أن بعضهم مروا بتجربة إخبار عن حالات فساد. فقد صرح ١٢٪ من موظفي العراق بأنهم أخبروا جهة مختصة في وقت ما خلال مسيرتهم المهنية عن حالة فساد في مكان عملهم (انظر أيضاً صحائف الوقائع حول الوزارات/المؤسسات في الملحق). وقد استخدم هؤلاء قنوات متنوعة للإخبار وبدرجات مختلفة. ففي إقليم كردستان، قام ٩٣٪ بإخبار المدير المباشر أو مسؤولين أعلى رتبة ضمن وزاراتهم، في حين أن ٤٪ أخبروا ديوان الرقابة المالية و٣٪ الشرطة. أما في مؤسسات الحكومة الاتحادية، فقد قامت الأغلبية (٥٨٪) بإخبار المدير المباشر أو مسؤولين أعلى رتبة، بينما أخبر ٢١٪ مكتب المفتش العام ضمن وزاراتهم، و١٦٪ هيئة النزاهة، و٤٪ ديوان الرقابة المالية، و١٪ الشرطة.

الشكل ٣٦: توزيع موظفي الدولة الذين أخبروا عن حالة فساد في مكان عملهم حسب الهيئة التي تلقت الإخبار وحسب المنطقة (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

ملاحظة: تشير البيانات إلى جميع موظفي الدولة وجميع الإخبارات التي قاموا بها.

تشير هذه البيانات إلى أن الجهة المعنية بمكافحة الفساد (هيئة النزاهة) والمؤسسات المسؤولة عن مراقبة تطبيق إجراءات عادلة وفعّالة في الحكومة الاتحادية (المفتشون العامون) تتمتع بثقة الموظفين وبأنها تُستخدم كقنوات للإخبار بشكل دائم. كما لجأ عددٌ لا بأس به من الموظفين إلى مديرهم المباشر عندما واجهتم مشاكل تتعلق بالنزاهة. وعلى الرغم من أن هذا يمثل ممارسةً طبيعية في كثير من الحالات، إلا أنه يجب تطبيق آليات تضمن وجود متابعة كافية لهذا النوع من الإخبار.

٤) وعي موظفي الدولة بوجود هيئات مكافحة الفساد

أ – الوعي بوجود هيئات مكافحة الفساد

إن ٥٢٪ من الموظفين لا يعرفون لمن ينبغي أن يلجؤوا للإخبار عن حالات الفساد، ولكن مستوى معرفة الموظفين اللذين صرّحوا بأنهم تلقوا عروض رشوة في السنة السابقة بالسلطات المختصة أفضل من غيرهم، حيث صرّح ٦١٪ من هؤلاء بأنهم يعرفون الجهات التي يجب إخبارها عندما تواجههم حالة فساد. كما اعتبر نحو ٣٠٪ ممن تلقوا عروض رشوة أن أهم جهة يمكن اللجوء إليها للإخبار عن حالات الفساد هي هيئة النزاهة يليها مكتب المفتش العام (أقل من ٣٠٪ بقليل)، في حين اعتبر ٣٪ أنها ديوان الرقابة المالية. وقد توزعت النسبة المتبقية (٣٨٪) على مسؤولين ذوي رتب أعلى من الموظف وهم على الأغلب المدير المباشر أو المدير العام. وهذا التصنيف متشابه بين سائر الموظفين والموظفين الذين تلقوا فعلاً عروض رشوة.

تعتبر هيئة النزاهة ومكاتب المفتشين العاميين وديوان الرقابة المالية جهات معروفة جيداً بالنسبة للموظفين. فالجميع تقريباً (٩٧٪) سمع بأول جهتين، وسمع ٨٧٪ بالثالثة. ورغم هذه المعرفة، يمثل انعدام الثقة بهذه الجهات أحد العوامل الهامة التي تعطل انخفاض مستوى الإخبار من قبل الموظفين. فبينما يعتقد أكثر من ٤٠٪ ممن يعرفون دور هذه الجهات الثلاثة في مكافحة الفساد بأنها تؤدي عملها بفعالية (الديوان ٤١٪، والهيئة ٤٣٪، والمكاتب ٤٤٪)، يرى أكثر من ثلثهم أنها لا تكافح الفساد بفعالية (الديوان ٣٧٪، والهيئة ٣٧٪، والمكاتب ٣٤٪)، وقرابة ٢٠٪ ليس لديهم فكرة عن مدى فعاليتها.

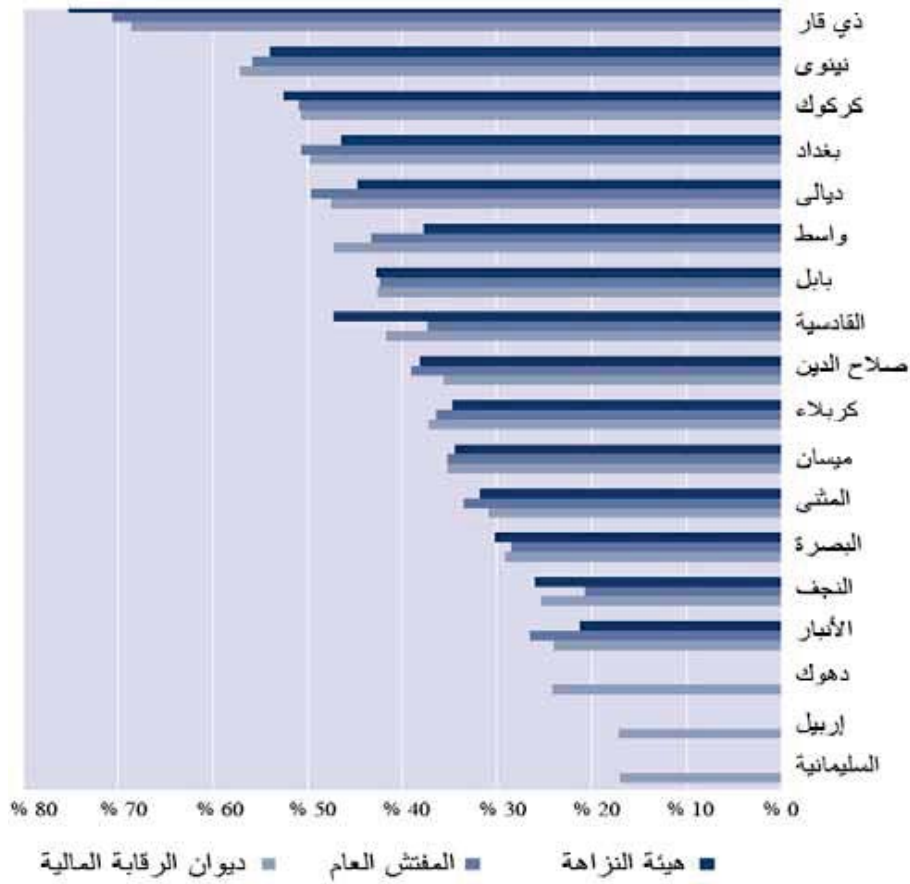
ب) الوعي بفعالية هيئات مكافحة الفساد

إن تقييم فعالية هذه المؤسسات يتفاوت بشكل كبير بين من تلقى عرضاً بالرشوة في السنة السابقة للمسح ومن لم يتلقَ أي عرض. فنسبة قليلة ممن تلقوا عرضاً بالرشوة ترى بأن الجهات الثلاث تؤدي عملاً فعالاً في مكافحة الفساد (المكاتب ٢٩٪، والديوان ٢٧٪، والهيئة ٢٦٪). وليس لقرار الإخبار أو عدم الإخبار عن آخر حادثة رشوة تأثير على تقييم فعالية هذه المؤسسات، ولكن قيام الموظفين بالإخبار عن حوادث الرشوة إلى أحدها يؤثر على التصور الخاص بفعاليتها. فعلى الرغم من أن ٢٠-٢٣٪ ممن لم يخبروا عن حالات فساد لا يعرفون مدى فعالية أي من هذه المؤسسات، تنخفض هذه النسبة عند من تعامل مع واحدة منها على الأقل (الهيئة ١١٪، والمكاتب ٩٪، والديوان ٨٪). ومع تزايد نسبة الموظفين الذين لديهم آراء مختلفة حول المؤسسات التي يقومون بإخبارها، ترتفع نسبة الموظفين الذين يقيمون فعاليتها سواءً إيجاباً أو سلباً مقارنة بالموظفين الذين لم يقوموا بالإخبار مطلقاً.

لكن الاختلافات الأكبر بخصوص تقييم فعالية مؤسسات مكافحة الفساد توجد بين المحافظات العراقية (وهي أكبر من الاختلافات بين المؤسسات الثلاث في أي محافظة). ففي محافظة ذي قار، يرى نحو ٧٠٪ من الموظفين أن هذه

المؤسسات تكافح الفساد بفعالية (الهيئة ٧٥٪، والمكاتب ٧١٪، والديوان ٦٩٪)، في حين أن ٢١-٢٧٪ فقط من موظفي محافظة الأنبار يؤيدون الرأي ذاته (الهيئة ٢٧٪، والديوان ٢٤٪، والمكاتب ٢١٪). أما بيانات محافظات إقليم كردستان فتتعلق بديوان الرقابة المالية فقط، وتشير إلى تدني الثقة بفعاليتها في مكافحة الفساد (الشكل ٣٧).

الشكل ٣٧: توزع موظفي الدولة الذين يعتقدون بأن هيئات مكافحة الفساد تؤدي مهامها بفعالية حسب المحافظة (٢٠١١)

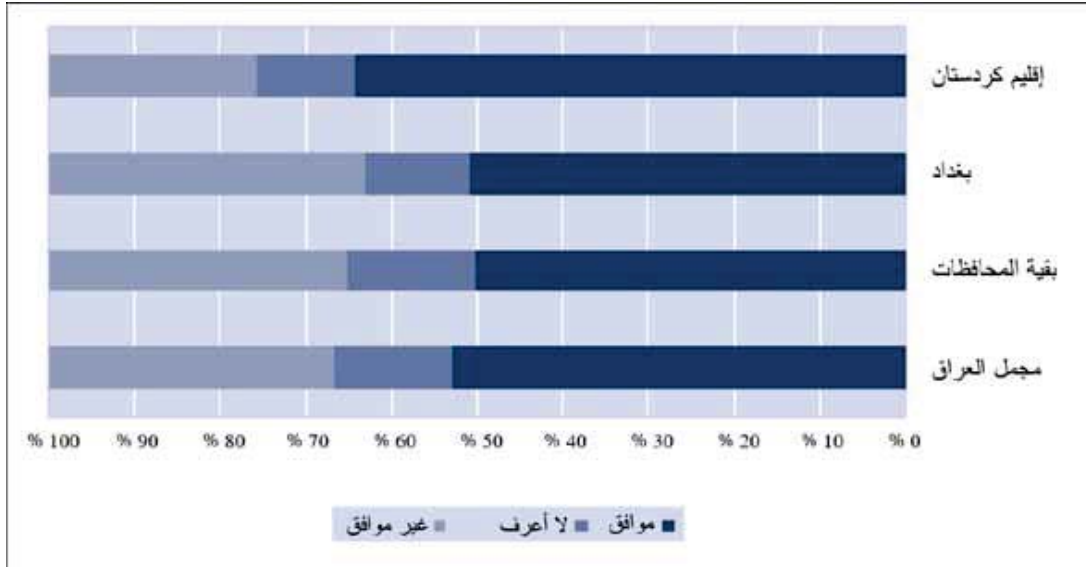


المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

ج - مدى الفائدة من الاخبار عن الفساد

ويؤكد هذا موافقة أغلبية الموظفين على مقولة أنه "لا فائدة من الإخبار عن الفساد لأنه لن يتم القيام بأي إجراءات جادة لمكافحته" (الشكل ٣٨)، فقد تجاوزت نسبة الموافقة ٥٠٪ في المناطق الثلاثة (بغداد ٥١٪، والمحافظات الأخرى ٥٣٪، وكردستان ٦٤٪).

الشكل ٣٨: توزيع الموظفين الموافقين وغير الموافقين على مقولة أنه "لا فائدة من الإبصار عن الفساد لأنه لن تتخذ أية إجراءات جادة لمكافحته" حسب المنطقة (٢٠١١)



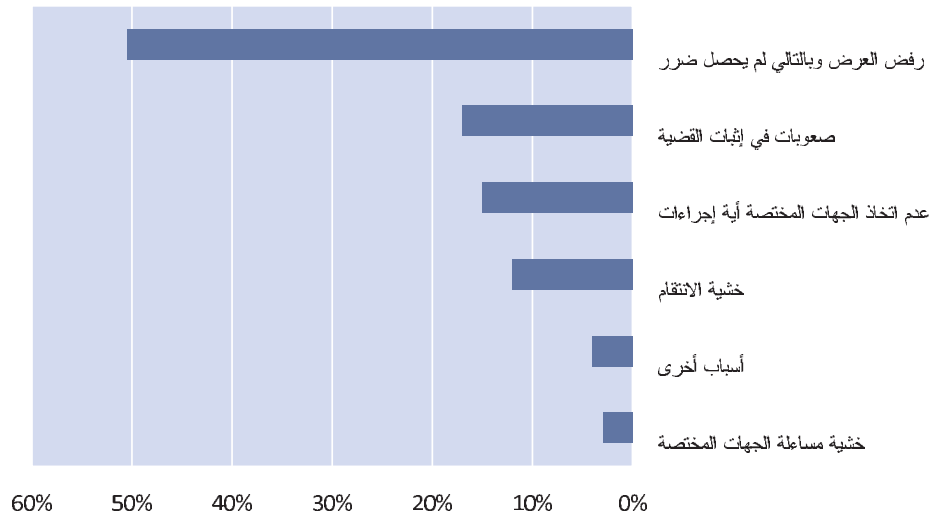
المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

ملاحظة: تشير البيانات إلى كافة موظفي الدولة.

د - أسباب عدم الإبصار على الفساد

عند تحليل أسباب عدم إبصار الموظفين عن عروض الرشوة يتبين أنها لا تنحصر في انعدام الوعي بهيئات مكافحة الفساد وانعدام الثقة في قدرتها على مكافحة ممارسات الفساد بفعالية، وإنما تتعداها إلى انعدام الوعي بمدى خطورة الفساد ما يستدعي القلق. فمثلاً: يرى أكثر من نصف الموظفين الذين تلقوا عروض رشوة في السنة السابقة ولم يقوموا بالإبصار عنها أنهم بعدم قبولها لم يتسببوا بأي ضرر وبالتالي لم يكن ثمة داع للإبصار عنها (الشكل ٣٩). كما يرى ١٥٪ من موظفي الدولة أن السلطات لن تتخذ أي إجراء حتى لو قاموا بالإبصار. إن هذا الاعتقاد حيال ضعف استجابة السلطات لعروض الرشوة يقود الموظفين ومعظم الراشدين إلى عدم الإبصار عن ممارسات الفساد. وتعد هذه الردود هامة للغاية بالنسبة للحكومة لتعزيز جهودها المعنية برفع الوعي بالفساد وإعادة النظر بمدى فعالية مؤسسات مكافحة الفساد. ويعتقد ١٧٪ أنه من الصعب إثبات وجود عرض رشوة فلذلك لا يكفون أنفسهم عناء الإبصار.

الشكل ٣٩: توزيع موظفي الدولة الذين لم يخبروا عن عروض الرشوة حسب أهم أسباب عدم الإبلاغ (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

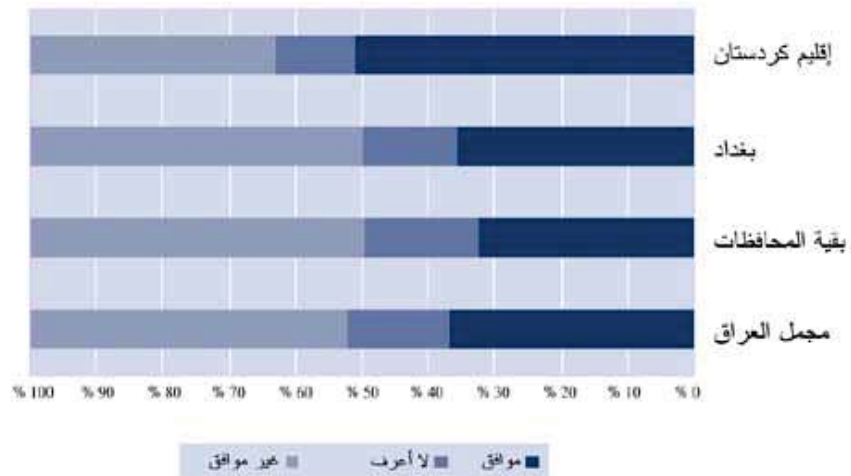
ملاحظة: تشير البيانات إلى سائر موظفي الدولة الذين تلقوا عروض رشوة في السنة السابقة دون أن يخبروا عنها.

هـ - مدى الوعي بالآثار الضارة للممارسات الفاسدة

إن ضعف الوعي بالآثار الضارة لعروض الرشوة المتجلى في مقولة أن "العروض المرفوضة لا تتسبب بأي أذى" يمكن مشاهدته لدى جميع الموظفين وليس فقط لدى من تلقى عرضاً بالرشوة ولم يبلغ عنه. ويتفق ٣٧٪ من سائر الموظفين مع مقولة أن "أغلب الفساد تافه إلى درجة لا تستدعي الإبلاغ عنه" (الشكل ٤٠). ونجد أن أعلى نسبة موافقة على هذه المقولة هي في إقليم كردستان وتبلغ ٥١٪.

الشكل ٤٠: توزيع موظفي الدولة الموافقين/غير الموافقين على مقولة أن "أغلب الفساد تافه إلى درجة لا

تستدعي الإبلاغ عنه" حسب المنطقة (٢٠١٢)

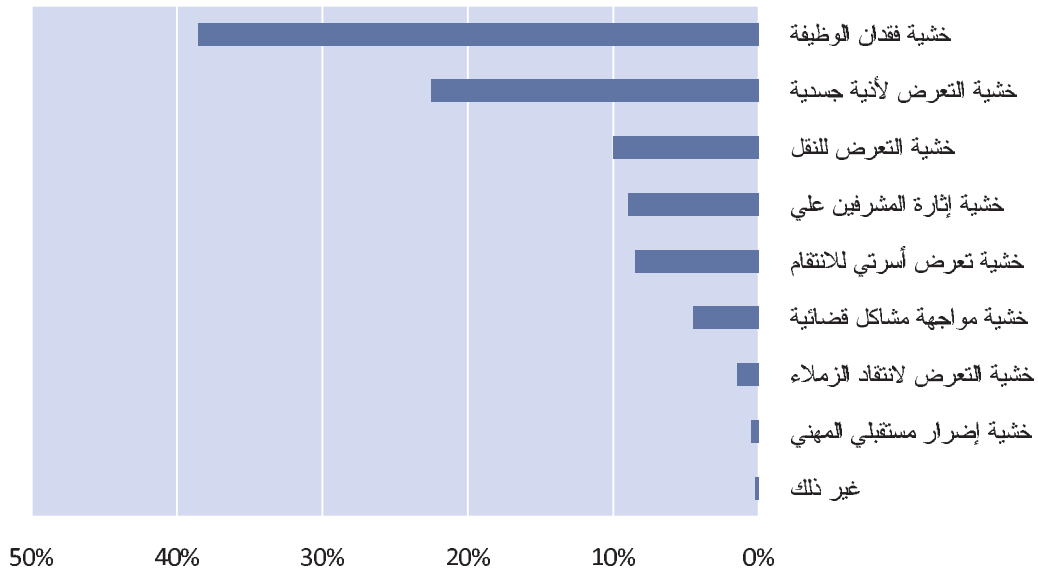


المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١. ملاحظة: تشير البيانات إلى سائر موظفي الدولة.

و - حماية المخبرين

أشار الموظفون الذين تلقوا عرض رشوة في السنة الماضية ولم يقوموا بالإخبار إلى أن الخوف من الانتقام (١٢٪) ومن إخبار الجهات المختصة (٤٪) هما من أضعف أسباب عدم الإخبار (الشكل ٤١)، في حين أن انعدام الأمن والحماية المناسبة يمثلان سببين رئيسيين. ولا يشعر إلا ثلث الموظفين بأنهم محميون بصورة كافية إن هم أخبروا عن حالات فساد تتعلق بموظف ضمن وزارتهم (انظر أيضاً صحائف الوقائع حول الوزارات/المؤسسات في الملحق)، وأما الثلثان المتبقيان فأكثر ما يهابونه هو الأذى الجسدي وفقدان العمل (الشكل ٤١).

الشكل ٤١: توزع موظفي الدولة الذين لا يشعرون بحماية كافية للإخبار عن حالات فساد ضمن وزاراتهم، حسب أهم المخاوف (٢٠١١)



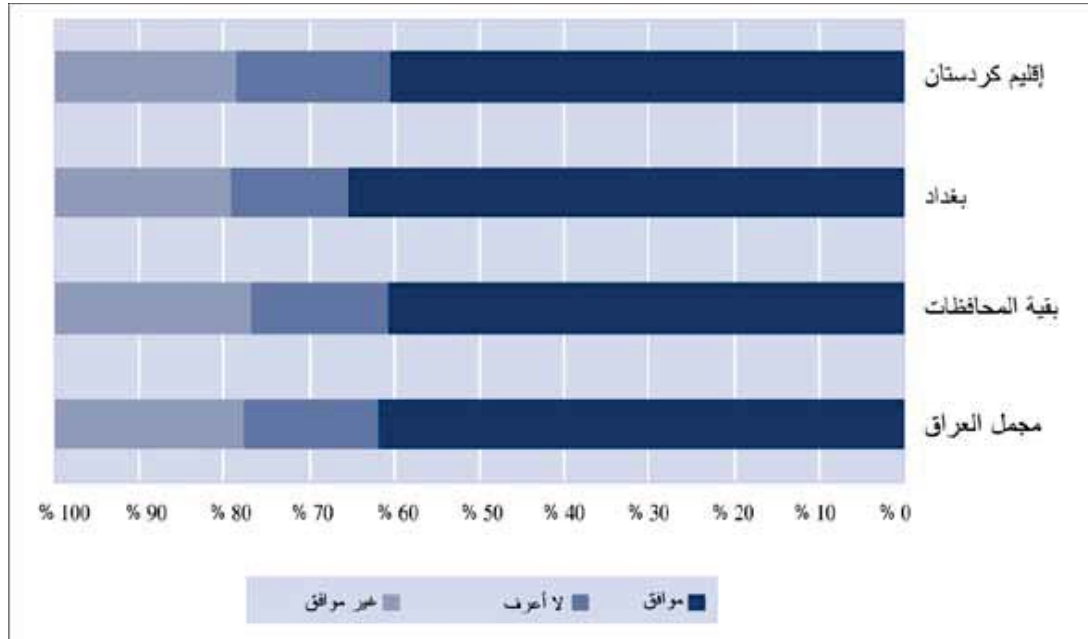
المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١.

ملاحظة: تشير البيانات إلى جميع موظفي الدولة الذين لا يشعرون بحماية كافية.

ز - التردد عن الإخبار عن الممارسات الفاسدة

وما يؤكد هذه المخاوف هو موافقة ٦٢٪ من الموظفين على مقولة أن "معظم الناس يترددون في الإخبار عن الفساد خشية عدم السرية أو انكشاف المعلومات". وترتفع قليلاً نسبة الموافقة على هذه المقولة في بغداد مقارنة بالمحافظات الأخرى وإقليم كردستان (الشكل ٤٢).

الشكل ٤٢: توزع موظفي الدولة الموافقين/غير الموافقين على مقولة أن "معظم الناس يترددون في الإبهار عن الفساد خشية عدم السرية أو اكتشاف المعلومات" حسب المنطقة (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

ملاحظة: تشير البيانات إلى جميع موظفي الدولة.

وعلى الرغم من وجود مخاوف من مواجهة عواقب وخيمة جراء الإبهار عن الفساد ومخاوف إزاء عدم السرية، صرح ٥٧٪ من الموظفين أنهم مستعدون للإبهار عن حالات الفساد في وزاراتهم إن اكتشفوها.

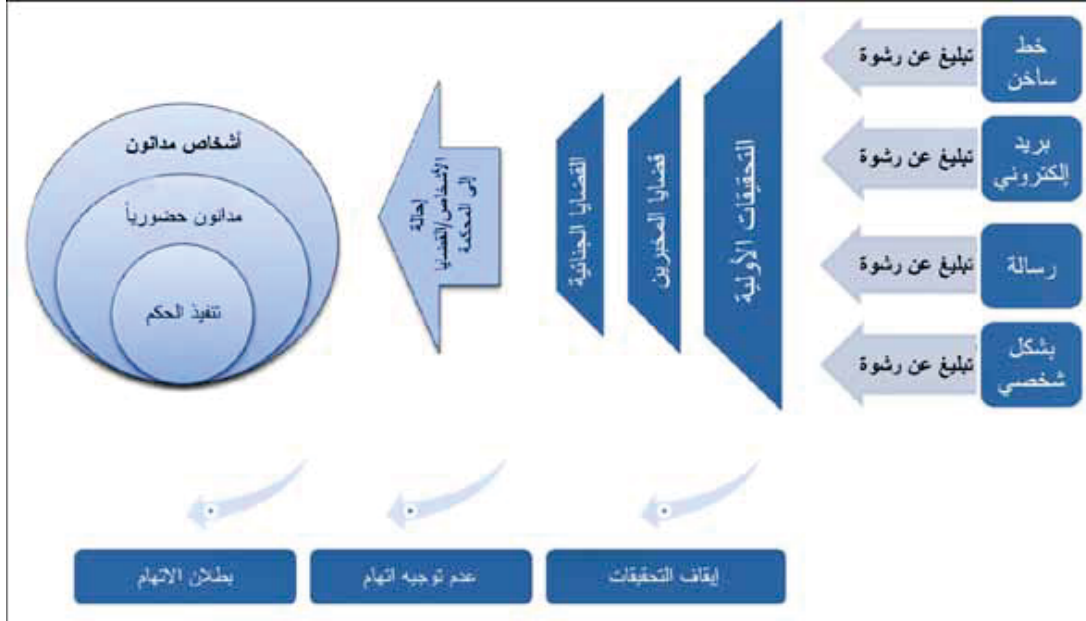
٥-التحقيق في الفساد وملاحقته قضائياً

إن بناء قنوات إبهار آمنة ويسهل الوصول إليها يسهم في تقليل المستوى المرتفع للإفلات من عقوبة ممارسات الفساد، ويؤدي إلى تطبيق القانون بفعالية أكبر. وتقع سائر مهمات التحقيقات في حالات الفساد على عاتق هيئة النزاهة التي تعتبر الجهة الرئيسية المعنية بمكافحة الفساد في الحكومة الاتحادية. وبموجب المادة ١٠٢ من الدستور العراقي الصادر عام ٢٠٠٥، تعتبر هيئة النزاهة هيئة حكومية مستقلة تخضع فقط لرقابة مجلس النواب والقانون العراقيين^١. وإضافةً إلى وظائفها التتقيقية والوقائية، تتمثل مهمتها الرئيسية في التحقيق في جميع قضايا الفساد المعروفة، وجمع وإعداد الأدلة القانونية للإجراءات الجنائية تحت إشراف قاضي التحقيق المختص، وإحالة قضايا الفساد إلى القضاء. وبالتالي، تقدم البيانات عن التحقيقات والإجراءات القانونية التي تجمعها الهيئة صورةً شاملة عن استجابة العدالة الجنائية للفساد في المحافظات الخمس عشرة التابعة للحكومة الاتحادية.

١- تأسست هيئة النزاهة بالأصل تحت اسم مفوضية النزاهة العامة في عام ٢٠٠٤. ويرأس الهيئة موظف بدرجة وزير يعينه رئيس الوزراء، ولا تجوز إقالته إلا من مجلس النواب. وللهيئة نائب واحد بدرجة وكيل وزير. وهي تتألف من ست مديريات: التحقيقات، والشؤون القانونية، والوقاية، والتعليم والعلاقات العامة، والعلاقات مع المنظمات غير الحكومية، والدائرة الإدارية.

ويوضح (الشكل ٤٣) سير عملية العدالة الجنائية بالنسبة لقضايا الفساد، وهذه العملية موضحة أكثر في الأقسام التالية.

الشكل ٤٣: سير عملية العدالة الجنائية بالنسبة لقضايا الفساد في العراق



أ - تقارير الفساد والتحقيقات

تتلقى هيئة النزاهة تقارير عن الفساد (وتسمى أيضاً "شكاوى" أو "بلاغات") من خلال أربع وسائل اتصال رئيسية هي: (١) الهاتف (الخط الساخن) (٢) البريد الإلكتروني (٣) الرسائل العادية (٤) شخصياً. ويقوم محققو الهيئة في بغداد أو أحد مكاتبها الفرعية في المحافظات بتحليل هذه التقارير وتقييمها لمعرفة طبيعتها ومحتواها ومدى صحتها. وعند توفر أدلة أولية على أنها تتضمن حقائق واقعية عن ممارسات فساد، يُفتح تحقيق أولي. وغالباً ما تفتقد البلاغات المغفلة (التي لا يتمكن المحققون من متابعتها مع المبلّغ) إلى أي أدلة قانونية مادية أو ملموسة. وتعتبر نسبة البلاغات غير المغفلة إلى جميع البلاغات مؤشراً تقريبياً على جودة البلاغات الواردة إلى الهيئة.

إذا أدى التحقيق الأولي إلى تشكل أدلة كافية تدعم الإدعاء بوجود قضية فساد جنائية، تُسجل القضية على أنها "دعوى جزائية"، ويجري التحقيق فيها تحت إشراف قاضي تحقيق.

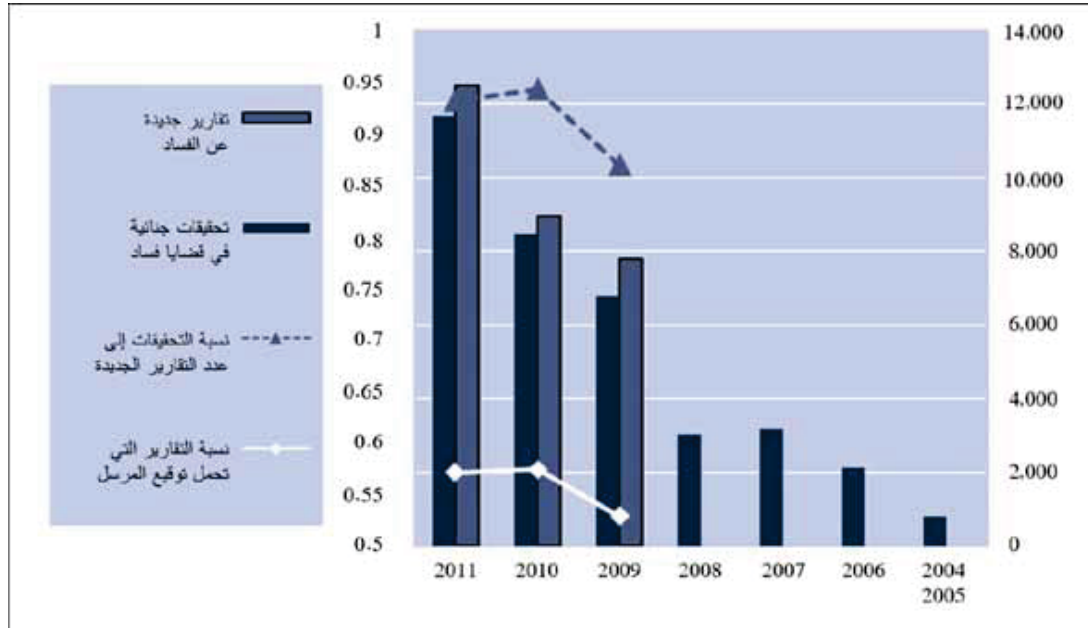
ب-التحقيقات التي أجرتها هيئة النزاهة

يُظهر (الشكل ٤٤) بأن عدد بلاغات الفساد الجديدة التي تلقتها الهيئة وعدد الدعاوى الجزائية ارتفع بسرعة من ٧٨٦ في العام ٢٠٠٤/٢٠٠٥ إلى ١١٦٧١ في عام ٢٠١١. وبين الشكل والبيانات التي تليه عدد الدعاوى الجديدة المفتوحة في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١، في حين أن إجمالي عدد الدعاوى قيد التحقيق (دعاوى إخبارية) في كل من هذه السنوات (بما فيها القضايا المدورة من سنوات سابقة) هو أعلى قليلاً. كما يستدل من الشكل بأن نسبة التحقيقات الجنائية من أصل بلاغات

١- في عام ٢٠١٠، بلغ إجمالي عدد الدعاوى الإخبارية ١٥٦٣٠، ولكنه انخفض ليصل إلى ١٣٦٦٦ في عام ٢٠١١، وازداد إجمالي عدد الدعاوى الجزائية قيد التحقيق من ١٠٤١٤ في عام ٢٠٠٩ إلى ١٢٦١٣ في عام ٢٠١٠ و١٣٥٨٩ في عام ٢٠١١.

الفساد الجديدة ارتفعت من ٨٧٪ في عام ٢٠٠٩ إلى ٩٤٪ في عام ٢٠١٠ و ٩٣٪ في عام ٢٠١٢، وهذا انعكس في زيادة مشابهة في نسبة البلاغات غير المغفلة من ٥٣٪ إلى ٥٧٪ في الفترة نفسها.

الشكل ٤٤: عدد البلاغات والتحقيقات الجنائية التي أجرتها هيئة النزاهة في قضايا الفساد (٢٠٠٤-٢٠١١)

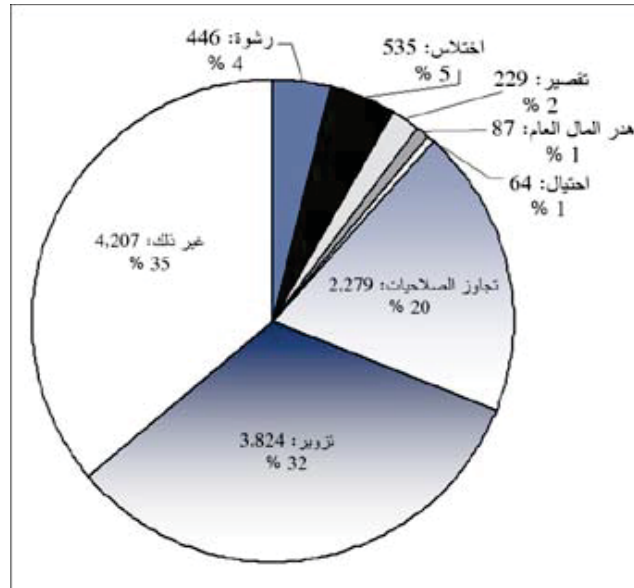


المصدر: مجموعة البيانات الإدارية المتعلقة بالفساد الصادرة عن هيئة النزاهة

ج - التحقيقات حسب نوع الجرم

وعلى الرغم من الزيادة الكبيرة في إجمالي عدد البلاغات والتحقيقات في الدعاوى الإخبارية والجزائية، من الضروري النظر في نوعية الدعاوى الجزائية قيد التحقيق لتحديد طبيعة ممارسات الفساد التي تقوم الهيئة بدراستها وبحثها. ويشير الشكل ٤٥ إلى أن جزءاً بسيطاً من جميع الدعاوى الجزائية قيد التحقيق تتعلق بقضايا فساد "عادية" مذكورة في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد (كالرشوة، والاختلاس، والمتاجرة بالنفوذ، وإساءة استغلال الوظائف، والإثراء غير المشروع، وغسيل الأموال، وإعاقة سير العدالة... الخ). ففي عام ٢٠١١، بلغت نسب جرائم الرشوة والاختلاس ٤٪ و ٥٪ على التوالي من أصل جميع الدعاوى الجزائية التي حققت فيها الهيئة، فيما بلغت نسبة إدعاءات "تجاوز الصلاحيات" و "جرائم التزوير" (كتزوير الشهادات الأكاديمية)، و "الجرائم الأخرى" ٢٠٪ و ٣٢٪ و ٣٥٪ على التوالي.

الشكل ٤٥: توزيع (عدد ونسبة) التحقيقات الجنائية في قضايا الفساد حسب نوع الجرم (٢٠١١)



المصدر: مجموعة البيانات الإدارية المتعلقة بالفساد الصادرة عن هيئة النزاهة

٦- القضايا والأشخاص المحالين إلى القضاء

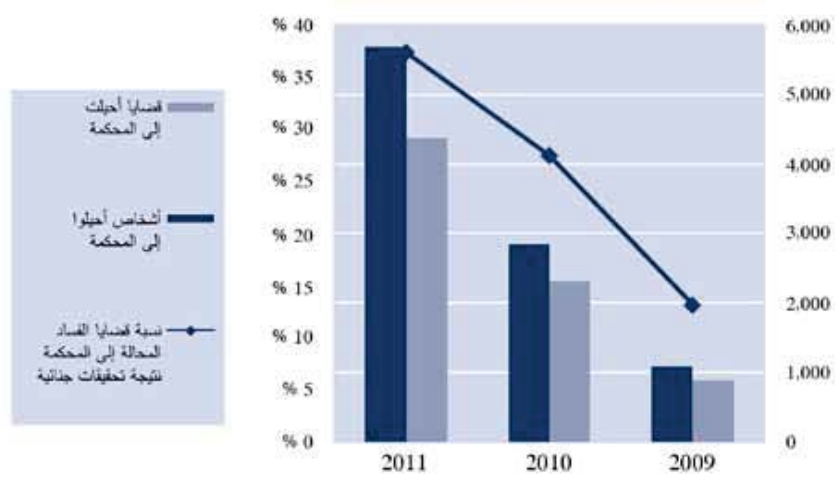
أ - عدد الدعاوي والأشخاص المحالين إلى القضاء

عندما تثبت دعوى جزائية تحقق بها هيئة النزاهة تحت إشراف قاضي تحقيق تُحال إلى القضاء^١. وقد ارتفع عدد الدعاوي الجزائية المحالة إلى القضاء في السنوات الأخيرة نحو خمسة مرات من أقل من ٩٠٠ إلى أكثر من ٤٣٠٠. وفي الوقت نفسه، ارتفع قليلاً عدد المحالين إلى القضاء من ٢٢، ١ إلى ٣، ١ شخص لكل دعوى، أي أن عدد المحالين إلى القضاء ارتفع أكثر من خمسة أضعاف من ١٠٨٤ إلى ٥٦٨٢ (الشكل ٤٦).

١- حتى يونيو/حزيران ٢٠١١، لم يكن يحق لقاضي التحقيق، بموجب المادة ١٣٦ (ب) من قانون الإجراءات الجنائية، محاكمة أي موظف حكومي دون موافقة الوزير ذي الصلة، ولكن تم إلغاء هذه المادة ولم تعد تطبق ابتداءً من تموز/يوليو ٢٠١١. وكانت هذه المادة قد طبقت في عام ٢٠١٠ على ١٧٦ دعوى جزائية حيث أوقفت الإجراءات قبل إحالة الدعاوي إلى القضاء.

٢- تجدر الإشارة إلى أن المحالين إلى القضاء بأكثر من جرم فساد واحد وبأكثر من دعوى جزائية، جرى تعدادهم بشكل منفصل في كل دعوى أي أنهم سيُحسبون أكثر من مرة.

الشكل ٤٦: عدد الدعاوى والأشخاص المحالين إلى القضاء بسبب الفساد ، ونسبة الدعاوى المحالة إلى القضاء من أصل التحقيقات الجنائية في قضايا فساد في العام نفسه (٢٠١١-٢٠٠٩)



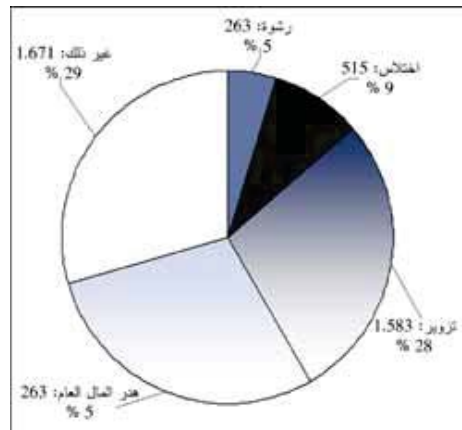
المصدر: مجموعة البيانات الإدارية المتعلقة بالفساد الصادرة عن هيئة النزاهة

إضافة إلى ازدياد إجمالي عدد القضايا والأشخاص المحالين إلى القضاء في السنوات القليلة الماضية، تشير البيانات إلى أن نسبة القضايا المحالة إلى القضاء من أصل عدد التحقيقات الجنائية في قضايا الفساد ارتفعت بشكل كبير (الشكل ٤٦). إن الاتجاه المتصاعد لهذا المؤشر يعتبر إشارة قوية على تنامي فعالية هيئة النزاهة في التحقيق في قضايا الفساد وإحالتها إلى القضاء.

ب - المحالين إلى القضاء حسب نوع الجرم

وكما هو الحال بالنسبة لمقارنة اتجاه إجمالي عدد التحقيقات مع تصنيفها حسب نوع الجرائم، يجب تصنيف الاتجاه العام وفقاً لدرجة الصلة والشدة المحتملة للقضايا المحالة إلى القضاء. فكما يظهر (الشكل ٤٧)، أتهم ٥% من إجمالي المحالين إلى القضاء بالرشوة، و ٩% بالاختلاس، و ٢٨% بجرائم تزوير، و ٢٩% بالإضرار بأموال الدولة، و ٢٩% بجرائم أخرى.

الشكل ٤٧: أعداد ونسب المحالين إلى القضاء بسبب الفساد حسب نوع الجرم (٢٠١١)



المصدر: مجموعة البيانات الإدارية المتعلقة بالفساد الصادرة عن هيئة النزاهة

٧) المدانون بجرائم فساد

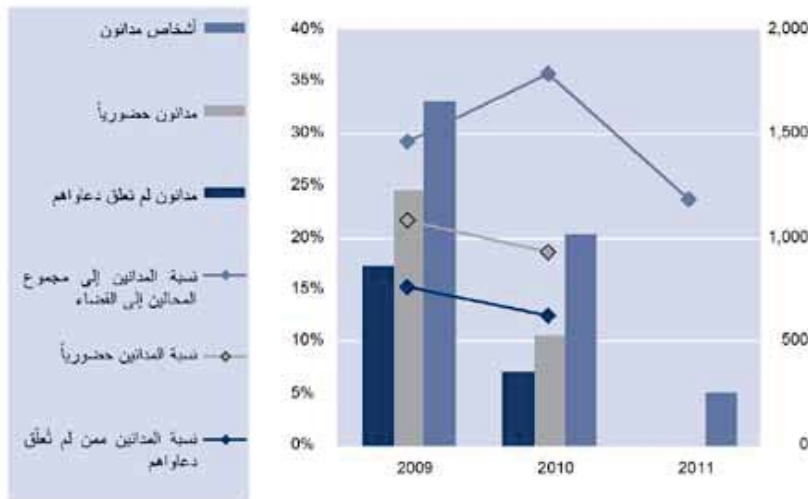
أ- عدد المدانين بجرائم الفساد ونسبتهم إلى مجموع المحالين للقضاء

تقدم البيانات المتعلقة بالمدانين قضائياً صورةً عن نتيجة سير عملية العدالة الجنائية بالنسبة للمتهمين بجرائم فساداً. وكما يظهر (الشكل ٤٨)، فقد ارتفع عدد المدانين بجرائم فساد (أي عدد من صدرت بحقهم أحكاماً كعقوبة على جرائم الفساد) بشكل كبير من ٢٥٧ شخصاً عام ٢٠٠٩ إلى ١٠١٦ عام ٢٠١٠ و١٦٦١ عام ٢٠١١.

وبالنظر إلى الارتفاع الكبير في عدد المحالين إلى القضاء وعدد المدانين بين عامي ٢٠٠٩ و٢٠١١، فإن نسبة المدانين إلى المحالين إلى القضاء تقدم مؤشراً مثيراً للاهتمام على مدى فعالية سير عملية العدالة الجنائية (علماً أنه ليس كافة المحالين إلى القضاء في عام معين تصدر أحكاماً بحقهم في العام نفسه). وكما هو واضح في (الشكل ٤٨)، ازدادت هذه النسبة من ٢٤٪ عام ٢٠٠٩ إلى ٣٦٪ عام ٢٠١٠ قبل أن تنخفض إلى ٢٩٪ عام ٢٠١١.

وعلى الرغم من الزيادة الكبيرة في إجمالي عدد المدانين في السنوات القليلة الماضية، يجب الأخذ بعين الاعتبار أن بعض الأحكام صدرت غيابياً ما يدل على وجود قسم كبير من المدانين يتهرب من تنفيذ العقوبة. ففي عام ٢٠١٠، بلغ عدد المدانين حضورياً ٥٢٨ (٥٢٪ من مجموع المدانين) مقابل ١٢٢٩ (٧٤٪) في عام ٢٠١١. ولكن حتى مع حضور المدانين، أوقفت المحكمة تنفيذ العقوبة في العديد من الحالات (١٧٣ شخصاً في عام ٢٠١٠ و٣٦٢ شخصاً في عام ٢٠١١) مما ساهم أكثر في خفض عدد المدانين حضورياً ممن حكم عليهم بدفع غرامة مالية أو بالحبس إلى ٣٥٥ شخص (أو ٣٥٪ من أصل جميع المدانين) في عام ٢٠١٠، و٨٦٧ شخص (أو ٥٢٪ من أصل جميع المدانين) في عام ٢٠١١. وبالمجمل، تعتبر نسبة المدانين حضورياً إلى المحالين إلى القضاء (١٩٪ في عام ٢٠١٠ و٢٢٪ في عام ٢٠١١)، ونسبة المدانين حضورياً ممن نُفذت أحكامهم بالفعل (١٣٪ في عام ٢٠١٠، و١٥٪ في عام ٢٠١١) أكثر استقراراً، ولكن عند مستوى منخفض.

الشكل ٤٨: عدد المدانين بجرائم فساد ونسبتهم إلى مجموع المحالين إلى القضاء في العام نفسه (٢٠١١-٢٠٠٩)

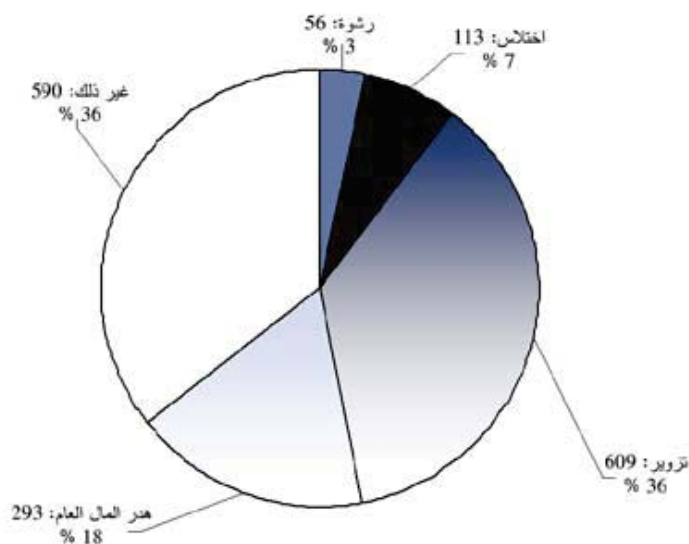


المصدر: مجموعة البيانات الإدارية المتعلقة بالفساد الصادرة عن هيئة النزاهة

ب - المدانون بجرائم فساد حسب نوع الجرم

أما بالنسبة لزيادة التحقيقات والمحالين إلى القضاء، فيجب تصنيف الزيادات في أعداد المدانين بجرائم فساد بحسب نوع الجرم. وكما يظهر (الشكل ٤٩)، تُشكل جرائم الرشوة والاختلاس نسبة ٣٪ و ٧٪ على التوالي من جميع الإدانات في القضاء، في حين تتعلق النسبة الأكبر من الإدانات بجرائم التزوير (٣٦٪)، والإضرار بأموال الدولة (١٨٪)، وجرائم أخرى (٣٦٪).

الشكل ٤٩: عدد ونسبة المدانين بجرائم فساد حسب نوع الجرم (٢٠١١)

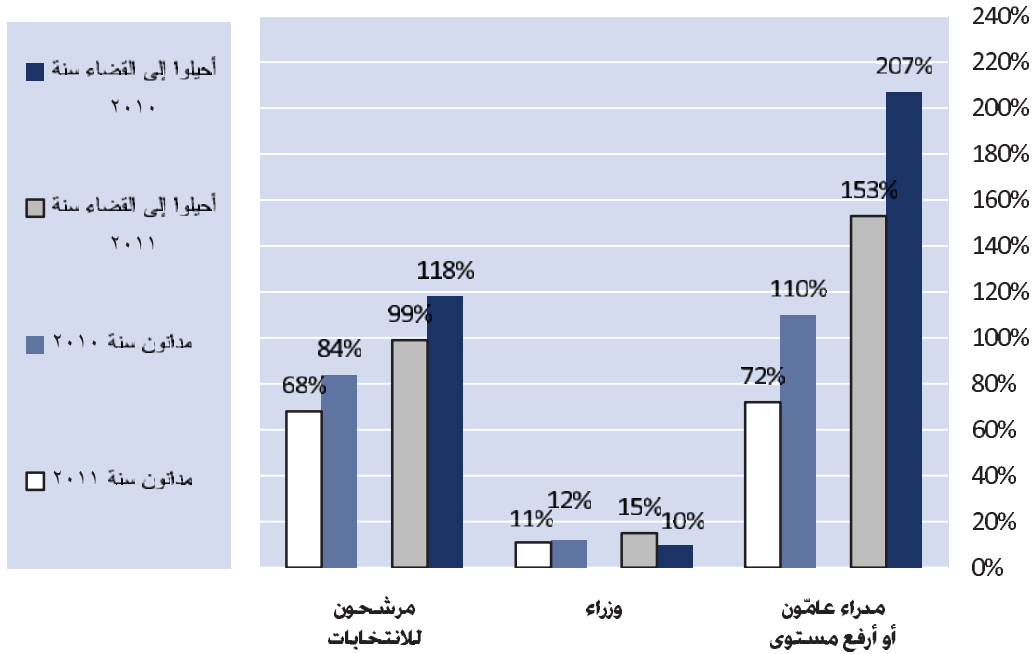


المصدر: مجموعة البيانات الإدارية المتعلقة بالفساد الصادرة عن هيئة النزاهة

ج - الموظفين الكبار المحالين إلى القضاء بتهم الفساد

وإضافةً إلى أنواع الفساد التي تخضع لإجراءات العدالة الجنائية، لا بد من معرفة هل المحالين إلى القضاء والمدانين هم في المقام الأول موظفون من مستويات منخفضة ومتوسطة أم موظفون كبار، وهل يواجهون نفس فرص الإدانة التي يواجهها المحالون الآخرون إلى القضاء.

الشكل ٥٠: عدد الموظفين الكبار المحالين إلى القضاء بتهم فساد، وعدد المدانين منهم (٢٠١١)



المصدر: مجموعة البيانات الإدارية المتعلقة بالفساد الصادرة عن هيئة النزاهة

وكما بيّن الشكل اعلاه، ثمة عدد كبير من الموظفين بدرجة مدير عام فأعلى ووزراء ومرشحي انتخابات ممن أُحيلوا إلى القضاء بتهم فساد ثم أُدينوا. ففي عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١، بلغ متوسط نسبة المدانين إلى المحالين إلى القضاء ٥١٪ للموظفين بدرجة مدير عام فأعلى، و ٧٠٪ لمرشحي الانتخابات، و ٩٢٪ للوزراء مقابل ٣١٪ بالنسبة لجميع المدانين في عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١. لذا يمكن استنتاج أن نسبة إدانة المحالين إلى القضاء من الموظفين الكبار تفوق نظيرتها لدى بقية المحالين. ولكن يجب تقييد هذه النتيجة بسبب انعدام البيانات عن الموظفين الكبار المدانين غيابياً، وانعدام البيانات عن العقوبات التي نفذها الموظفون المدانون فعلياً (أي دون وقف التنفيذ).

معدّلات التناقص المتعلقة بقضايا الفساد في نظام العدالة الجنائية

من الأساليب المفيدة لقياس الفعالية العامة لنظام العدالة الجنائية هو معرفة نسبة المحالين إلى القضاء والمدانين إلى جميع الأشخاص الذين حُقق معهم في الدعاوى الجزائية، وهي تدعى "معدّلات التناقص" التقريبية. فإذا اعتبرنا أن عدد الأشخاص الذين جرى التحقيق معهم بتهم فساد في دعاوى جزائية يشكل نسبة ١٠٠٪، يمكننا حساب نسبة الأشخاص في كل مرحلة لاحقة من مراحل عملية العدالة الجنائية من أصل الإجمالي في أي سنة^٢.

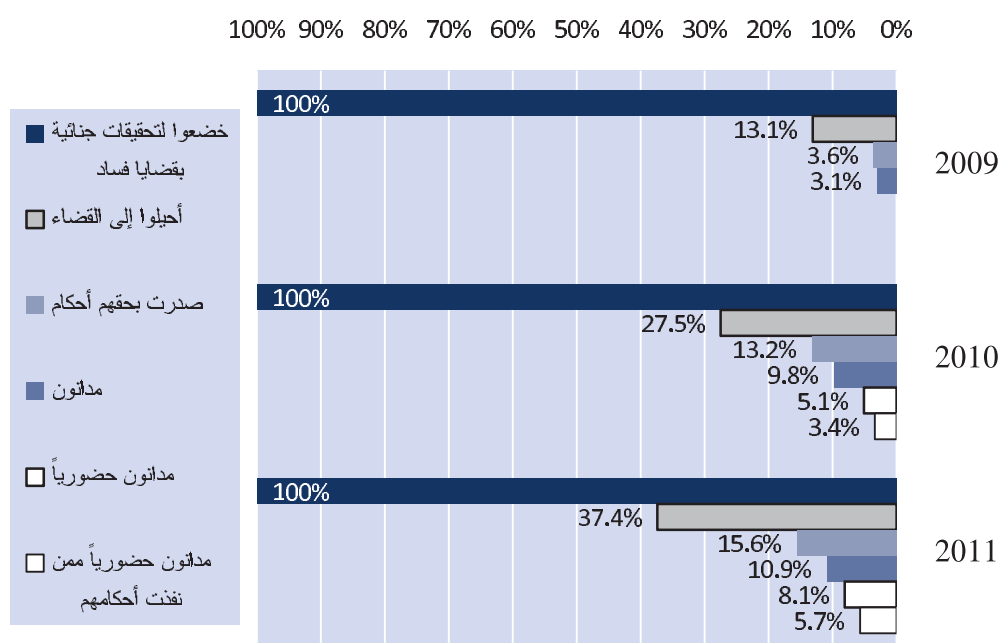
١- يُقدّر عدد الأشخاص (وليس القضايا) من خلال استخدام متوسط عدد الأشخاص في كل دعوى أُحيلت إلى القضاء في نفس العام.

٢- تُحسب معدّلات التناقص باستخدام بيانات عن الأشخاص الذين تم التحقيق معهم والمحالين إلى القضاء والمدانين خلال كل عام. وهي معدّلات تقريبية مصنفة حسب مجموعات، علماً أن ليس جميع القضايا والأشخاص ينتقلون من التحقيق إلى مرحلة الإدانة في نفس السنة.

د - نسبة المحالين إلى القضاء إلى مجموع المحقق معهم بتهم فساد

ويبين (الشكل ٥١) أن نسبة المحالين إلى القضاء ونسبة المدانين بجرائم فساد إلى عدد الذين تم التحقيق معهم تُظهر اتجاهاً إيجابياً صاعداً بقوة في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٩ (ارتفعت نسبة المحالين إلى القضاء من ١٣٪ إلى ٢٨٪ ثم إلى ٣٧٪، في حين ارتفعت نسبة المدانين من ٣,١٪ إلى ٩,٨٪ ثم إلى ١٠,٩٪). وتشير هذه الاتجاهات إلى زيادة فعالية إجراءات التحقيق في هيئة النزاهة وبناء قاعدة أدلة ذات جودة أفضل أدت بدورها إلى زيادة نسبة المدانين. وفي الوقت نفسه، ارتفعت نسبة المدانين بجرائم فساد حضورياً دون وقف تنفيذ حكمهم من أصل عدد الأشخاص الذين تم التحقيق معهم، ولكنها لا تزال منخفضة نوعاً ما (٣,٤٪ في عام ٢٠١٠، مقابل ٥,٧٪ في عام ٢٠١١) (الشكل ٥١).

الشكل ٥١: نسبة المحالين إلى القضاء والمدانين إلى الذين جرى التحقيق معهم بتهم فساد في العام نفسه (٢٠١١-٢٠٠٩)

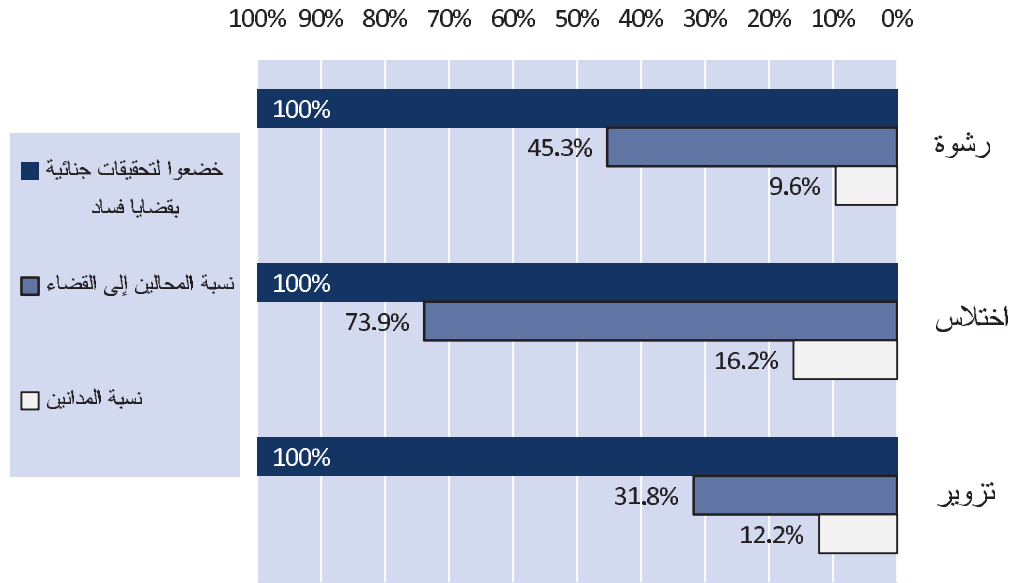


المصدر: مجموعة البيانات الإدارية المتعلقة بالفساد الصادرة عن هيئة النزاهة

هـ - نسبة المحالين إلى القضاء المتهمين بجرائم (الرشوة، الاختلاس، التزويد) إلى مجموع المحقق معهم بتهم فساد إضافةً إلى كافة معدلات التناقص لجميع أنواع قضايا الفساد التي تعاملت معها الهيئة، يمكن احتساب معدلات التناقص لأنواع محددة من الجرائم، إذ تُظهر البيانات ارتفاع نسبة المحالين إلى القضاء بتهم رشوة واختلاس إلى ما فوق المتوسط (٤٥٪ و ٧٤٪ على التوالي مقابل ٣٧٪ في عام ٢٠١١ لكلا الجرمين)، وانخفاض نسبة المدانين بجرائم رشوة واختلاس إلى ما دون المتوسط (٢١٪ و ٢٢٪ على التوالي مقابل ٢٩٪ في عام ٢٠١١ لكلا الجرمين). وبذلك تبلغ معدلات التناقص ٩,٦٪ للمدانين بجرائم رشوة و ١٦,٢٪ للمدانين بجرائم اختلاس من أصل جميع الأشخاص الذين تم التحقيق معهم بهذه الجرائم (الشكل ٥٢).

١ - لا تتوفر بيانات عن جرائم محددة بالنسبة للمدانين حضورياً أو الذين نفذوا أحكامهم.

الشكل ٥٢: نسبة المحالين إلى القضاء والمدانين بجرائم رشوة واختلاس وتزوير إلى الأشخاص الذين جرى التحقيق معهم في السنة نفسها (٢٠١١)



المصدر: مجموعة البيانات الإدارية المتعلقة بالفساد الصادرة عن هيئة النزاهة

الفصل الثالث

النزاهة

تقديم

تشكل الوقاية الركييزة الثانية لمكافحة الفساد إلى جانب الردع من خلال التجريم وتطبيق القانون . ويعتبر اعتماد معايير عالية من النزاهة بين موظفي الدولة أداة قوية لخلق بيئة "معادية" للفساد ضمن طيف واسع من السياسات والتدابير الرامية إلى مكافحة هذه الظاهرة .

على المستوى الفردي، تتضمن النزاهة السلوك الشخصي كالحيايد، والإنصاف، والأمانة، والتفاني في العمل، والإخلاص، والصدق في كافة الأمور المؤثرة على عمل الموظف ووضعه. ويعتبر الالتزام بالمبادئ والمثل العليا وعدم تفضيل شخص على آخر من المكونات الرئيسية للمعايير الدولية للسلوك الأخلاقي. ووفقاً لهذه المعايير، ينبغي على الموظف الحكومي أن:

- يعمل دون اعتبار لتحقيق مكاسب شخصية
- لا يستغل السلطة
- يتخذ إجراءات فورية في حالة علمه السلوك غير المهني أو غير الأخلاقي^١.

١- النزاهة على المستوى الفردي والمؤسسي

أ- على المستوى الفردي

وبالتالي تتعلق النزاهة الفردية بالسلوك الأخلاقي وبالصفات التي تمكن الموظف من تنفيذ أوامر المؤسسة عبر العمل وفق معايير وقواعد وإجراءات معينة. كما ينطبق مفهوم النزاهة على المستوى المؤسسي أيضاً، حيث يمكن تعريف نزاهة المؤسسة بأنها (إجراءات العمل، ومخططات الإدارة، والرقابة الداخلية والخارجية، والتدقيق، والإشراف، ومعايير الشفافية، التي تعزز السلوك الصحيح لموظفيها) وبالتالي، تتعلق نزاهة المؤسسة بقواعد، وأنظمة، وسياسات، وإجراءات تحددها وتنفذها المؤسسات العامة في مختلف مجالات العمليات، كإدارة الموارد البشرية (التوظيف والترقية) وتقديم الخدمات والشراء والرصد والتدقيق، وكلها تحدد السلوك المطلوب من الموظف. ولضمان النزاهة المؤسسية، تحتاج المؤسسات العامة إلى اعتماد إجراءات واضحة، مثل وجود شروط مرجعية مكتوبة لكافة المناصب وإجراءات اختيار رسمية عادلة، ومعلومات مطبوعة عن حقوق العملاء واجباتهم بالإضافة إلى قواعد السلوك الوظيفي بغرض تنفيذ هذه المتطلبات والإجراءات.

وتقتضي النزاهة الفردية الالتزام بقواعد وإجراءات وآليات الإشراف والرقابة، وإظهار المسؤولية والوعي. وبالتالي، يتعين على موظفي الدولة:

- معرفة الأنظمة والقواعد والسياسات والإجراءات النافذة.
- الالتزام بالقواعد والسياسات والإجراءات (القانونية) السائدة.
- تحمل مسؤولية أقوالهم وأفعالهم (المهنية).
- التصرف بطريقة موضوعية وعادلة لتفادي الاستجابات النمطية (الحيايد).
- التعامل مع الموارد بحيطه وحرص وحكمة (الكفاءة)^٢.

١- الأمم المتحدة، كفاءات المستقبل، نيويورك ١٩٩٩، ص ١٧، متوفر على الموقع التالي:

<http://learning.unog.ch/SDLS/NewtoUNOG/HumanResourcesTopics/Competencies/tabid/189/language/en-GB/Default.aspx>

٢- مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ومكتب الأخلاقيات في الأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة للتوعية بالنزاهة، فيينا ٢٠٠٦.

ب - النزاهة على المستوى المؤسسي

يمكن أن تظهر التحديات التي تواجه النزاهة، وبالنتيجة حجم الفساد في دوائر الدولة، بسبب جوانب القصور على صعيد المؤسسة والأفراد. وتمكن مناقشة هذا الفصل مختلف الإجراءات والشروط المهمة لتحقيق نزاهة المؤسسات العامة وموظفيها، وتحليل مواطن ضعف محددة في دوائر الدولة العراقية. فضلاً عن تحليل سياسات التوظيف والترقية كمجالين أساسيين لضمان قدرات ونزاهة دوائر الدولة المهنية. وتعتبر الإجراءات الموضوعية والمهنية للتوظيف والترقية مهمة بسبب تأثيرها على المؤسسة على المدى البعيد بالإضافة إلى ارتباطها القوي برضا الموظفين كجانب أساسي لتحسين مستوى نزاهة المؤسسات العامة في العراق. توضح كما ان عدم الرضا عن الرواتب وشروط العمل تمثل عوامل الخطر الرئيسية لاستعداد موظفي الدولة للمشاركة في ممارسات خاطئة وارتكاب سلوك فاسد وغير قانوني. ويشكل توفر وتطبيق أنظمة الرصد والتدقيق الداخلي الضرورية لكشف المخالفات ونقاط الضعف واتخاذ تدابير تصحيحية وتحسين الإجراءات ذات الصلة في أي مؤسسة مجالاً حيوياً آخر لدعم نزاهة موظفيها. كمل ان تحليل تدابير الشفافية، والتوعية بالنزاهة، والتدريب، والرضا عن العمل، والشروط العامة لعمل الموظفين في العراق، حيث تعتبر كافة هذه المجالات أساسية لتحقيق معايير عالية من النزاهة في دوائر الدولة.

٢ التوظيف

أ- إجراءات التوظيف

لرفع مستوى الأداء والنزاهة في العراق، ينبغي التأكد من أن الموظفين يلبون أعلى معايير المهنية والكفاءة، ولذلك يعتبر انتقاء موظفين جدد أمراً أساسياً لتعزيز أداء الإدارة العامة. وتعد شفافية وعدالة عملية التوظيف ضرورية ليس فقط لتطبيق معايير النزاهة في عملية الانتقاء بل ولضمان التجانس الأمثل بين خبرة ومهارات المتقدمين والشروط الموضوعية للمنصب أيضاً.

وتعتبر الإجراءات العادلة والشفافة أكثر أهمية لأن الطلب على التوظيف في دوائر الدولة يتجاوز العرض المحدود، ولأن الحصول على فرصة عمل يعتبر أمراً قيماً جداً.

وتتطلب الحيادية والمساءلة في عملية التوظيف وضع مجموعة تدابير تتضمن المخططات التنظيمية للمؤسسات العامة، والتوصيفات الوظيفية الموحدة، والشروط والمؤهلات المطلوبة، وشروط الخدمة، وإجراءات الانتقاء الواضحة والشفافة، وإجراءات التقييم الرسمية للمتقدمين. وستخضع بعض هذه الخطوات للتحليل في هذه الدراسة التي وجدت أدلة تشير إلى أن التوظيف لا يحدث دائماً في ظل شروط واضحة وشفافة.

ب - تجارب التوظيف

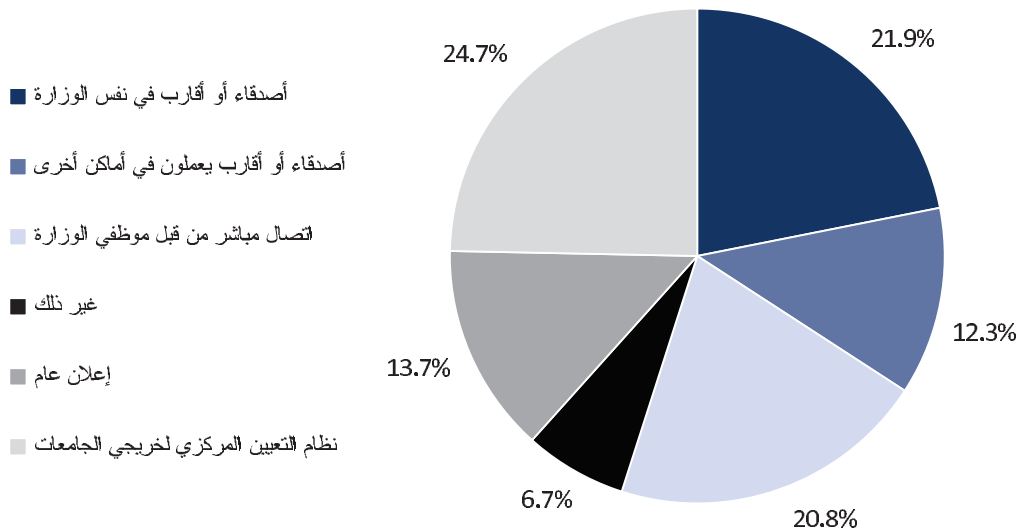
تقدم بعض سمات عملية التوظيف مؤشرات تتعلق بشفافيتها. وتُعاين هذه الدراسة بعض هذه السمات بناءً على تجارب عملية رواها موظفون قائمون على رأس عملهم:

- مصادر المعلومات بشأن فرص العمل.
- نوع التقييم المعتمد في عملية الانتقاء.
- مساعدة طرف ثالث في عملية الانتقاء.

ج - قنوات نشر المعلومات عن الوظائف الشاغرة

من الناحية البديئية، ينبغي نشر المعلومات المتعلقة بفرص العمل على نطاق واسع كي تتمكن أكبر شريحة من المرشحين المهتمين بالتقدم، بمن فيهم الأشخاص غير المرتبطين بأي شكل كان بالمؤسسة المعلنة. وبحسب موظفي الدولة، تستخدم المؤسسات العامة والوزارات عدداً من القنوات لنشر المعلومات عن الوظائف الشاغرة كالإعلانات العامة ونظام التعيين المركزي للخريجين. ويمكن أن يتصل الموظفون المسؤولون عن التعيين في الوزارة المعنية بالمتقدمين المحتملين، كما يمكن لهؤلاء أن يعلموا بوجود فرصة عمل مباشرة من أقاربهم أو أصدقائهم. وعملياً، تنتشر المعلومات المتعلقة بفرصة عمل معينة عبر القنوات الرسمية وغير الرسمية، ويبدو أن هذه الأخيرة تلعب دوراً كبيراً في العراق. فقد علم حوالي ثلث موظفي العراق عن فرصة عملهم الحالي من أصدقائهم وأقاربهم (٩, ٢١٪ من أصدقاء وأقارب يعملون في الوزارة نفسها، و٣, ١٢٪ من أصدقاء وأقارب يعملون في مكان آخر)، بينما علم ربعهم تقريباً عبر نظام التعيين المركزي و٧, ١٣٪ من خلال الإعلانات العامة (الشكل ٥٣).

الشكل ٥٣: توزيع موظفي الدولة المعينين حديثاً حسب مصدر المعلومات عن الوظائف الشاغرة (٢٠١١)

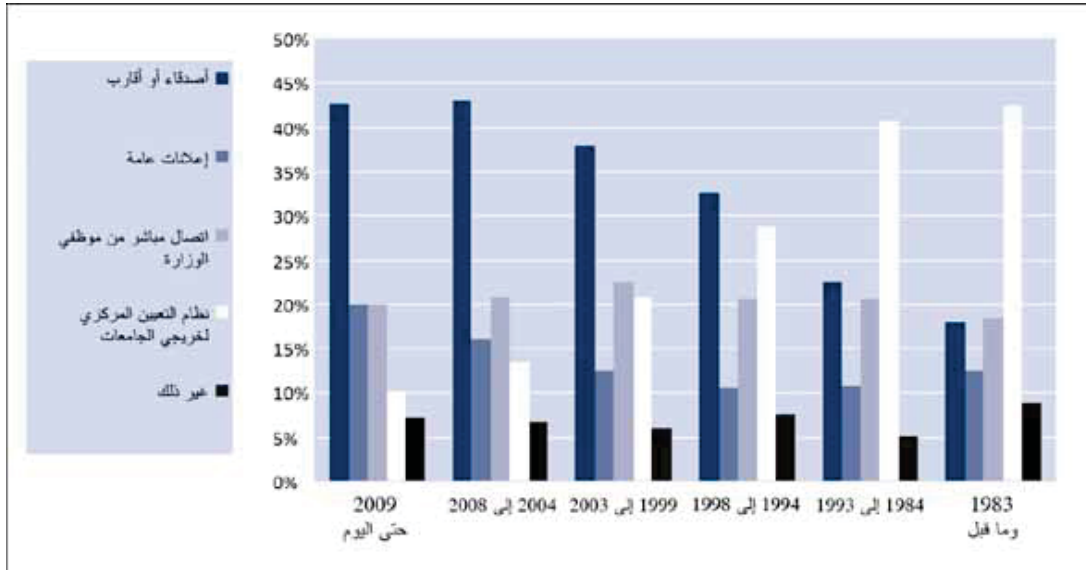


المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

د - مصادر المعلومات عن الوظائف الشاغرة

بالنظر إلى قنوات المعلومات المتوفرة لإيجاد عمل على مدار العقود الثلاثة الماضية نرى تعاظم أهمية الشبكات غير الرسمية في نشر المعلومات عن فرص العمل في القطاع العام مع تراجع أهمية نظام التعيين المركزي للخريجين، وهو اتجاه ازداد حدة بعد عام ٢٠٠٣. فعلى سبيل المثال، حصل قرابة ٤٢٪ ممن عُينوا في القطاع العام في السنوات الثلاثة الأخيرة على المعلومات المتعلقة بالشاغر من أصدقائهم وأقاربهم (٥, ٢٥٪ من أصدقاء وأقارب يعملون في الوزارة نفسها، و٢, ١٧٪ من أصدقاء وأقارب يعملون في مكان آخر)، بينما علم ٢, ١٠٪ منهم من خلال نظام التوظيف المركزي للخريجين.

الشكل ٥٤: توزيع موظفي الدولة المعيّنين حديثاً حسب مصدر المعلومات عن الوظائف الشاغرة وحسب سنة التوظيف (٢٠١١)



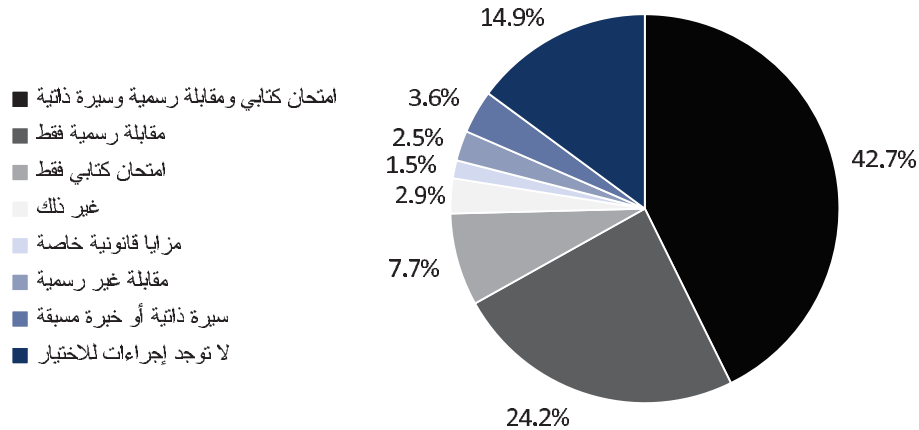
المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية، ٢٠١١

ويزداد دور الأصدقاء والأقارب في الإخبار عن فرص العمل في بعض أشهر المؤسسات العامة في العراق ذات الأعداد المحدودة من الموظفين في أغلب الأحيان ولكن ذات قيمة كبيرة كجهة موظفة. وينبغي اعتبار أنه في بعض الحالات يُفضل استخدام القنوات غير الرسمية عند الحاجة لمرشحين ذوي خبرات فنية محددة. فمثلاً، تشكل الشبكات غير الرسمية مصدراً هاماً للحصول على معلومات عن فرص العمل في مجلس الوزراء (٢، ٨٠٪) والمصرف المركزي (٦، ٧١٪) وهيئة النزاهة (٨، ٦٣٪) في الحكومة الاتحادية، ووزارة التخطيط (٧، ٥٩٪) وديوان الرقابة المالية (١، ٦٠٪) في إقليم كردستان.

هـ - طرق أنتقاء المرشحين

وتعتبر طريقة تقييم المرشحين أساسية في تعزيز موضوعية وشفافية إجراءات الاختيار. وتختلف تجارب موظفي الدولة في هذا المجال وتتراوح بين حالات خضعت لتقييم رسمي كامل بناءً على امتحانات شفوية وكتابية وأخرى لم تخضع لعملية تقييم تنافسية. وقد أشار أكثر من ٢٥٪ من إجمالي الموظفين إلى أنهم لم يخضعوا لإجراءات توظيف رسمية (كالامتحانات الخطية أو المقابلات الرسمية أو كلاهما) قبل تعيينهم (الشكل ٥٥).

الشكل ٥٥: توزيع موظفي الدولة المعيّنين حديثاً حسب طريقة الانتقاء (٢٠١١)



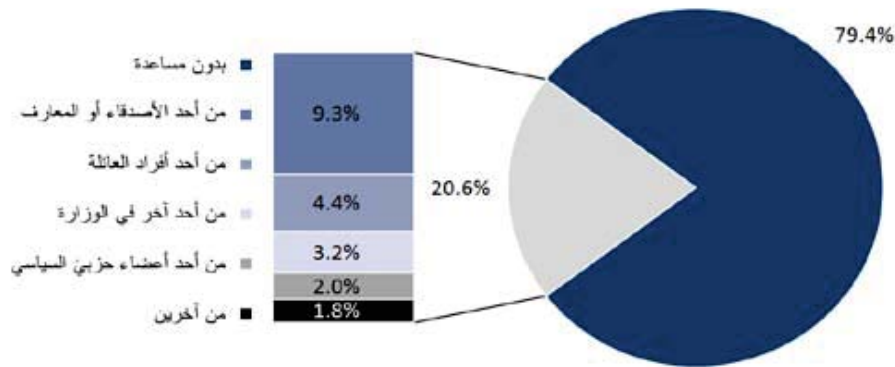
المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

و - الجهات التي سهلت تعيين الموظفين الجدد

وبتحليل البيانات الخاصة بإجراءات التوظيف الفعلية المستخدمة نرى بوضوح ارتفاع نسبة حالات التوظيف دون اتباع إجراءات رسمية، حيث ارتفعت نسبة الموظفين الذين لم يخضعوا لإجراءات توظيف رسمية عند توليهم أول مناصبهم من ٢٢,٧٪ لمن عُينوا قبل عام ١٩٨٣ إلى ٣٤,٩٪ لمن عُينوا بعد عام ٢٠٠٩.

إن استخدام قنوات غير رسمية في نشر المعلومات عن فرص العمل في القطاع العام، وهو أحد سمات عملية التوظيف ولا يعتبر إشكالياً بالضرورة، واستخدام طرائق غير رسمية لتقييم المرشحين يرفع نسبة المتعّين بمساعدة الأصدقاء أو الأقارب أو غيرهم من الشبكات. وكما يوضح (الشكل ٥٦)، تلقى ٢٠,٦٪ من الموظفين (بغض النظر عن طول مدة خدمتهم) المساعدة من أطراف خارجية أثناء التوظيف كانت معظمها من الأصدقاء أو الأقارب وأيضاً من أعضاء الأحزاب السياسية التي ينتمون إليها أو من طرف ثالث.

الشكل ٥٦: توزيع موظفي الدولة المعيّنين حديثاً حسب الجهة التي سهلت تعيينهم (٢٠١١)

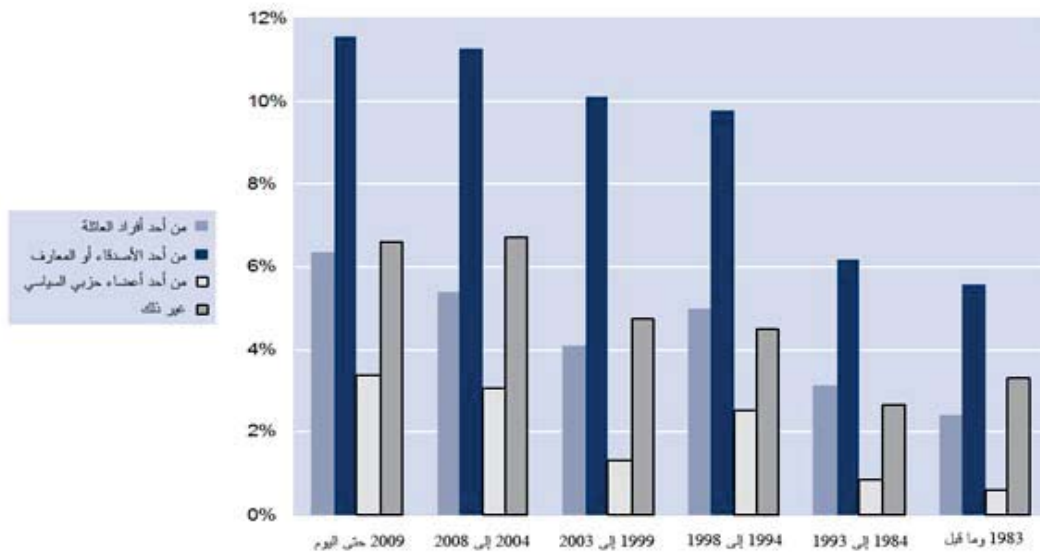


المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

ز - الجهات التي قدمت الدعم لتعيين الموظفين

وكما هو الحال بالنسبة لمصادر المعلومات وإجراءات التوظيف، ترتفع نسبة التعيينات التي حدثت بمساعدة تحاييلية. فبينما تلقى ١٢٪ من الموظفين المعينين قبل عام ١٩٨٤ مساعدة أثناء تعيينهم، ارتفعت النسبة إلى ٢٨٪ لمن عُينوا بعد عام ٢٠٠٩، أي أكثر من ربع العدد الإجمالي للموظفين. وبالتحديد، أشار ١١,٦٪ ممن عُينوا في السنوات الثلاث الأخيرة إلى تلقيهم مساعدة من أصدقائهم أو معارفهم، و ٤,٦٪ من أفراد العائلة، و ٦,٦٪ من أشخاص آخرين. وتشير البيانات إلى ازدياد نسبة المساعدة من أعضاء في الحزب الذي ينتمي إليه المتقدم حيث بلغت ٣,٤٪ بعد عام ٢٠٠٩ بعدما كانت ٠,٦٪ قبل عام ١٩٨٤ (الشكل ٥٧).

الشكل ٥٧: توزيع موظفي الدولة المعينين حديثاً حسب الجهة الداعمة لتعيينهم وحسب تاريخ التعيين (٢٠٠١)

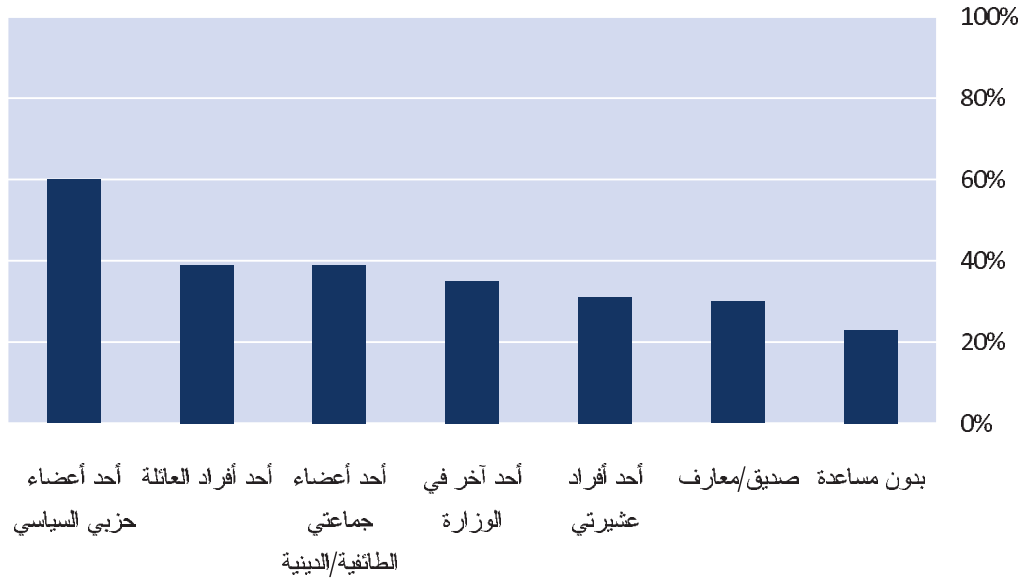


المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

ح - حالات التعيين التي لم تخضع لإجراءات رسمية

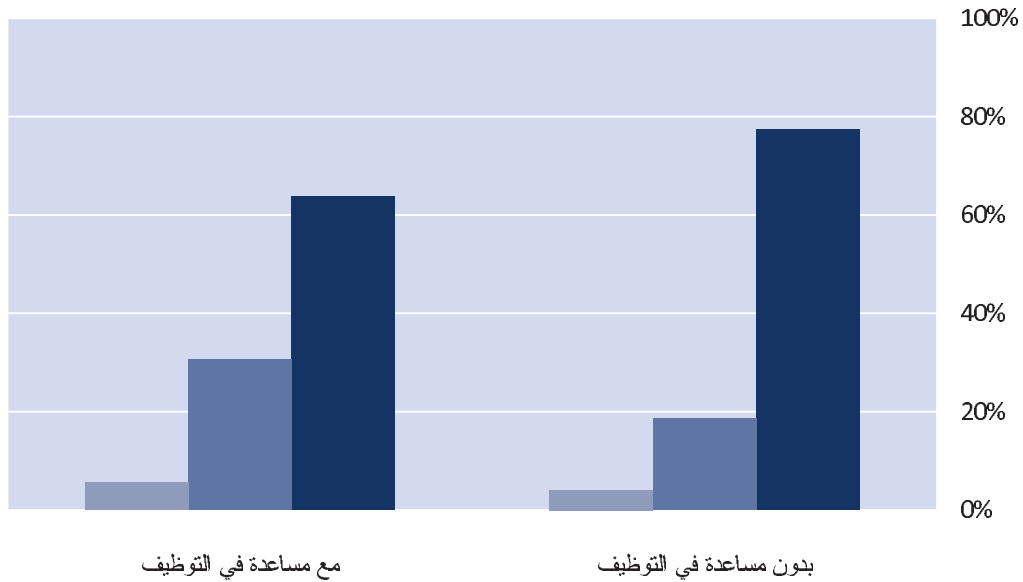
تثبت العلاقة التالية الرابط بين التوظيف غير الرسمي والحصول على مساعدة من طرف ثالث. فقد أشار ٢٢,٦٪ من إجمالي الموظفين الذين يقولون إنهم لم يتلقوا أي مساعدة أثناء تعيينهم إلى أنهم لم يضطروا للخضوع لإجراءات تعيين رسمية. وفي الوقت نفسه، أشار ٣٩٪ ممن أقرروا بأنهم تلقوا مساعدة من أعضاء في عائلتهم إلى أنهم لم يخضعوا لإجراءات توظيف رسمية، ما يشير إلى أن هذه المساعدة جنبتهم الخضوع لتقييم شامل لمؤهلاتهم. كما عُيِّن ٦٠٪ ممن حصلوا على مساعدة من أعضاء في حزبهم دون الخضوع لإجراءات توظيف رسمية (الشكل ٥٨).

الشكل ٥٨: توزع موظفي الدولة المعينين دون الخضوع لإجراءات رسمية حسب الجهة التي سهلت تعيينهم (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

الشكل ٥٩: توزع موظفي الدولة الذين تلقوا أو لم يتلقوا مساعدة أثناء تعيينهم (٢٠١١)



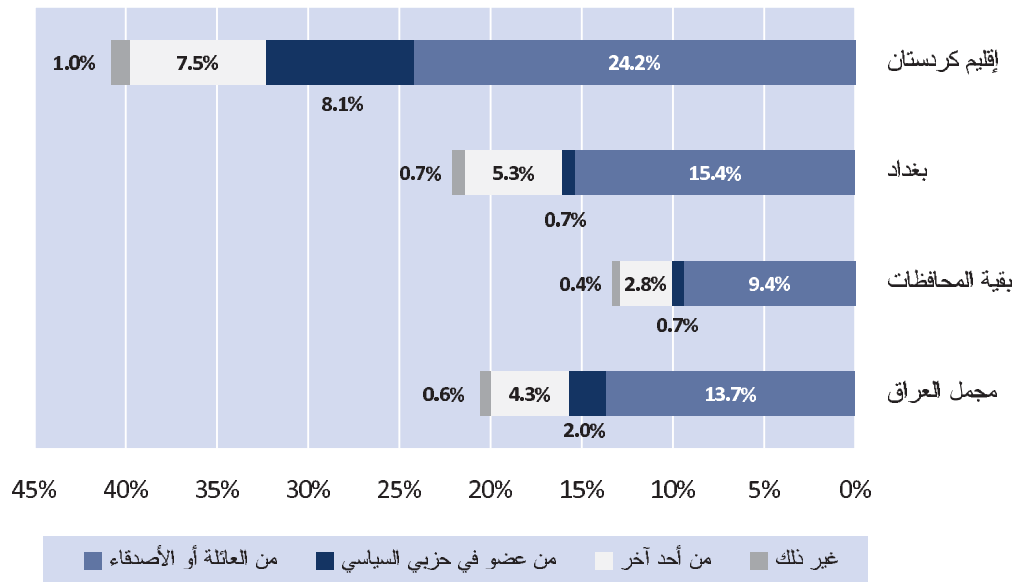
المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

يشير تحليل بيانات إجراءات التوظيف إلى وجود اختلافات واضحة حسب المحافظة والمنطقة، إذ إن ٥٣,٧٪ من موظفي إقليم كردستان لم يخضعوا إلى إجراءات توظيف رسمية، مقارنة مع ١٩,١٪ من موظفي الحكومة الاتحادية. وتوجد فروق كبيرة في إجراءات التوظيف حتى بين الوزارات المتماثلة من الناحية الفنية. فبينما عُين ٣٧,٤٪ من موظفي وزارة الإسكان في إقليم كردستان عبر إجراءات رسمية، تتضاعف النسبة تقريباً (٦٥,٦٪) في وزارة الإسكان في الحكومة الاتحادية^١.

ط - الجهات التي قدمت الدعم لتعيين الموظفين حسب المناطق

وتعتبر إجراءات التوظيف الرسمية طريقةً لضمان اختيار المرشحين الملائمين لشغل المناصب الشاغرة في دوائر الدولة، كما أنها تشكل إجراءً وقائياً ضد التعسف والتأثير غير المشروع على قرار التوظيف من قبل العائلة أو الأصدقاء أو أعضاء الحزب الواحد أو أطراف أخرى. وبالتالي، من غير المستغرب أن نرى أن المحافظات التي ترتفع فيها نسبة الموظفين الذين لم يخضعوا لإجراءات توظيف رسمية يزداد فيها أيضاً مستوى التأثيرات الخارجية على عملية التوظيف. وفيما بلغت نسبة الموظفين الذين يُقرون بتلقي مساعدة من العائلة أو الأصدقاء ١٣,٧٪ و سطياً على مستوى العراق، فقد سجلت نسب أعلى في بغداد (١٥,٢٪)، وكردستان (٢٤,٢٪). كما تجاوزت المعدل المذكور كل من إربيل (٢٧٪)، والسليمانية (٢٣,٤٪)، ودهوك (١٨,٦٪) في إقليم كردستان وكذلك الأنبار (٢٢,٤٪). من جهتها، سجلت محافظات إقليم كردستان الثلاث أعلى نسب في تلقي المساعدة من أعضاء الأحزاب السياسية وبلغ المتوسط ٨,١٪ من إجمالي الموظفين الذين أقرروا بذلك (انظر الشكل ٦٠).

الشكل ٦٠: توزع موظفي الدولة الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم حسب الجهة الداعمة والمنطقة (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

١- انظر أيضاً صحائف الوقائع الخاصة بالوزارات/المؤسسات في الملحق.

ي - حالات التعيين بمساعدة الأقرباء أو الأصدقاء حسب المؤسسة

وبالإضافة إلى الاختلافات الإقليمية، تتجاوز نسبة الموظفين الذين أقرؤا بتلقيهم مساعدة من أقربائهم أو أصدقائهم المعدل الإقليمي في بعض الوزارات والمؤسسات، حيث بلغت هذه النسبة ٣٨,٦٪ في المصرف المركزي و ٣٨,٤٪ في مجلس الوزراء و ٣٢,٥٪ في هيئة الاستثمار و ٢٨,٦٪ في هيئة النزاهة و ٢٢,٥٪ في أمانة بغداد في الحكومة الاتحادية، في حين بلغت ٤٠,٣٪ في ديوان الرقابة المالية و ٣٥,٨٪ في وزارة الكهرباء و ٣٤,٨٪ في وزارة المالية والاقتصاد و ٣٣,٣٪ في وزارة حقوق الإنسان و ٣٣,١٪ في وزارة التخطيط في إقليم كردستان^١.

ويعترف بعض الموظفين بدفع المال أو تقديم هدية قيمة للحصول على عمل في القطاع العام إما كبديل عن تلقي المساعدة من العائلة أو المجتمع المحلي أو الحزب السياسي، أو إضافة إليها. وإجمالاً، يُقر ٢,٧٪ من موظفي الدولة بتقديم مال أو هدية أو خدمة أخرى إلى شخص معين بغية تسهيل توظيفهم. والحقيقة أن الرشوة تلعب دوراً هامشياً في التوظيف مقارنة بالدور البارز للعائلة والأصدقاء والحزب السياسي الذي ينتمي إليه طالب الوظيفة.

ولا يعتبر النوع الاجتماعي عاملاً مهماً في قرارات التوظيف. فقد أجاب ١٣,٢٪ من الموظفين عندما سئلوا عن مدى اعتقادهم بأن كونهم رجال قد أثر على تعيينهم بأن ذلك أعطاهم ميزة بسيطة بينما أشار ٣,٨٪ إلى أن ذلك شكل عائقاً بسيطاً. وعلى عكس ذلك، أشارت ٨,٨٪ من الموظفات إلى أن كونهم إناث أعطاهم ميزة بسيطة في التوظيف بينما ذكرت ٣,٤٪ إلى أن ذلك شكل عائقاً بسيطاً. أما باقي المجيبين فلم يروا أي تأثير لموضوع النوع الاجتماعي على عملية التوظيف.

ك - العوامل المؤثرة على إجراءات التوظيف حسب المناطق

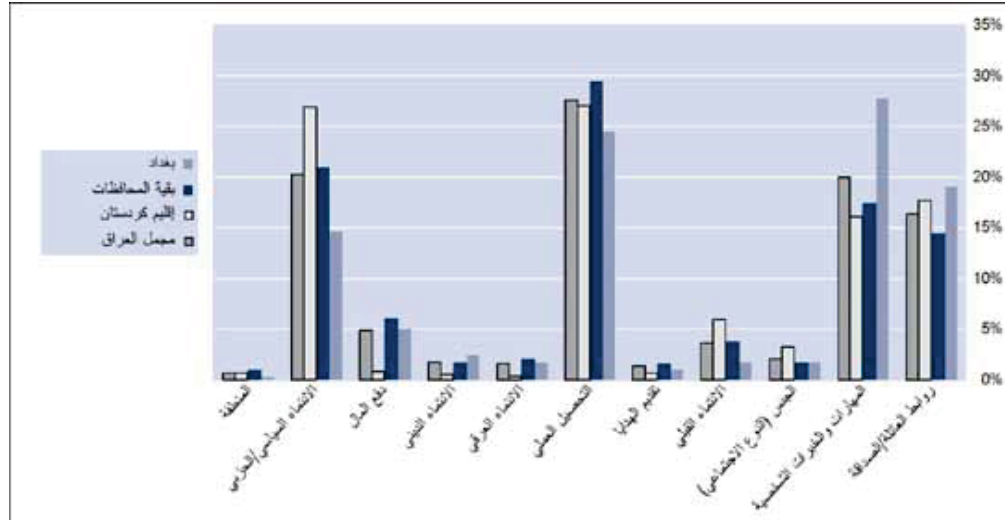
وعند التحول من التجارب الشخصية إلى الآراء الشخصية نرى أن موظفي الدولة يعتبرون أن أهم عامل يؤثر على إجراءات التوظيف الحالية ضمن وزاراتهم/مؤسساتهم هو التحصيل العلمي (٢٧,٦٪)، والخبرة والمهارات الشخصية (٢٠٪)، والانتماء إلى حزب سياسي (٢٠,٣٪)، وشبكة العائلة والأصدقاء (١٦,٣٪).

وتؤكد هذه البيانات القائمة على الآراء الأهمية النسبية للعائلة والأصدقاء والانتماء السياسي. وعلى وجه التحديد، ذكر ١٩,١٪ من موظفي بغداد، و ١٧,٧٪ في كردستان و ١٤,٥٪ في المحافظات الأخرى أن شبكة العائلة والأصدقاء هي أهم عامل في التوظيف، بينما ذكر ٢٦,٩٪ من موظفي كردستان (نسبة قريبة من التحصيل العلمي) أن الانتماء إلى حزب سياسي هو أهم عامل في حين بلغت هذه النسبة ١٤,٦٪ في بغداد و ٢٠,٩٪ في المحافظات الأخرى (الشكل ٦١).

فضلاً عن ذلك، يعتبر ٥,٩٪ من موظفي كردستان أن الانتماء القبلي هو العامل الأهم في التوظيف (مقابل ١,٨٪ في بغداد و ٣,٨٪ في المحافظات الأخرى)، بينما اعتبر ٠,٨٪ من موظفي كردستان أن دفع المال هو الأهم (مقابل ٥٪ في بغداد و ٦,١٪ في المحافظات الأخرى). واعتبر معظم المجيبين أن العوامل الأخرى مثل الجنس والعرق والدين أقل أهمية في عملية التوظيف.

١- انظر أيضاً صحائف الوقائع الخاصة بالوزارات/المؤسسات في الملحق.

الشكل ٦١: توزع موظفي الدولة الذين ذكروا الأسباب التالية كأهم عامل للتعيين في وزاراتهم/مؤسساتهم حسب المنطقة (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

ل - العوامل المؤثرة على إجراءات التوظيف حسب الوزارات

ثمة فروق كبيرة بين الوزارات من حيث أهم عوامل التوظيف. فمثلاً: تتضمن الوزارات التي ذكر موظفوها أن شبكات العائلة والأصدقاء تشكل العامل الأهم للتوظيف البيئة (٧, ٤٠٪) والتخطيط (٣, ٣٩٪) والمالية (٣٣٪) والشباب والرياضة (٢, ٣٠٪) في الحكومة الاتحادية، ومجلس القضاء الأعلى (٤, ٢٦٪) ومجلس الوزراء (٤, ٢٥٪) في إقليم كردستان. وعلى نقيض ذلك، اعتبر موظفو وزارة الزراعة والموارد المائية (١, ٤٤٪) ووزارة الإسكان (٥, ٣٥٪) ووزارة الشهداء والمؤنفلين (٧, ٣٤٪) في كردستان، بالإضافة إلى وزارة التجارة (٦, ٣٢٪) ووزارة الكهرباء (٢, ٣٠٪) ووزارة الزراعة (٩, ٢٩٪) في الحكومة الاتحادية أن الانتماء السياسي هو أهم عامل في التوظيف.

الرضا عن سياسات التوظيف

توضح البيانات المتعلقة بالتجارب والآراء الشخصية أن بعض العوامل كالروابط العائلية/الاجتماعية والانتماءات السياسية تؤثر بشكل غير مشروع على تعيين موظفي الدولة وترقيتهم. وينبغي قراءة هذه النتائج مع أخذ دور الهيكلية التقليدية في المجتمع العراقي بعين الاعتبار. ومما لاشك فيه أن هذه الروابط تشكل قيوداً على استقلالية الموظفين ومهنتهم. فضلاً عن ذلك، من المرجح أن يترك عدم رضا الموظفين عن سياسة التوظيف في وزاراتهم أثراً سلبياً على اندفاعهم الذاتي وإخلاصهم وتصميمهم على تطبيق مبادئ النزاهة في أعمالهم اليومية.

وتُظهر البيانات بوضوح عدم رضا نسبة كبيرة من الموظفين (٤, ٦٠٪) عن سياسة التوظيف المتبعة في وزاراتهم. ولا يوجد فرق تقريباً بين الرجال والنساء، ولكن ذوي التحصيل العلمي المرتفع أقل رضاً عن سياسات التوظيف مقارنةً بذوي التحصيل العلمي الأدنى. فمعدل عدم رضا المدراء (٣, ٦٣٪) والموظفين الأخصائيين (٦, ٦٤٪) أعلى منه لدى الموظفين العاديين (١, ٦٠٪) والعمال (١, ٥٠٪).

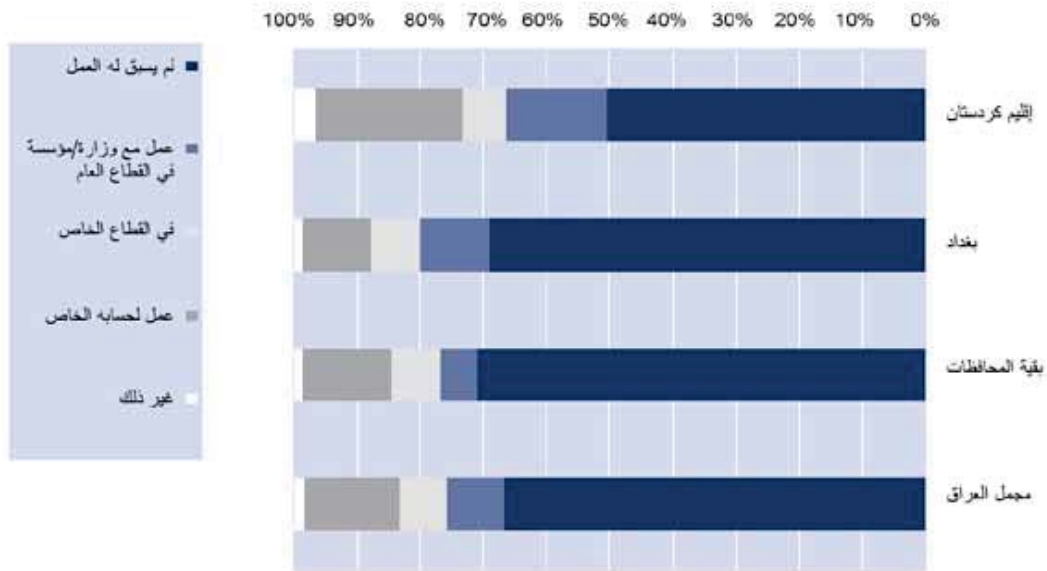
وعلى الصعيد الإقليمي، عبر موظفو كردستان عن استياء أكبر إزاء سياسات التوظيف (٢, ٦٤٪) مقارنة ببغداد (٥, ٥٢٪) والمحافظات الأخرى (١, ٦٣٪). وسُجّلت أعلى المعدلات في محافظات القادسية (٤, ٧٥٪)، والأنبار (٧, ٧٢٪)، والنجف (٧, ٦٩٪)، والبصرة (٩, ٦٨٪)، وبابل (٥, ٦٨٪). أما من حيث الوزارات فكانت أعلى المعدلات في وزارة المالية (٦, ٧٨٪) والنقل (٧, ٧٦٪) والتجارة (٤, ٧٢٪) في الحكومة الاتحادية، وفي وزارة الشهداء والموظفين (٥, ٨١٪) والزراعة والموارد المائية (٢, ٧٣٪) والبيئة (٤, ٧١٪) في إقليم كردستان^١.

٣- الخبرة

لم يمتلك ٦٦,٨٪ من موظفي الدولة أي خبرة عملية قبل التحاقهم بعملهم الحالي، في حين كان ١٤,٩٪ منهم يعملون لحسابهم الخاص. أما نسبة من كان يمتلك خبرة فتبلغ أقل من ٩٪ نتيجةً لعملهم السابق في وزارة أخرى و٧,٧٪ في القطاع الخاص. وفي إقليم كردستان، تنخفض نسبة موظفي الدولة الذين لا يمتلكون خبرةً سابقةً إلى ٥٠,٥٪ مقارنةً مع ٧٠,٤٪ في الحكومة الاتحادية، ويُعتقد أن السبب هو حداثة الوزارات في الإقليم (الشكل ٦٢).

وبالإضافة إلى هذه الاختلافات الإقليمية، ثمة فروق كبيرة في الخبرة السابقة بين الوزارات والمؤسسات. فبينما لا يمتلك ٨٥,٤٪ من موظفي المصرف المركزي خبرةً سابقةً، تتدنى هذا النسبة إلى ٢٣,٣٪ لدى موظفي هيئة النزاهة و٢٣,٥٪ لدى موظفي ديوان الرقابة المالية في حكومة إقليم كردستان (كلا الجهتان تأسستا حديثاً ووظفتا نسبةً كبيرةً ممن يملكون خبرةً سابقةً).

الشكل ٦٢: توزيع موظفي الدولة حسب الخبرة السابقة وحسب المنطقة (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

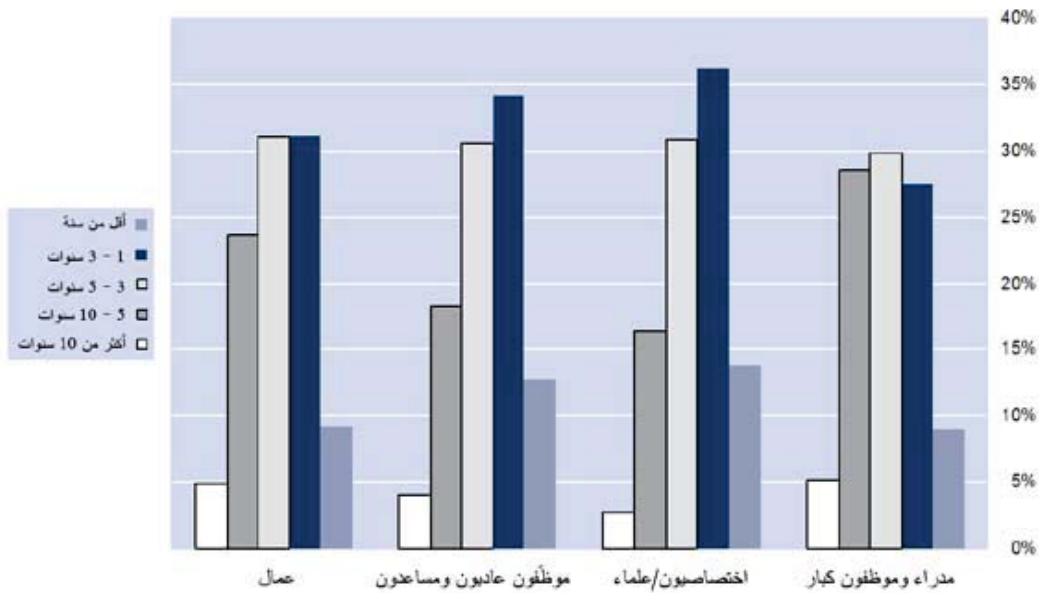
١- انظر أيضاً صحائف الوقائع الخاصة بالوزارات/المؤسسات في الملحق.

٤- الترقية

أ - فترة البقاء في المنصب قبل الترقية

تبوأ ٦, ٧٧٪ من الموظفين منصبهم الحالي من خلال الترقية بينما لا يزال ٣, ١٥٪ منهم في المنصب نفسه الذي عُينوا فيه، فيما حصل ٣, ٣٪ على منصبهم بتغيير وظيفتهم داخل المؤسسة نفسها. وغالباً ما يكون موظفو الدرجات الأدنى (٧-١٠) معينين حديثاً، بينما يتم بلوغ المناصب الأعلى من خلال الترقية في أغلب الأوقات. وكلما علا مقام المنصب، صعب تبوأه من قبل شخص من خارج المؤسسة (أقل من ٢٪ من موظفي الدرجتين ٤ و ٥ وأقل من ١٪ من موظفي الدرجات ١-٣ عُينوا حديثاً من خارج المؤسسة). ويسود هذا النمط في كافة المحافظات العراقية. ويعمل معظم موظفي الدولة في منصبهم مدة سنة إلى خمس سنوات قبل الحصول على ترقية (انظر الشكل ٦٣). ، ويقضي الموظفون ثلاث سنوات ونصف وسطياً في الدرجة ذاتها، حيث يتبوأ المدراء وكبار الموظفين (٣, ٤ سنوات) والعمال (٢, ٤ سنوات) مناصبهم لفترة أطول مقارنةً بالأخصائيين/العلماء (١, ٣ سنوات) أو الموظفين العاديين والمساعدين (٤, ٣ سنوات).

الشكل ٦٣: توزيع موظفي الدولة حسب الفئة المهنية وحسب فترة بقائهم في المنصب (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

ب - عوامل الترقية

يرى ٢, ٣٢٪ من الموظفين أن أهم عامل للترقية هو المهارة والخبرة الشخصية، و ٦, ٣٠٪ التحصيل العلمي، و ٣, ١٣٪ الانتماء إلى حزب سياسي، و ٧, ١١٪ شبكة العائلة والأصدقاء. وعلى صعيد المحافظات، تُعتبر شبكة العائلة والأصدقاء العامل الأهم عند ١٥٪ من موظفي بغداد، و ٦, ١١٪ في كردستان و ١, ١٠٪ في باقي المحافظات، بينما يحتل الانتماء السياسي المرتبة الأولى عند ٤, ٢١٪ من موظفي كردستان، و ٩, ٨٪ في بغداد، و ٩, ١٢٪ في باقي المحافظات.

وتتضمن الوزارات التي أشار موظفوها إلى شبكة العائلة والأصدقاء كأهم عوامل الترقية وزارة الشباب والرياضة (٢٨,٨٪) والتخطيط (٢٨,١٪) والبيئة (٢٥,٦٪) في الحكومة الاتحادية، ووزارة الشهداء والمؤنفلين (١٦,١٪) والزراعة والموارد المائية (١٥,٢٪) في إقليم كردستان. ومما يلفت الانتباه أن موظفي الوزارات التالية ذكروا الانتماء إلى حزب سياسي كأهم العوامل: وزارة الشهداء والمؤنفلين (٣٤,٨٪) والزراعة والموارد المائية (٣٧,٩٪) في إقليم كردستان، وكذلك وزارة التجارة (٢٤,٥٪) والزراعة (٢١,٥٪) ومجلس الوزراء (١٩,٨٪) في الحكومة الاتحادية.

ج - الرضا عن سياسات الترقية

عبر ٤٩٪ من الموظفين عن رضاهم عن نظام الترقية وزيادة الرواتب في وزارتهم، بينما عبر ٥١٪ عن عدم رضاهم عن النظام. ولا يوجد أي اختلافات تذكر من ناحية الرضا عن النظام بين الجنسين أو بحسب الفئات العمرية، ولكن مستوى الرضا ينخفض مع ارتفاع التحصيل العلمي للموظف، أي أن العمال وموظفي الصفوف الدنيا أكثر رضا مقارنةً بالمدرّاء والأخصائيين والعلماء (انظر الشكل ٦٤).

الشكل ٦٤: توزيع موظفي الدولة الراضين عن نظام الترفيع وزيادة الرواتب في وزارتهم حسب التحصيل العلمي (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

وثمة فروق كبيرة أيضاً على مستوى المحافظات، إذ يعتبر رضا موظفي بغداد عن نظام الترفيع وزيادة الرواتب أكبر بكثير (٥٦٪) من باقي المحافظات (٤٨٪) وإقليم كردستان (٤٣٪).

كما تختلف نسب رضا الموظفين بين وزارة وأخرى. فعلى سبيل المثال، أشار أكثر من ٩٠٪ من موظفي وزارة الخارجية عن رضاهم عن النظام مقارنة بأقل من ٣٠٪ من موظفي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. وفي إقليم كردستان، كان ٦٥٪ من موظفي وزارة الأوقاف والشؤون الدينية راضين مقارنة بأقل من ٣١٪ من موظفي وزارة الشهداء والمؤنفلين^١.

١ - انظر أيضاً صحائف الوقائع الخاصة بالوزارات/المؤسسات في الملحق.

٥- الرقابة

أ - فاعلية أنظمة الرقابة

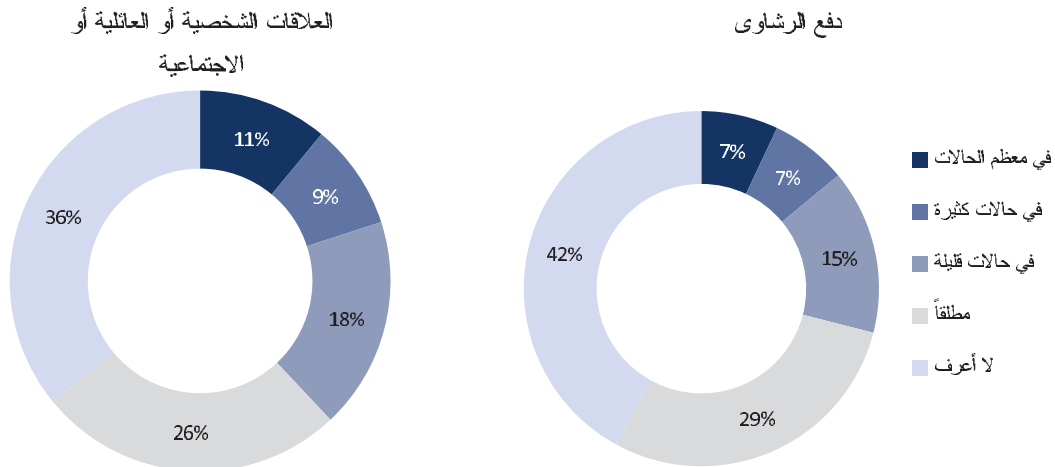
لا بد من اعتماد نظام فعال للرقابة بغية التحقق من الالتزام بالإجراءات الحالية، وكشف المخالفات ومواطن الضعف في النظام، واتخاذ إجراءات تصحيحية. كما تقدم أنظمة الرقابة الداخلية والخارجية معلومات مهمة لتقييم أداء الموظفين، ومتابعة النفقات، وتحسين شفافية الإجراءات الداخلية.

وقد أفاد أكثر من ثلثي الموظفين أن دائرتهم خضعت لمراقبة ممثل حكومي داخلي أو خارجي في السنة الماضية لمرة واحدة على الأقل. وسمى أكثر من ثلاثة أرباع الموظفين وحدةً داخلية في الوزارة تتولى مسؤولية الرقابة، بينما ذكر ٤٠٪ منهم مكتب المفتش العام و٢٣٪ قيام وحدة خارجية بالمهمة. وبالنسبة لأنشطة الرقابة الداخلية، صرح ٤٢٪ من الموظفين أن لديهم نظام لرقابة جودة الخدمات مثل التقييم الداخلي أو التدقيق المستقل أو التغذية الراجعة من المستخدمين/العملاء. وثمة اختلافات كبيرة في تنفيذ أنظمة الرقابة حسب المنطقة والوزارة. وعموماً، لا تُعتمد أنظمة الرقابة كثيراً في إقليم كردستان.

وقد أشار عدد قليل من الموظفين إلى وجود أنظمة للرقابة في بعض الوزارات مثل وزارة النقل (٦، ٢٣٪)، والمصرف المركزي (٥، ٢٧٪) ووزارة العلوم والتكنولوجيا (٩، ٢٨٪) في الحكومة الاتحادية، ومجلس القضاء الأعلى (٤، ٢١٪) ووزارة البيئة (٥، ٢٢٪) ووزارة حقوق الإنسان (٥، ٢٣٪) في إقليم كردستان.

ولا يعتبر تنفيذ هذه الأنظمة العامل الحاسم الوحيد، إذ يتمثل السؤال الرئيسي في مدى فعالية هذه الأنظمة ومساهمتها في نزاهة المؤسسة. وفيما لم يكن لكثير من الموظفين رأي بفعالية أنظمة الرقابة الموجودة في وزاراتهم، أشار قرابة ١١٪ منهم إلى أن العلاقات الشخصية والأسرية والاجتماعية غالباً ما تؤثر على نظام الرقابة، في حين أفاد ٧٪ منهم بأن الرشاوى هي التي تؤثر عليه في أغلب الأحيان (الشكل ٦٥).

الشكل ٦٥: موظفو الدولة الذين يعتبرون أن إجراءات التدقيق الداخلي والتفتيش والتحقيق تتأثر بما يلي:



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

ب - فعالية الأشراف الإداري

ينبغي اعتماد الرقابة والإشراف على الصعيد المؤسسي بغرض تسهيل تطبيق النزاهة ومعايير العمل والسلوك المهني. فضلاً عن ذلك، يعتبر الإشراف على المستوى الشخصي وقيادة الفريق والمهارات الإدارية جوانب حاسمة لخلق بيئة عمل مؤاتية. ووسطياً، عبر ٨٥٪ من الموظفين عن رضاهم عن الرئيس المباشر. ويحضر ٧٣٪ منهم اجتماعات دورية مع المدراء والزملاء، ووافق ثلثا الموظفين على خطة عمل مكتوبة مع رؤسائهم، بينما يخضع ٦٢٪ إلى تقييم دوري ورسمي لأدائهم.

ج - توثيق ساعات العمل

ويعتبر تسجيل ساعات العمل بطريقة شفافة شرطاً لازماً آخر لتحقيق بيئة عمل عادلة. وتطبق المؤسسات العامة هذا الإجراء بشكل واسع، حيث لم يُشر سوى ٦٪ فقط من الموظفين إلى عدم وجود نظام لساعات العمل في دوائرهم. ولكن ثمة اختلافات كبيرة بين المحافظات، حيث تعمل نسبة كبيرة من موظفي كردستان (١٤٪) دون وجود نظام كهذا مقارنةً ببغداد (٣٪) وباقي المحافظات (٥٪).

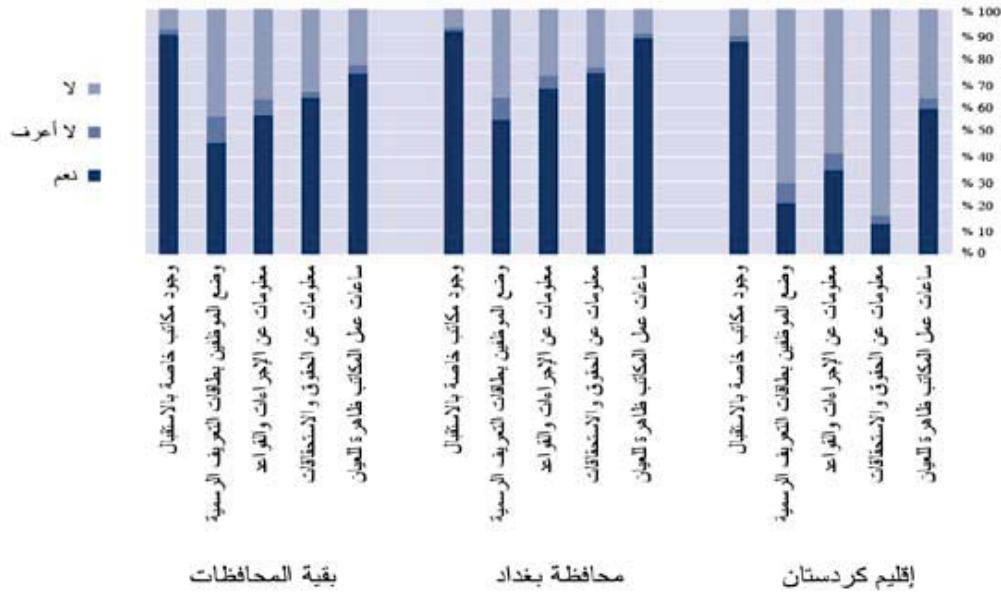
ويراقب نحو ٧٠٪ من الموظفين أوقات العمل من خلال أنظمة يدوية ورقية، بينما يستخدم ٣، ٢٣٪ منهم أنظمة إلكترونية مؤتمتة. وتغطي هذه الأنظمة كافة الموظفين تقريباً في بعض الوزارات، بينما لا تغطي إلا قسماً منهم في وزارات أخرى. وعلى سبيل المثال، يستخدم ٩٦٪ من موظفي وزارة الخارجية و٩٣٪ من موظفي مجلس الوزراء النظام المؤتمت لساعات العمل، بينما يستخدم ٤١٪ من موظفي وزارة العدل الاتحادية السجلات الورقية ولا يمتلك ٢٪ أي سجلات على الإطلاق. كما لا يسجل ٨٪ من موظفي وزارة النقل الاتحادية حضورهم على الإطلاق، في حين يعتمد نحو ٥١٪ منهم على مراقب للدوام.

٦ - تنفيذ تدابير الشفافية

إن تدابير الشفافية، مثل تعليق نشرات مكتوبة ووضع بطاقات تعريف رسمية وتخصيص مكاتب استقبال أو تحديد ساعات العمل بوضوح، تعتبر مؤشراً مهماً على انفتاح المكاتب الحكومية على الجمهور. وبالتالي، يقدم تنفيذ هذه التدابير فعلياً مؤشراً لإمكانية الحصول على الخدمة ومدى شفافتها في المؤسسات العامة. وعموماً، تنتشر هذه التدابير (باستثناء تحديد ساعات العمل بوضوح) في مؤسسات الحكومة الاتحادية أكثر منها في إقليم كردستان (الشكل ٦٦). ومع ذلك، لا يزال تنفيذ تدابير الشفافية بالمتوسط غير مكتمل. فبينما يؤكد ٨٩٪ من الموظفين أن ساعات العمل في مؤسساتهم معلنة على الملأ، أشار ٤٠٪ منهم إلى أن الموظفين في مؤسساتهم لا يضعون بطاقات التعريف الرسمية عند التعامل مع الجمهور. الشكل رقم (٦٦)

وترتبط المجالات الأخرى التي تحتاج إلى تحسين بتعميم القواعد والإجراءات الحالية إضافة إلى استحقاقات العملاء وحقوقهم. فقد صرح العديد منهم أنه لا يتم توزيع أي منشورات مطبوعة أو ملصقات عن حقوق واستحقاقات العملاء (٤٦٪) أو عن الإجراءات أو القواعد التي ينبغي أن يتبناها العملاء (٣٨٪). وعلى غرار تدابير الشفافية الأخرى، تؤدي بعض الوزارات بشكل أفضل من غيرها.

الشكل ٦٦: موظفو الدولة الذين يعتبرون تدابير الشفافية مطبقة في وزارتهم/مؤسستهم حسب المنطقة (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

أشار أكثر من ٦٠٪ من الموظفين إلى وجود قناة رسمية في مكان عملهم تتيح للمواطنين تقديم الشكاوى التي تتم بعد ذلك متابعتها بالشكل الملائم.^١

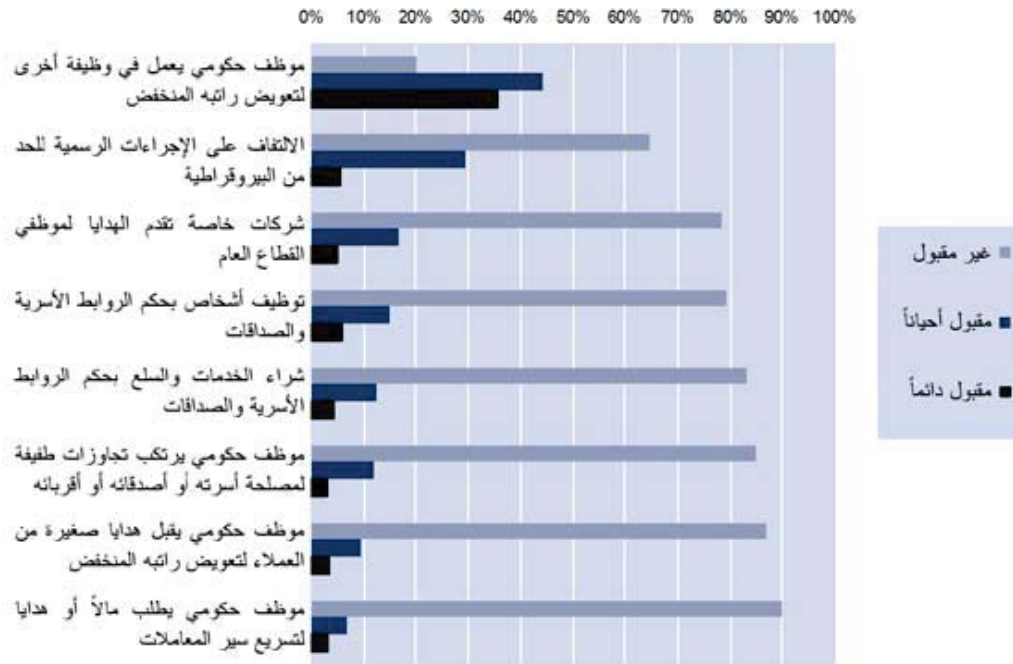
٧ - الممارسات الفاسدة

أ - و عي موظفي الدولة بالممارسات الفاسدة

اعتبرت الغالبية العظمى من الموظفين الممارسات والسلوكيات غير الشريفة أمراً لا يمكن قبوله، وذلك عند استطلاع آرائهم الشخصية (الشكل ٦٧). فقد صرح ٩٠٪ منهم أنه من غير المقبول أن يطلب الموظف المال أو الهدايا بغرض تسريع إنجاز المعاملة. وذكر ٨٧٪ أنه من غير المقبول تلقي هدايا بسيطة من العملاء، بينما قال ٨٥٪ أنه من غير المقبول ارتكاب بعض المخالفات الصغيرة لخدمة العائلة أو الأصدقاء أو الأقارب. ولكن عند قراءة هذه البيانات بشكل مختلف يلاحظ وجود أقلية لا بأس بها من الموظفين (١٠-١٥٪ في الأمثلة السابقة) تعتبر هذه التصرفات مقبولة. كما تتباين مواقف الموظفين بالنسبة للممارسات الأخرى التي يقل فيها وضوح جوانب النزاهة. فعلى سبيل المثال، يعتبر قرابة ٢١٪ من الموظفين أن التعيين بناءً على العلاقات الشخصية أو العائلية أمر مقبول (٩, ١٤٪ مقبول أحياناً، و ٨, ٥٪ مقبول دائماً)، بينما يعتبر ٢٢٪ و ٣٥٪ منهم أن تقديم الشركات الخاصة هدايا لموظفي القطاع العام والالتفاف على الإجراءات الرسمية للحد من الروتين على التوالي أمر مقبول. ويعتبر نحو ٨٠٪ أنه من المقبول أن يزاول الموظف عملاً ثانياً لزيادة دخله.

١ - انظر أيضاً صحائف الوقائع الخاصة بالوزارات/المؤسسات في الملحق.

الشكل ٦٧: مدى قبول موظفي الدولة في العراق بالممارسات الفاسدة (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية، ٢٠١١

ب - مدى قبول الموظفين بالممارسات الفاسدة حسب الوزارة

تعتبر مواقف الموظفين تجاه السلوكيات المذكورة متشابهة إلى حد كبير في المناطق الثلاثة في العراق ، ولكن هناك اختلافات ملحوظة في المواقف بين الوزارات جراء تدني مستوى الوعي بالنزاهة في بعضها . فعلى سبيل المثال ، يعتبر قرابة ٢٧,٧٪ من موظفي وزارة التعليم العالي و ٢١٪ من موظفي أمانة بغداد (مقابل معدل وطني قدره ١٠٪) أن طلب المال أو الهدايا مقابل تسريع إنجاز المعاملة أمر مقبول . وعلى نحو مماثل في إقليم كردستان ، يعتبر ٢٤,٦٪ من موظفي وزارة حقوق الإنسان و ٢٤,١٪ من موظفي وزارة الصحة ، و ٢٢,٨٪ من موظفي وزارة التربية هذه الممارسات مقبولة .

ويبين التحليل الإضافي للبيانات المتعلقة بمواقف الموظفين أن مدى القبول ببعض الممارسات الفاسدة متماثل لدى الجنسين ولدى مختلف الدرجات الوظيفية أو المستويات التعليمية ، مع ارتفاع مستوى رفض الممارسات الفاسدة بين المدراء والموظفين المهنيين مقارنة بالموظفين العاديين والعمال .

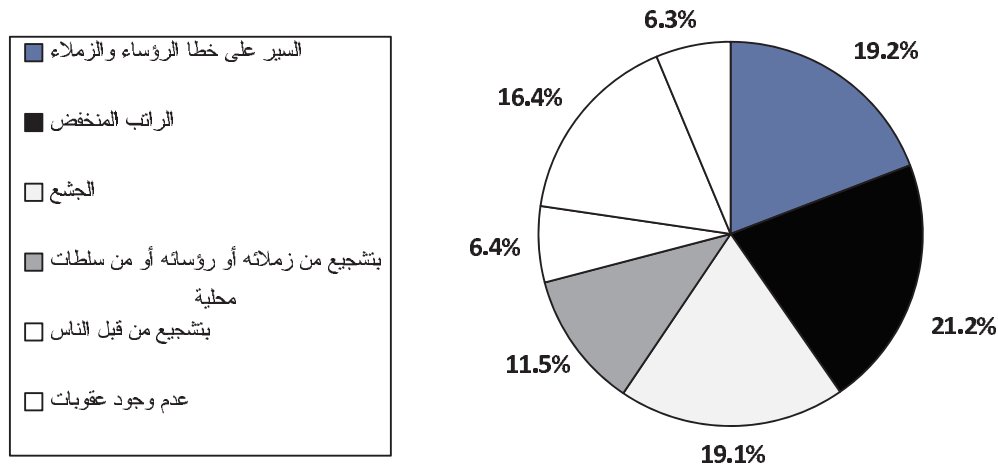
ويظهر أحياناً تناقض بين الآراء المذكورة والسلوك الفعلي عند مقارنة البيانات الخاصة بالآراء المستطلعة والممارسات الفعلية . فمثلاً ، صرح ٦٨٪ ممن تلقوا مساعدة من أفراد العائلة أو الأصدقاء من أجل تعيينهم أنه من غير المقبول توظيف الأشخاص بناءً على الروابط العائلية أو الشخصية . وتشكل هذه التناقضات بين المواقف والسلوكيات نتيجة شائعة عند التعامل مع الآراء بشأن الممارسات غير القانونية .

ومن الجدير بالذكر أن غالبية الموظفين يدركون أن بعض الممارسات تناقض الأنظمة، ولكنهم في الوقت نفسه لا يدركون سائر الممارسات التي تخرق معايير النزاهة. كما أن موظفي الدولة يحملون أهدافاً ومبادئ بشأن مناصبهم الرسمية لا يستطيعون تطبيقها على أرض الواقع.

ج - العوامل المحفزة على ممارسة الفساد

يمكن أن يقع الموظفون ضحية الفساد عندما لا يمتلكون فهماً واضحاً للممارسات المقبولة وغير المقبولة، وربما يكون ذلك بتأثير من الآخرين. فقد أجاب ٤٠٪ من الموظفين في معرض سؤالهم عن العوامل الثلاثة الرئيسية التي تدفع الموظفين الحكوميين لارتكاب جرائم الفساد بأن ذلك يعزى لأسباب اقتصادية (تدني الرواتب والجشع)، بينما برر ٣٠٪ منهم الفساد بوصفه "سلوكاً شائعاً" أي أن البعض يتبعون المثال السيء الذي يضربه رؤسائهم أو زملائهم، في حين يُدفع آخرون لممارسة الفساد من قبل رؤسائهم أو زملائهم (الشكل ٦٨). ويبيد الأفراد مقاومةً ضعيفة لبعض الممارسات عندما لا تكون "الأجسام المضادة" للنزاهة قويةً كفاية، لاسيما عندما لا تكون طبيعتهم غير الشريفة واضحة للعيان أو عندما يظهر ذلك على أنه "ممارسة العمل بالشكل الاعتيادي".

الشكل ٦٨: توزيع موظفي الدولة حسب تقييمهم للعوامل المحفزة على ممارسة الفساد في وزاراتهم (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

٨ - التدريب

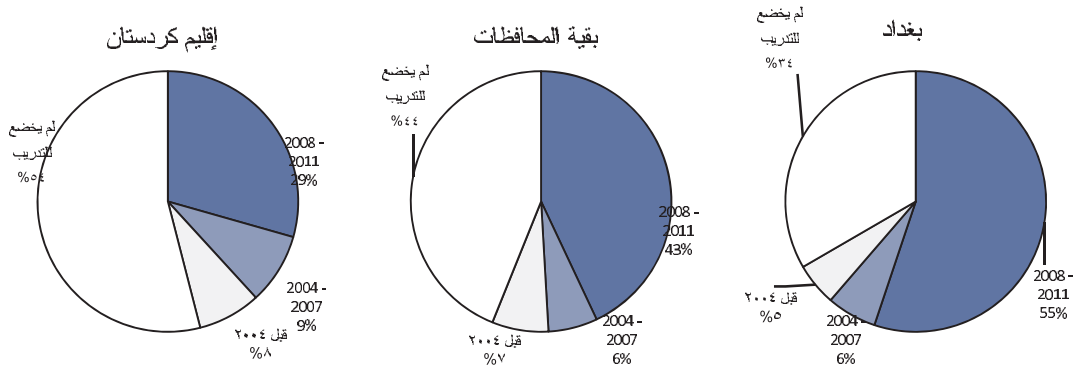
أ - المشاركة الفعلية في الدورات التدريبية

يُعتبر تدريب الموظفين وتعليمهم بشكلٍ مستمر أمراً حاسماً ليس فقط بغرض تطوير المهارات المهنية ورفع كفاءة العمل وتطوير الكوادر بشكل عام، بل وللتوعية بأهمية بعض معايير السلوك أيضاً. وقد عُرض على أقل من ٦٠٪ من الموظفين الحاليين في العراق حضور دورة تدريبية واحدة على الأقل في مكان عملهم، وهذا يعني عدم حضور نسبة كبيرة من الموظفين (٤٢,٨٪) لأي دورة تدريبية. وثمة فروق إقليمية واضحة من ناحية توفر الدورات التدريبية، حيث اتبع ثلثا موظفي بغداد تدريباً تخصصياً أثناء فترة عملهم مقارنة بأقل من ٥٠٪ من موظفي كردستان و ١,٥٦٪ في باقي المحافظات. وكانت الدورات التدريبية أمراً نادر الحدوث للموظفين قبل عام ٢٠٠٤، لكن نفذت استثمارات مهمة

على مدار السنوات الثلاث الأخيرة. فمنذ عام ٢٠٠٨، اتبع ٥٥,٢٪ من موظفي بغداد و٤٣٪ في المحافظات الأخرى و٢٩,٤٪ في إقليم كردستان دورةً تدريبيةً واحدةً على الأقل (الشكل ٦٩)¹.

الشكل ٦٩:

الشكل ٧٠: توزيع موظفي الدولة الذين اتبعوا دورات تدريبية أثناء عملهم حسب المنطقة وفترة التدريب (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

من بين من حضروا دورة واحدة على الأقل، اتبع ٥٢,٦٪ دورةً تتناول المسائل الأساسية/الفنية المتعلقة بعملهم، تليها دورات في مجال الإدارة/الإشراف (٢٠,٨٪)، ثم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (١٦,٥٪)، ثم دورات اللغة (٦٪)². واتبعت نسبة كبيرة منهم دورات تدريبية خارج العراق (٣٠,٦٪ منهم من بغداد، و٣,١٤٪ من إقليم كردستان، و١٢٪ من المحافظات الأخرى).

ولكن لم يتبع إلا ٦,٧٪ فقط من إجمالي الموظفين دورات تدريبية في مجال النزاهة ومكافحة الفساد (٩,٩٪ من موظفي بغداد، و٣,٤٪ من موظفي كردستان، و٦,٢٪ من موظفي باقي المحافظات). كما كانت نسب من اتبعوا هذه الدورات في بعض الوزارات ضئيلة للغاية كوزارة النقل والاتصالات (١٪) والإسكان والإعمار (١,٢٪) في إقليم كردستان، ووزارة الخارجية (٢,٧٪) والموارد المائية (٣٪) في الحكومة الاتحادية³.

ب - الرغبة في المشاركة في الدورات التدريبية

وثمة رغبة كبيرة بالحصول على المزيد من المعلومات والتدريب لأن كثيراً من الموظفين لم يتبعوا أي دورة مهنية في مكان عملهم أو اتبعوا دورة قبل سنوات خلت. وكانت إجابات الموظفين على الشكل التالي عند سؤالهم عن الدورات التدريبية التي يرغبون بحضورها:

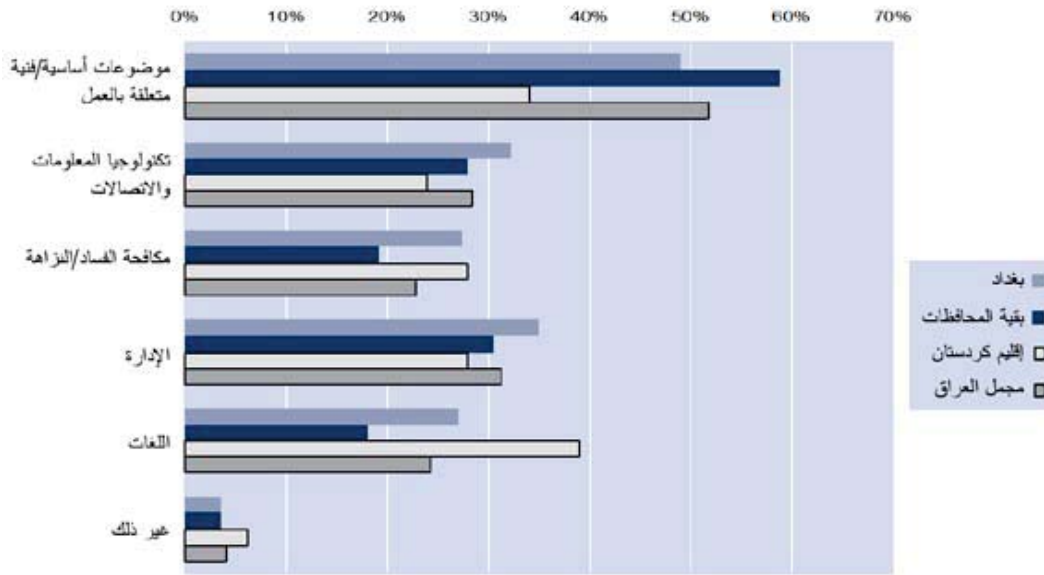
- ٥١,٧٪: المسائل الفنية أو الأساسية المرتبطة بعملهم
- ٣١,٣٪: الإدارة
- ٢٨,٤٪: تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
- ٢٤,٣٪: اللغة

١- انظر أيضاً صحائف الوقائع الخاصة بالوزارات/المؤسسات في الملحق.

٢- يتجاوز الإجمالي ١٠٠٪ نظراً لإمكانية انتقاء أكثر من إجابة إن أمكن.

٣- انظر أيضاً صحائف الوقائع الخاصة بالوزارات/المؤسسات في الملحق.

الشكل ٧١: توزع موظفي الدولة الراغبين باتباع دورات تدريبية إضافية حسب المنطقة والتخصص (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

أشار ٢٢,٩٪ من الموظفين إلى رغبتهم بتعلم المزيد في مجال النزاهة ومكافحة الفساد في العمل (٤, ٢٧٪ في بغداد، و٨, ٢٧٪ في إقليم كردستان، و١٩٪ في المحافظات). وهو ما يتعارض تعارضاً كبيراً مع نسبة من سنحت له الفرصة لاتباع مثل هذا التدريب والتي لا تتجاوز ٦,٧٪. وعموماً، يبدو أن تطوير الموظفين يحتاج لمزيد من الاستثمارات، كما ينبغي إيلاء اهتمام أكبر بالمواضيع المرتبطة بالنزاهة.

٩ - الرضا عن العمل

غالباً ما يُشدد على أن طريقة تقييم الموظفين لظروف العمل وعلاقاته وللراتب وغيرها من الجوانب المرتبطة بمكان العمل تؤثر على الممارسات غير الشريفة. ويشكل عدم الرضا عن العمل أو الإحباط على وجه الخصوص عوامل خطر تنذر بالفساد. وفي هذا السياق، يلاحظ أن ٨٧٪ من الموظفين راضون جداً أو إلى حد ما عن عملهم الحالي، وأن أكثر بقليل من ٦٪ مستاءون جداً أو إلى حد ما من عملهم الحالي.

ويعتبر العمل في القطاع العام هدفاً ذا قيمة كبيرة في العراق. فقد أجاب ثلث الموظفين عند سؤالهم عن الحوافز التي تدفعهم للعمل في القطاع العام بأن ذلك يعزى إلى رغبتهم بخدمة المواطنين، بينما أشار ٣٠٪ إلى الأمان الوظيفي كأهم سبب، يليه المعاش التقاعدي (١٩٪)، ومحدودية الفرص خارج القطاع العام (٩٪). وقد عبرت نسبة كبيرة من الموظفين عن فخرهم بالعمل في القطاع العام مع وجود اختلافات كبيرة في هذه النسبة بين الوزارات.

١- يتجاوز الإجمالي ١٠٠٪ نظراً لإمكانية انتقاء أكثر من إجابة إن أمكن.

١٠ - الرواتب

أ - الرضا عن الراتب

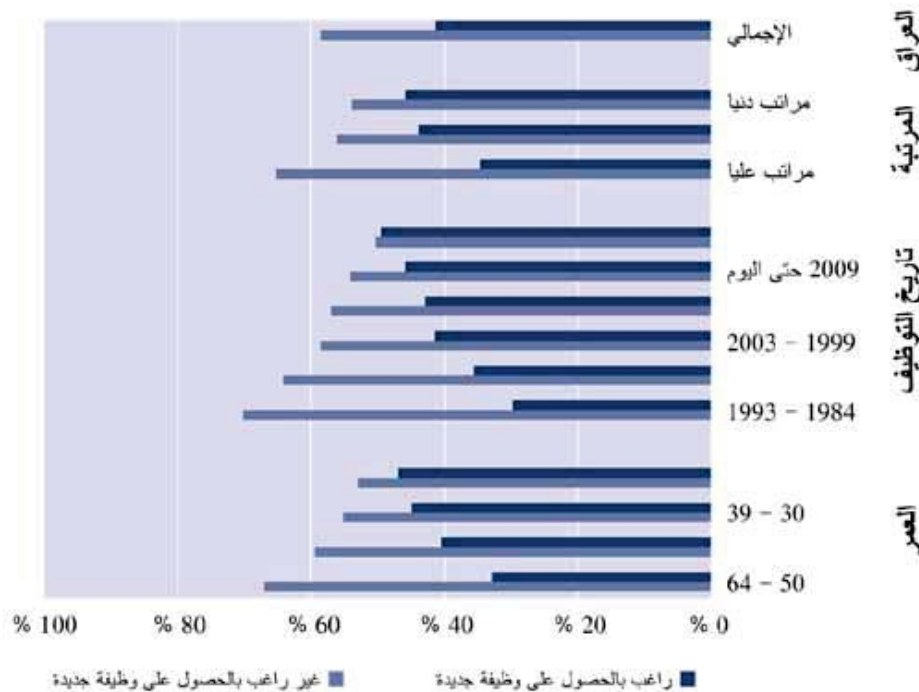
أشار غالبية الموظفين عند سؤالهم عن مدى رضاهم عن رواتبهم إلى رضاهم إلى حدٍ ما على الأقل، بيد أن ٤١٪ منهم لا يوافقون على ذلك ويعبرون عن استيائهم. ويزداد الرضا عن الراتب بالتناسب مع الدرجة الوظيفية والتحصيل العلمي، وهو أعلى لدى المديرين (٦٨,٩٪) منه لدى الأخصائيين/العلماء (٦٠,٣٪) والموظفين العاديين (٥٨,٦٪) والعمال (٥١,٧٪).

وبالنسبة للوزارات، تشير التقارير إلى أن أدنى مستويات الرضا عن الراتب هو في وزارة العمل (١٠٪) والمالية (١١٪) والمصرف المركزي (١٣٪) في الحكومة الاتحادية، إضافة إلى وزارة العمل (١٣٪) والبيئة (١٠٪) والثقافة والشباب (١١٪) في إقليم كردستان^١.

ب - استعداد الموظفين على تغيير اعمالهم

وبناءً على هذه المعلومات، من غير المفاجئ اهتمام نسبة كبيرة من الموظفين بالحصول على عمل آخر، حيث أجاب ٤١٪ من الموظفين بأنهم سيفكرون في الحصول على عملٍ جديدٍ إذا أُتيحت لهم الفرصة خلال الأشهر الستة القادمة. وترتفع نسبة الأشخاص المستعدين لتغيير عملهم بين موظفي الدرجات الوظيفية الدنيا والشبان والموظفين الجدد (الشكل ٧٢).

الشكل ٧٢: توزع موظفي الدولة المستعدين لتغيير عملهم حسب الدرجة الوظيفية وسنة التوظيف والعمر (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

١- انظر أيضاً صحائف الوقائع الخاصة بالوزارات / المؤسسات في الملحق.

بالانسجام مع النتائج المتعلقة بأسباب الاستياء من العمل الحالي، يأتي في مقدمة الأسباب الرئيسية لتغيير العمل الحصول على راتب أعلى (٥٨٪) وتحسين الآفاق المهنية (٢٤٪)، في حين تتدنى كثيراً أسباب أخرى كمزاولة عمل ذي بيئة أفضل (٧٪)، وذي مخاطر أقل (٤٪)، وممتع (٤٪)، وذي عدد ساعات عمل أقل (٣٪).

وربما يركز الاستياء من الرواتب الحالية إلى تصورات الموظفين بشأن الرواتب في الوزارات الأخرى، إذ يرى أكثر من ثلثي الموظفين أن الرواتب المخصصة لنفس منصبهم في وزارات أخرى أو في القطاع الخاص أعلى من رواتبهم الحالية. وقد طالب ثلث الموظفين بزيادة الراتب بنسب معتدلة (٢٠-٥٠٪)، فيما طالب ثلث آخر بزيادة أكبر (أكثر من ٥٠٪).

ج - مدى كفاية الراتب

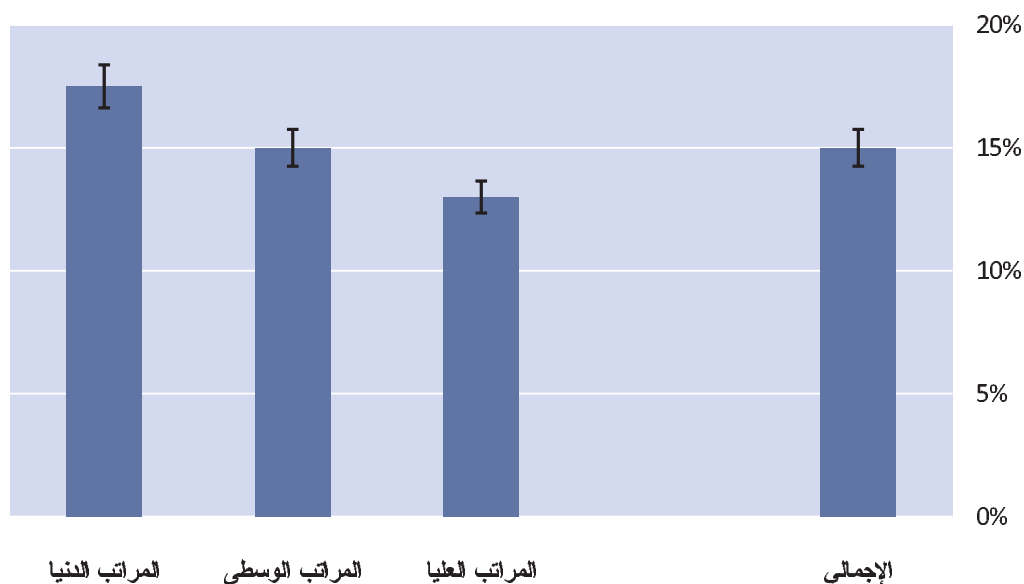
وعلى نحو أكثر واقعية، سألنا الموظفين عن كفاية الراتب لإعالة أسرهم كمقياسٍ مكمل لعملية تقييم الرواتب، فصرح أكثر من نصفهم أن الراتب لا يكفي. وتتشابه الاختلافات بين الفئات الاجتماعية والديمغرافية مع مستوى رضاهم عن الراتب، وتكون في بعض الحالات أكثر وضوحاً. فمثلاً، أشار ٧٢٪ من موظفي الدرجات الدنيا أنهم لا يستطيعون العيش اعتماداً على راتبهم، كما أشار أكثر من ٦٠٪ من الموظفين ذوي التحصيل العلمي المتوسط فما دون إلى أن الراتب غير كافٍ. ويوجد اختلافات أيضاً بين الرجال والنساء، إذ يرى نصف الرجال و٥٧٪ من النساء أن الراتب غير كافٍ.

د - مزاولة أعمال إضافية

أن قسماً كبيراً من موظفي الحكومة غير راضين عن رواتبهم ويكافحون لتغطية تكاليف معيشتهم من أجور عملهم في القطاع العام. وهذا يفسر لماذا أشار ١٥٪ منهم إلى حصولهم على دخل إضافي من مزاولة عمل آخر، حيث تبلغ نسبة من يزاول عملاً آخر من بين من صرحوا بأن راتبهم يغطي احتياجات الأسرة ١٠,٢٪ وترتفع إلى ١٨٪ بين من لا يعتبرون الراتب كافياً. وتختلف نسبة مزاولة عمل إضافي حسب المنطقة والخصائص الاقتصادية والاجتماعية للأفراد. ففي كردستان، يزاول ربع موظفيها أعمالاً إضافية، بينما تنخفض النسبة إلى ١٢٪ في بغداد و١٣٪ في المحافظات الأخرى. ويزداد هذا الاختلاف أيضاً بين الوزارات حيث تبلغ النسبة ٢٪ في وزارة الخارجية في الحكومة الاتحادية مقابل ٣٨٪ في وزارة الصحة في إقليم كردستان.

ويلاحظ الاختلاف الأكبر في كسب دخل إضافي بين الرجال (٢١٪) والنساء (٥٪). وتتشابه الخصائص الأخرى لمن يزاول عملاً إضافياً مع خصائص الموظفين المستائين من رواتبهم أو الذين يكافحون لإعالة أسرهم. فمثلاً: تفوق نسبة من يزاول عملاً إضافياً بين موظفي الدرجات الدنيا مثلتها بين موظفي الدرجات العليا (الشكل ٧٣).

الشكل ٧٣: توزع موظفي الدولة المزاولين لعمل إضافي حسب الدرجة الوظيفية (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

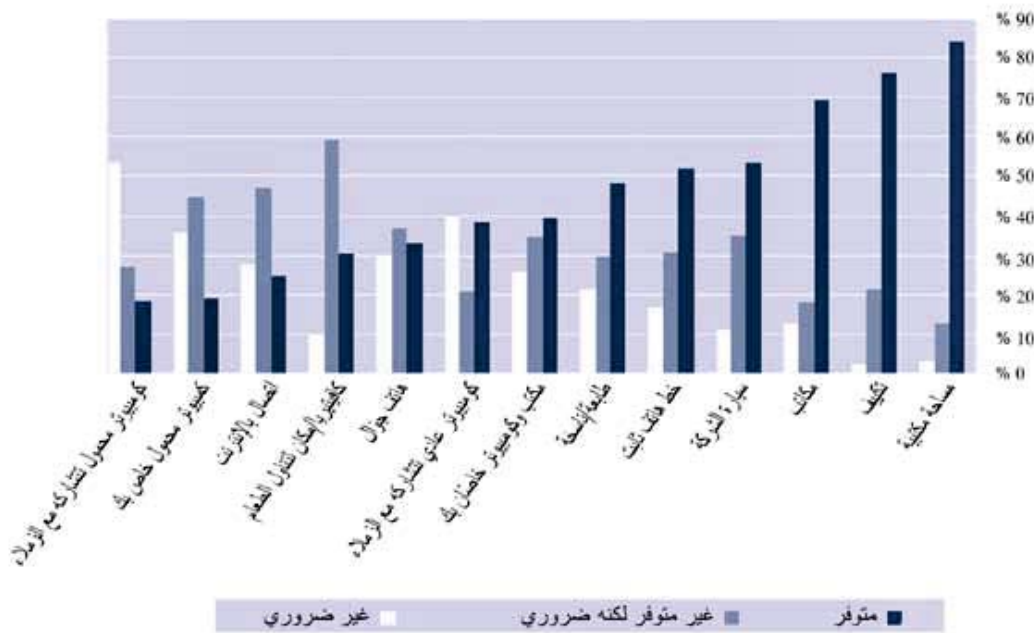
وصرح ٣٨٪ ممّن يكسبون دخلاً إضافياً، أنهم يجنون مبالغ صغيرة (أقل من ٢٠٪ من الراتب)، بينما يشكل الدخل الإضافي دعماً كبيراً للراتب لدى البقية (أكثر من ٥٠٪ من الراتب عند ١٤٪ من الموظفين الذين يمارسون عملاً آخر). ويمكن اعتبار العمل الإضافي حلاً لتدني الرواتب، ويعتبره أكثر من ٨٠٪ من الموظفين أمراً مقبولاً (انظر أيضاً الفصل رقم ٧). وبالنسبة لغالبية الموظفين الذين يزاولون عملاً إضافياً، يشكل العمل الإضافي مصدراً لتحسين الدخل وليس فرصة مهنية ثانية، حيث أن ثلثهم يمارسه في نفس مجاله الوظيفي في القطاع العام.

١١ - ظروف العمل

عبر ٥٤٪ من إجمالي الموظفين عن رضاهم عن التجهيزات المكتبية والتسهيلات التي تقدمها وزاراتهم. وترتفع هذه النسبة في بغداد إلى ٦١٪ مقارنةً بإقليم كردستان (٥٧٪) والمحافظات الأخرى (٤٩٪)، في حين تبلغ حدتها الأدنى لدى وزارات التربية والعدل والمالية في الحكومة الاتحادية، ووزارات الكهرباء والعدل والتربية في إقليم كردستان.

ومن ناحيةٍ أخرى، يتمتع ٨٤٪ من موظفي الحكومة بمساحة عمل مكتبية كافية، بينما يفتقر ١٣٪ إلى هذه المساحة الضرورية لأداء وظائفهم بشكلٍ مناسب. ويحظى معظم الموظفين بخدمات التكييف (٧٦٪) والمكاتب الخاصة (٦٩٪). وبالمقابل، يحتاج نحو ٦٠٪ من الموظفين إلى كافتيريا أو غرفة طعام في مكان عملهم. كما يرغب كثير منهم بالحصول على معدات تقنية كالهواتف الخلوية (٣٧٪) وأجهزة الكمبيوتر (٣٥٪)، وعلى وجه التحديد أجهزة الكمبيوتر المحمولة (٤٤٪) وشبكة الإنترنت (٤٧٪) التي لا تزال نادرة في المؤسسات العامة. ولا يمكن سوى لأقل من ربع الموظفين الدخول إلى الإنترنت في مكاتبهم، بينما أشار ٥٠٪ ممن لا تصلهم هذه الخدمة إلى ضرورتها بالنسبة إليهم.

الشكل ٧٤: توزع موظفي الدولة الذين يمتلكون تجهيزات وتسهيلات سواء كانوا بحاجة أم لا (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية، ٢٠١١

٤) ملاحظات ختامية

٥) الملحق رقم ١: موظفو الدولة في العراق

يعمل ٤٣,٥٪ من القوى العاملة العراقية في القطاع العام سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الوطني^١. وإذا استثنينا الجيش والشرطة، فإن وزارتي التربية في الحكومة الاتحادية وفي حكومة إقليم كردستان تضماً أكبر عدد من الموظفين، إذ يبلغ ملاكهما ٥٥٠,٠٠٠ و ١٢٦,٠٠٠ موظفاً على التوالي^٢.

الشكل ٧٥: عدد موظفي الدولة في الوزارات والمؤسسات العراقية (٢٠١١)



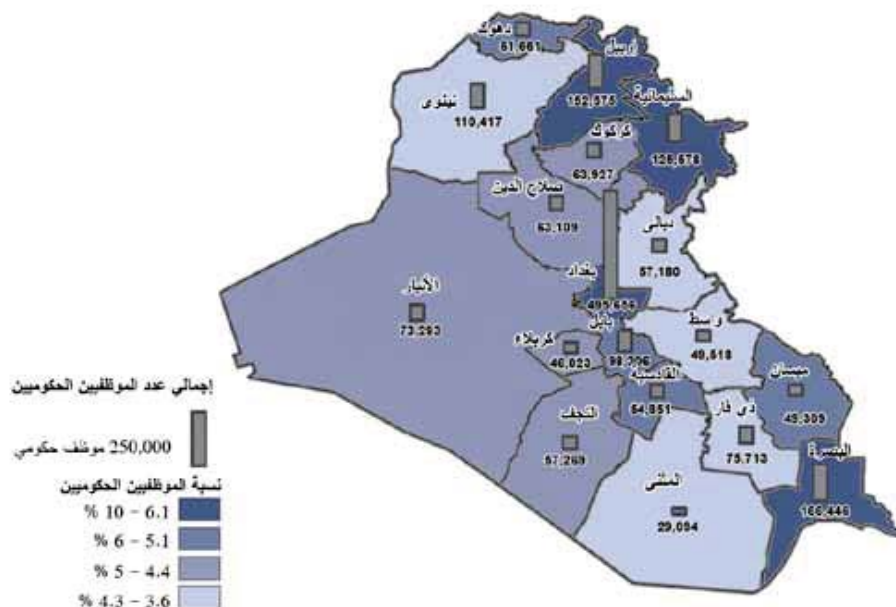
ومن الوزارات الأخرى التي تضم عدداً كبيراً من الموظفين نذكر وزارات الصناعة والصحة والنفط في الحكومة الاتحادية، ووزارات البلديات والسياحة والصحة والمالية والاقتصاد في حكومة إقليم كردستان (انظر الشكل ٧٥ وصحائف اللوائح عن جميع الوزارات في المرفق).

١- شبكة معرفة العراق، المسح السكاني ٢٠١١.

٢- الجهاز المركزي للإحصاء في العراق، توزيع موظفي الدولة على الوزارات في عام ٢٠٠٨، بغداد ٢٠١١.

وكما هو متوقع، يتركز الموظفون (باستثناء الجيش والشرطة) في العاصمة، إذ تضم محافظة بغداد التي يقطنها ١, ٢١٪ من سكان العراق ٥٠٠,٠٠٠ موظف تقريباً أي ١, ٢٧٪ من إجمالي موظفي الحكومة، في حين لا تضم محافظة نينوى التي يقطنها ٦, ٩٪ من السكان إلا ٦٪ من الموظفين أي ١١٠,٠٠٠ موظف. ومن المراكز الإدارية المهمة الأخرى التي تضم أكثر من ١٠٠,٠٦٠ موظف نذكر البصرة، وأربيل، والسليمانية. والمحافظتان الأخيرتان تحتلان أيضاً المرتبتين الثانية والثالثة من حيث نسبة عدد الموظفين إلى عدد السكان (انظر الخريطة ٧٦).

الشكل ٧٦: عدد موظفي الدولة حسب المحافظة، وكنسبة مئوية من عدد السكان حسب المحافظة (٢٠١١)



١-٥ رأس المال البشري من موظفي الدولة

يتوزع موظفو الدولة في العراق إلى ٦٥,٤٪ ذكور و ٣٤,٥٪ إناث. وعلى ضوء هذه النسبة، تبلغ نسبة المرأة في وظائف الدولة تقريباً ضعفي نسبتها في إجمالي وظائف القوى العاملة في العراق (١٧٪). والواقع أن ٩٤٪ من النساء العاملات يعملن في القطاع العام، بينما لا تشكل النساء سوى ٢٪ تقريباً من إجمالي العاملين في القطاع الخاص. ونسبة الوظائف في حكومة إقليم كردستان (٣٧,٩٪) وفي مكاتب الحكومة الاتحادية في بغداد (٤٤,٧٪) أعلى منها في المحافظات الأخرى (٢٨,٤٪). وثمة اختلافات أكبر بين الوزارات والمؤسسات في نسبة الموظفات، والتي تنخفض بشكل خاص في مؤسسات مثل الأوقاف (١٣,٥٪) وهيئة النزاهة (١٤,١٪)، وترتفع بشكل خاص في مؤسسات كالبانك المركزي (٧٦,٩٪)، ووزارة المالية الاتحادية (٥٩,١٪) ووزارة المالية في إقليم كردستان (٤٨,٢٪) ووزارة التربية الاتحادية (٤٧,٢٪) ووزارة التربية في إقليم كردستان (٤٢,٧٪).

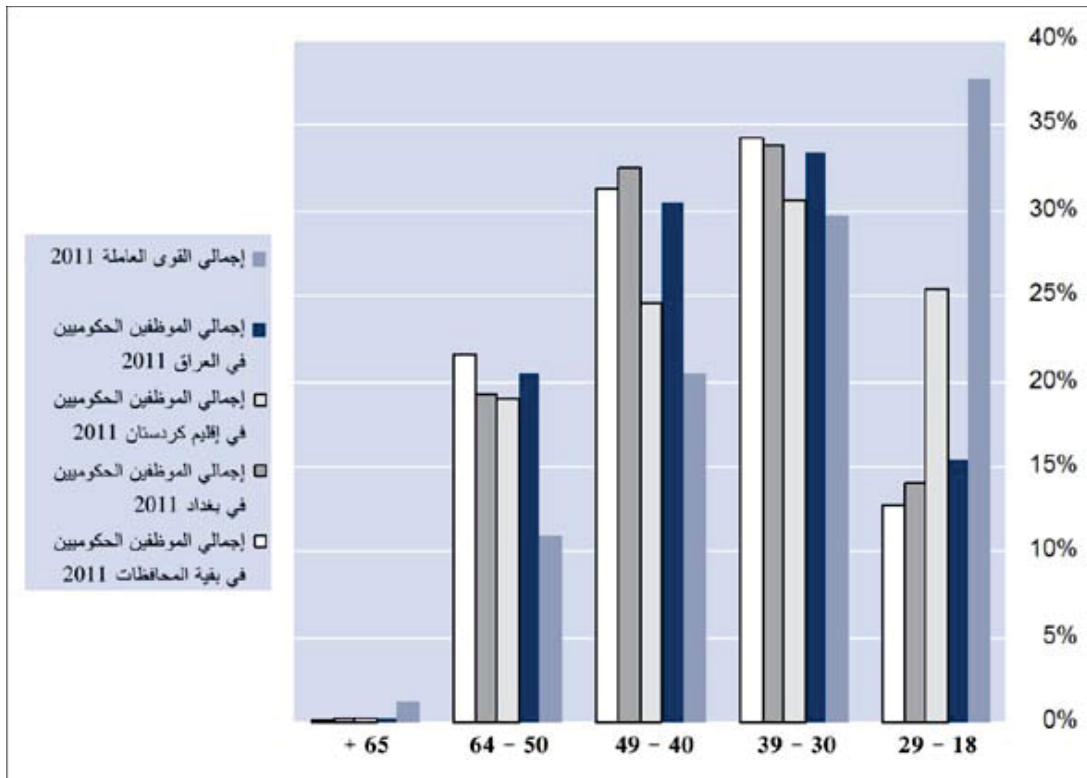
١- تشير جميع المراجع في هذا التقرير إلى كامل محافظة بغداد وليس إلى مدينة أو بلدية بغداد فقط.

٢- المصدر: وحدة المعلومات والتحليل المشتركة بين الوكالات، صحيفة وقائع المرأة في العراق، آذار/مارس ٢٠١٢، متوفرة على: <http://www.iauihq.org/documents/1628/Women%20In%20Iraq%20Fact%20sheet%20-%20English.pdf>

٣- انظر أيضاً صحائف الوقائع الموسسية للوزارات/المؤسسات في نهاية هذا التقرير.

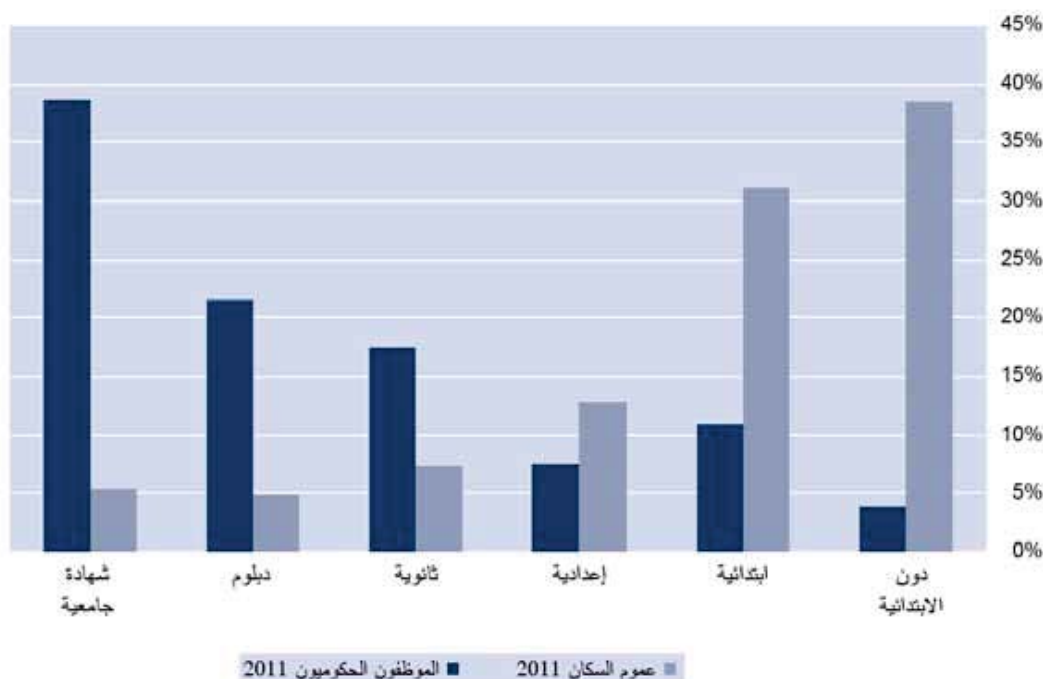
وتكشف التركيبة العمرية للموظفين عن بعض الأنماط المثيرة للاهتمام (الشكل ٧٧). وبالمقارنة مع التركيبة العمرية لإجمالي قوة العمل في العراق، فإن نسبة الشباب من الفئة العمرية ١٨-٢٩ سنة إلى إجمالي قوة العمل (٣٧,٧٪) أعلى بكثير من نسبتهم في وظائف الدولة (١٥,٣٪)، وهي سمة تتعلق بوضوح بطول المرحلة التعليمية للموظفين وتأخرهم عن دخول سوق العمل مقارنة بعموم السكان. والسمة الثانية هي وجود اختلافات كبيرة بين الأقاليم، لاسيما في نسبة موظفي الفئة العمرية ١٨-٢٩ سنة (٢٥,٤٪ في حكومة إقليم كردستان مقابل ١٤٪ في بغداد و١٢,٧٪ في المحافظات الأخرى)، ما يشير إلى أن نسبة كبيرة من الشباب قد عُينت في حكومة إقليم كردستان في الآونة الأخيرة. أما السمة الثالثة فهي أن نسبة الموظفين من الفئة العمرية ١٨-٣٩ سنة (٥٣,٥٪ من عدد الموظفين) أعلى من نسبة الموظفين الرجال من الفئة العمرية نفسها (٤٦,٣٪ من عدد الموظفين)، مما يدل على أن الرجال لديهم عموماً أقدمية أعلى في التسلسل الهرمي الوظيفي. ويتضح هذا النمط بشكل خاص في حكومة إقليم كردستان حيث تبلغ هذه النسبة ٦٧٪ بين الموظفين مقابل ٤٩,٣٪ بين الموظفين.

الشكل ٧٧: توزيع موظفي الدولة وإجمالي قوة العمل حسب الفئة العمرية (٢٠١١)



ويعود ارتفاع سن التعيين في دوائر الدولة إلى طول الوقت اللازم لتحصيل المستويات التعليمية المطلوبة فيها. وكما يظهر الشكل ٧٧، فإن الموظفين حاصلون على مستويات تعليمية أعلى بكثير من عموم السكان، إذ إن ٣٨,٦٪ منهم حاصلون على شهادة جامعية، و٢١,٦٪ حاصلون على شهادة دبلوم ما بعد الثانوية (مقابل ٥,٣٪ و٤,٩٪ بالنسبة للسكان). وفيما يفوق متوسط مستوى التحصيل التعليمي للموظفين مثيله لدى السكان، تختلف المستويات التعليمية للموظفين اختلافاً كبيراً بين الوزارات والمؤسسات، إذ ترتفع نسبة حملة الشهادات الجامعية كثيراً في بعض الوزارات (أكثر من الثلثين في وزارة الخارجية، وديوان الرقابة المالية، ووزارة التعليم العالي وهيئة النزاهة)، مقارنة بوزارات أخرى.

الشكل ٧٨: توزيع موظفي الدولة وعموم السكان (١٢ سنة وما فوق) حسب المؤهل العلمي (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١، ومسح شبكة معرفة العراق ٢٠١١

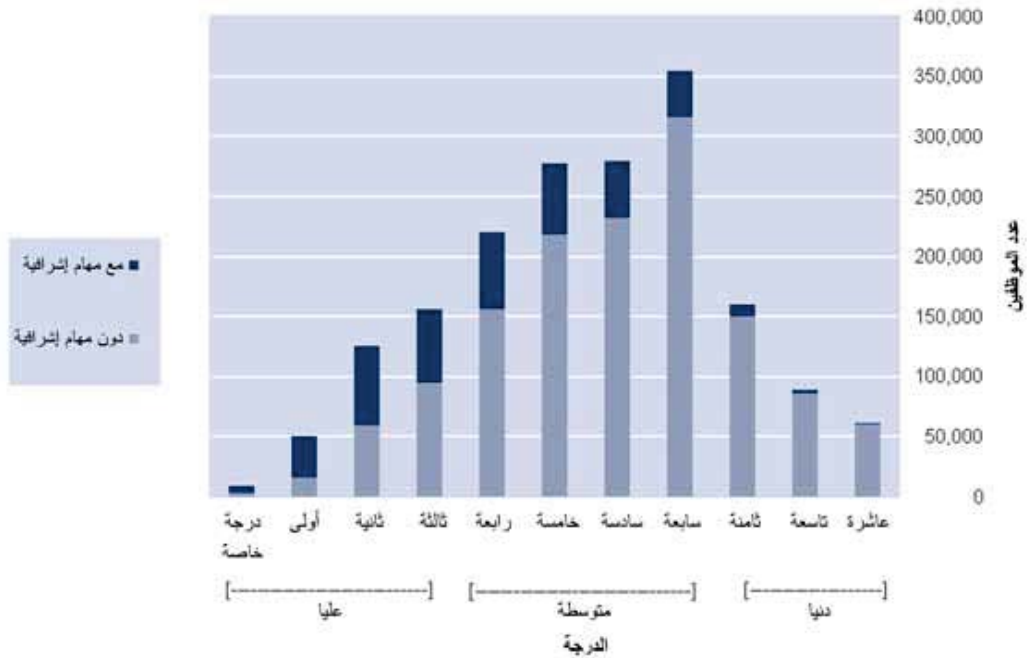
٢-٥ المهن والتصنيف الوظيفي لموظفي الدولة

تتميز وظائف الدولة في العراق بمستوى عال من التخصص المهني وبوجود نسبة كبيرة من الموظفين المؤهلين ممن يعملون في مهن اختصاصية، إذ إن ٣٥,٨٪ من الموظفين هم اختصاصيون/علماء (تضم هذه الفئة المهندسين، والأطباء، والمدرسين، والمتخصصين في القطاع المالي، والمحامين.. الخ). أما البقية فهم على الشكل التالي: ٧٪ في فئة "المديرين/ كبار الموظفين" (تشمل المديرين التنفيذيين، والمديرين الإداريين والتجاربيين، والمخططين، ومديري المستشفيات وما إلى ذلك)، و ٤١,٥٪ في فئة "الموظفين العاديين والمساعديين" (تشمل الفنيين، والسكرتارية، والمساعدين، وأمناء الصناديق، والمشغلين، ومسؤولي استلام المواد.. الخ)، و ١٥,٥٪ فقط في فئة العمال (وتشمل العاملين في رعاية الأطفال والتمريض، ومشغلي الآلات، والسائقين، وعمال النظافة، والعمال وغيرهم).

وتختلف مستويات التخصص المهني اختلافاً كبيراً بين الوزارات والمؤسسات تبعاً لدور ومهام كل منها. فوزارات ومؤسسات الحكومة الاتحادية التي تمثل فيها فئة الاختصاصيين/العلماء النسبة الأعلى من الموظفين هي ديوان الرقابة المالية (٧٢,٥٪)، ووزارة الخارجية (٥٥,٧٪) وهيئة النزاهة (٥٣,٣٪)، وهي أيضاً المؤسسات التي تمتاز بأعلى نسب من حملة الشهادة الجامعية كما ورد أعلاه. وفي المقابل، تمثل فئة "العمال" في المؤسسات ذات النسب المرتفعة من الموظفين غير المتعلمين أو غير الحاصلين على شهادة التعليم الأساسي النسبة الأكبر من الموظفين (مثلاً في حكومة إقليم كردستان: وزارة الأوقاف والشؤون الدينية (٤٨,٧٪) ووزارة الإسكان والإعمار (٢٨٪) وديوان الرقابة المالية (٢٢,٦٪)، وفي الحكومة الاتحادية: وزارة البلديات (٣٥,٥٪) ووزارة الإعمار والإسكان (١٨,٩٪)).

وتصنف وظائف الدولة في العراق إلى ١٠ درجات إضافة إلى "درجة خاصة" للمناصب العليا. ويُعين الموظف عند درجة معينة، ويمكنه الوصول إلى الدرجات العليا من خلال الترقية أو عند تقلد مناصب أخرى أعلى^٢. وتتركز غالبية موظفي القطاع العام (٦٣٪) في الدرجات المتوسطة ٤-٧ (الشكل ٧٩). وبطبيعة الحال، يتقلد أصحاب الدرجات العليا (من ٣ إلى ١ والدرجة الخاصة) بشكل عام مسؤوليات مهنية و/أو إدارية أكثر. وبالمجمل، يتقلد ٢٢٪ من الموظفين وظائف إشرافية، وتختلف هذه النسبة حسب الدرجة الوظيفية، حيث تزيد كلما علت الدرجة (من ٢٪ في الدرجة ١٠ إلى ٦٨٪ في الدرجة ١). علاوة على ذلك، يشرف المشرفون أصحاب الدرجات العليا عادة على عدد أكبر من الموظفين مقارنة بالمشرفين أصحاب الدرجات الأدنى، حيث يشرف المشرفون أصحاب الدرجة الأولى على أكثر من ٥٠٠ موظف وسطيًا.

الشكل ٧٩: عدد موظفي الدولة حسب الدرجة الوظيفية والمهام الإشرافية (٢٠١١)



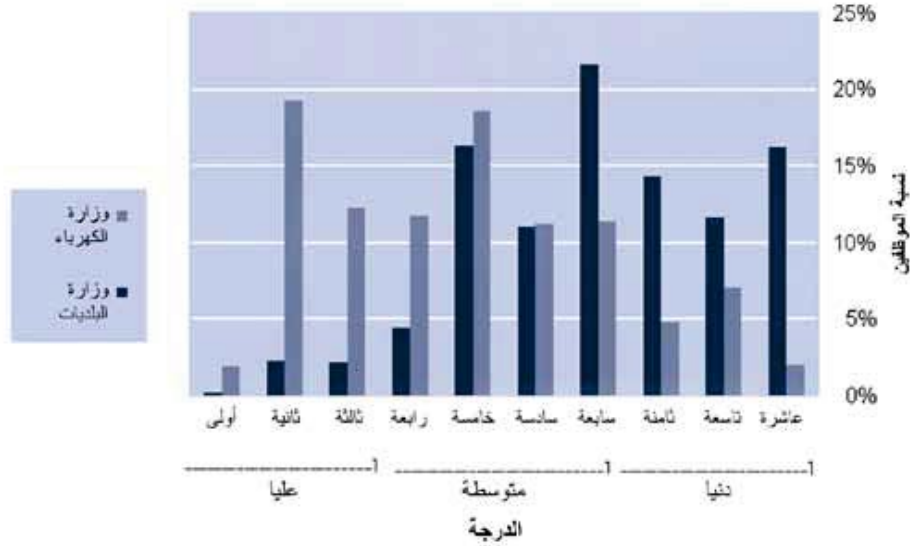
المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

على الرغم من أن نمط تركيز موظفي الدرجات المتوسطة (٧ إلى ٤) شائع في العديد من الوزارات والمؤسسات، إلا أنه لا ينطبق عليها جميعاً. فمثلاً، تضم وزارة البلديات والأشغال العامة بنسبة كبيرة جداً من موظفي الدرجات الدنيا (٤٢,١٪) مقارنة بمتوسط هذه النسبة في جميع الوزارات (٦,١٧٪). وفي كثير من هذه الحالات، يمكن أن يكون التوزيع غير النموذجي للدرجات الوظيفية في وزارة معينة مرتبط ببنوع العمل والخدمات التي يؤديها العاملون في الوزارة، ولكن في حالات أخرى يمكن أن يصبح التركيز فوق المتوسط لموظفي الدرجات العليا مؤشراً على وجود مشكلة "تضخم في الدرجة الوظيفية" التي تؤدي إلى زيادة متوسط رواتب الموظفين. ففي وزارة الكهرباء، مثلاً، تبلغ نسبة موظفي الدرجات العليا (٣ إلى ١) ٤٥٪، في حين يبلغ متوسط هذه النسبة في كافة الوزارات (١,٣١٪) (الشكل ٨٠).

١- تقسم "الدرجة الخاصة" إلى ممتازة ألف وممتازة باء لكبار المستشارين ووكلاء الوزراء، والمديرين العامين على الترتيب.

٢- يُعين الموظفون من غير حملة الشهادة الجامعية في الدرجات ٨-١٠، بينما يُعين الموظفون من حملة الشهادة الجامعية بدرجة ٧ أو أعلى.

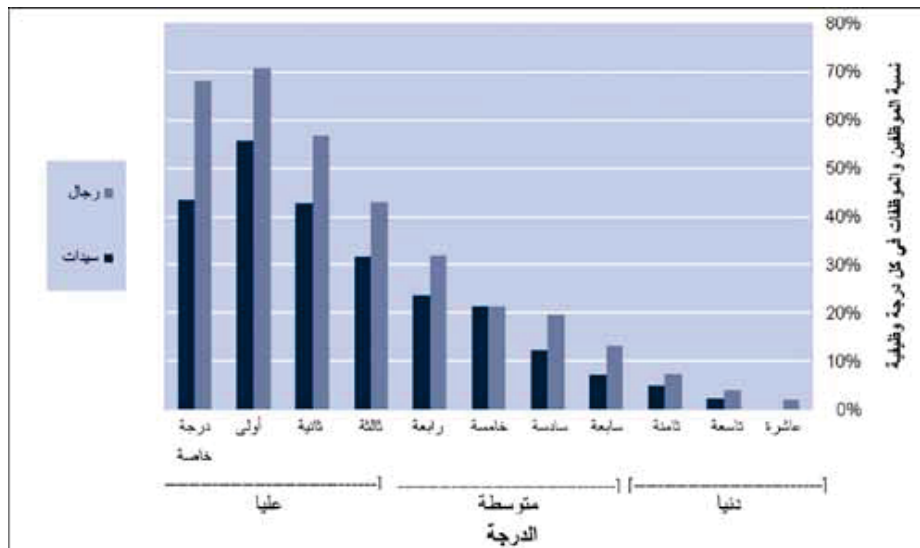
الشكل ٨٠: توزيع موظفي الدولة في وزارتين مختارتين حسب الدرجة الوظيفية (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

ومن الجدير بالذكر أن نسبة المرأة بين موظفي الدولة موزعة بالتساوي نوعاً ما على مختلف الدرجات الوظيفية. وفيما تشكل النساء ٣٤,٥% من إجمالي الموظفين، تبلغ نسبتهن ٣١-٣٩% في الدرجات ٨ إلى ٢. ولا تنخفض هذه النسبة كثيراً إلا في المستويات الدنيا (حيث توجد نسبة أعلى من العمال اليدويين)، وفي المستويات العليا جداً (٤, ١٦% في الدرجة الأولى و ١٥,٥% في الدرجة الخاصة). ولكن على الرغم من انتظام هذا التوزيع على الدرجات الوظيفية نوعاً ما، تنخفض نسبة الوظائف اللاتي يشغلن وظائف إشرافية (١٧%) مقارنة بالرجال (٢٤,٢%). وينطبق هذا النمط على سائر الدرجات الوظيفية العشر وكذلك على الدرجة العليا الخاصة (انظر الشكل ٨١).

الشكل ٨١: توزيع موظفي الدولة من الذكور والإناث الذين يشغلون وظائف إشرافية حسب الدرجة الوظيفية (٢٠١١)

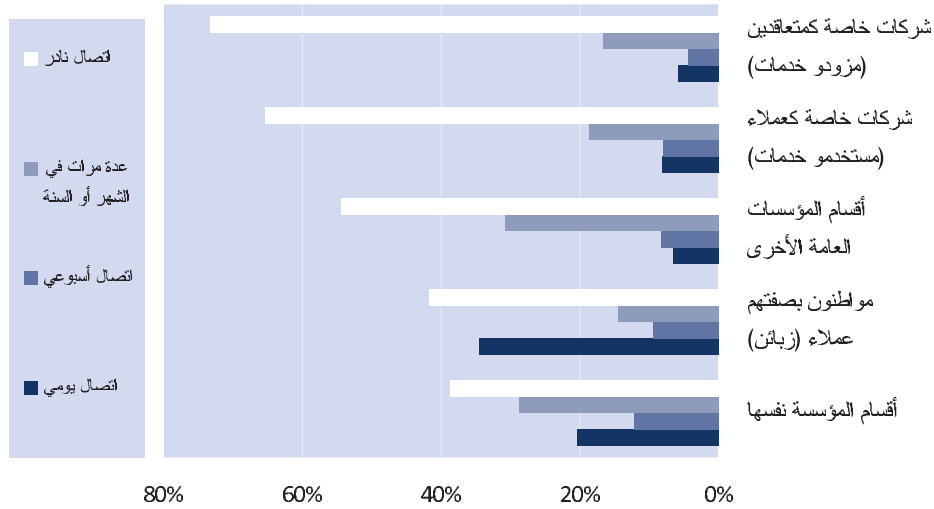


المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

٣-٥) مهام موظفي الدولة ومسؤولياتهم

تتباي الوظائف بين الوزارات المختارة. وتعد درجة الاحتكاك مع أطراف خارجية من الجوانب ذات الأهمية الخاصة في تحديد مكامن الضعف المحتملة للفساد. ويعتبر عدد مرات احتكاك الموظف مع المراجعين والشركات الخاصة والمؤسسات العامة الأخرى مؤشراً بسيطاً لقياس هذه الدرجة. ومعظم الموظفين يحتكون يومياً أو أسبوعياً مع موظفين آخرين في الوزارة نفسها، وبدرجة أقل بكثير مع موظفي المؤسسات العامة الأخرى. أما الاحتكاك مع العملاء من مراجعين وشركات خاصة - باعتبارهم عملاء أو متعاقدين - فيحدث بتواتر أقل. فقرابة ٤٢٪ من موظفي الحكومة لا يتعاملون أبداً مع مراجعين، و٦٥٪ لا يتعاملون عادة مع مؤسسات القطاع الخاص كعملاء، وأكثر من ٧٢٪ منهم لا يتعاملون في العادة مع هذه المؤسسات كشركات متعاقدة (الشكل ٨٢).

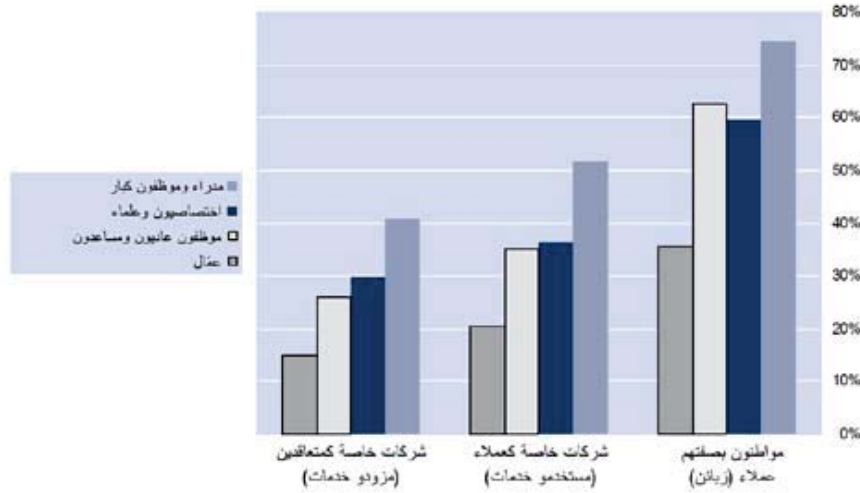
الشكل ٨٢: توزيع موظفي الدولة حسب وتيرة احتكاكهم مع بعض فئات المراجعين (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

ولأن وتيرة الاحتكاك مع العملاء يمكن أن تكون عامل خطر رئيسي يورط الموظفين في أعمال فساد، لا بد من تحليل الاحتكاك معهم حسب نوع الوظيفة. ووتيرة الاحتكاك هي قبل كل شيء تابع للمهام التي يؤديها الموظف في وظيفته، وترتبط هذه المهام بشكل واضح بالفئة المهنية للموظفين. وليس من المستغرب أن تكون وتيرة احتكاك المديرين مع كافة أنواع العملاء الخارجيين (مراجعين ومؤسسات قطاع خاص) أعلى مقارنة بالاختصاصيين أو الموظفين العاديين، في حين أن الموظفين من فئة "العمال" هم الأقل احتكاكاً. ويبرز هذا النمط بشكل خاص في الاحتكاك مع مؤسسات القطاع الخاص كعملاء ومتعاقدين، حيث يكون المديرين وكبار الموظفين أكثر عرضة للاحتكاك مع العملاء الخارجيين من موظفي الفئات المهنية الأخرى (الشكل ٨٣).

الشكل ٨٣: توزع موظفي الدولة الذين يحتكون مع عملاء خارجيين حسب الفئة المهنية (٢٠١١)



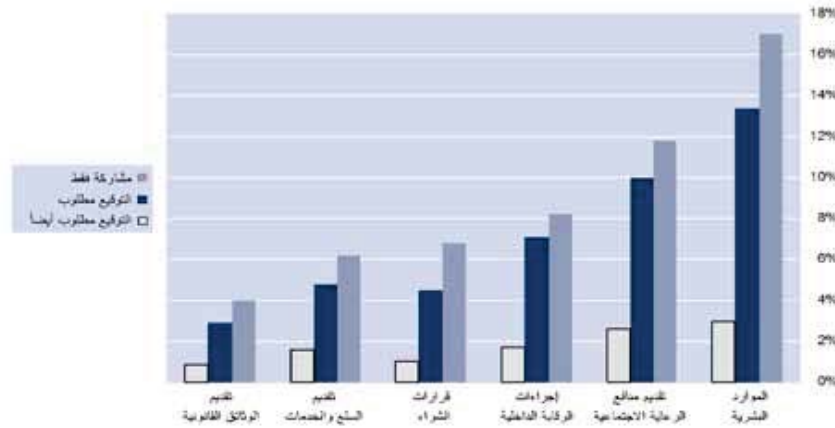
المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

وعلاوة على ذلك، يوجد تفاوت كبير بين الوزارات والمؤسسات في وتيرة الاحتكاك بين الموظفين والعملاء الخارجيين، وهذا يتوقف على دور كل مؤسسة ونوع الخدمات التي تقدمها. فالوزارات التي تقدم خدمات منتظمة للمواطنين لديها بطبيعة الحال وتيرة احتكاك معهم أعلى من الوزارات الأخرى. فمثلاً، يمارس نحو ثلثي موظفي وزارات المالية والعدل والشهداء والصحة في الحكومة الاتحادية وحكومة إقليم كردستان احتكاكاً يومياً أو أسبوعياً بالمراجعين، مقارنة مع ٦, ٧٪ فقط من موظفي ديوان الرقابة المالية في الحكومة الاتحادية، و ٢, ١١٪ من موظفي ديوان الرقابة المالية في حكومة إقليم كردستان. وبالمثل، يحتك موظفو وزارات المالية والعدل والبلديات مع مؤسسات القطاع الخاص (كعملاء ومتعاقدين على حد سواء) بوتيرة أعلى من وزارات حقوق الإنسان أو العمل والشؤون الاجتماعية، في حين يحتك موظفو الوزارات التي تتعامل مع مشاريع البناء بوتيرة أعلى فقط مع شركات القطاع الخاص كمتعهدين.

وثمة عامل خطر آخر للتورط في أعمال فساد هو حجم السلطة التقديرية الممنوحة للموظف وصلاحياته في اتخاذ القرارات أو التأثير عليها. ولذلك فمن المثير للاهتمام دراسة توزيع صلاحيات صنع القرار ضمن وظائف الدولة والتي تتمثل في مشاركة الموظف في مهام إدارية معينة وأهمية توقيعه.

وفي هذا السياق، يقدم المسح أجوبة على أسئلة من قبيل: (أ) هل يشارك الموظف في نوع معين من المهام الإدارية كإدارة الموارد البشرية أو قرارات الشراء؟ (ب) هل توقيعه مطلوب لاستكمال مهام إدارية معينة في هذا المجال؟ (ج) هل توقيعه هو الوحيد المطلوب لإنجاز مثل هذه المهام؟ وكما يبين الشكل ٨٤، فإن عدد الموظفين المشاركين في مهام إدارة الموارد البشرية (بما في ذلك القرارات المتعلقة بشؤون الموظفين) أكبر من عدد الموظفين المشاركين في تقديم الإعانات الاجتماعية والسلع والخدمات والمستندات القانونية أو في إجراءات التدقيق الداخلي وقرارات الشراء. وفي معظم الحالات التي يشارك فيها موظفون في مثل هذه المهام، تكون توقيعهم مطلوبة كجزء من توقيع عديدة أخرى لإكمال المهمة (مثل إصدار عقود، أو تقديم خدمات أو وثائق أو خدمات اجتماعية لعملاء خارجيين)، في حين لا يملك سوى أقلية ممن يشاركون في مثل هذه المهام صلاحيات مهر هذه المهام بتوقيعهم الخاص فقط (٢٢-٣٤٪ من الموظفين المطلوب توقيعهم، أو ١-٣٪ من إجمالي موظفي الدولة). لكن، وكما تبين الفقرة ١-٢-١، فإن هذه الفئة مستهدفة غالباً بمحاولات الرشوة وأفعال فساد أخرى.

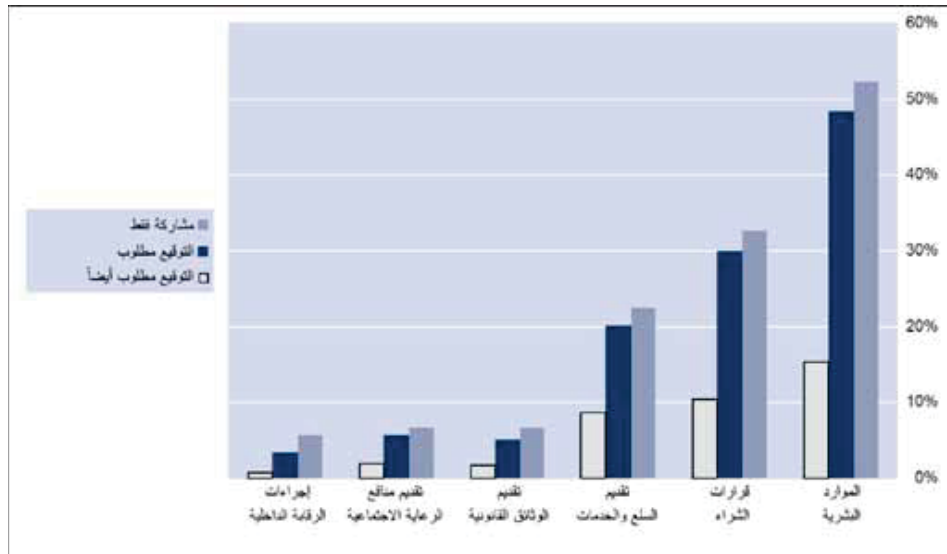
الشكل ٨٤: توزع موظفي الدولة المشاركين في مهام معينة حسب مستوى المسؤولية (٢٠١١)



المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

تبرز المشاركة في المهام الإدارية الرئيسية بوضوح أكبر، مع مستويات أعلى من المسؤولية، عند النظر في مهام المديرين وكبار الموظفين ومسؤولياتهم. وبطبيعة الحال، فإن هؤلاء أكثر انخراطاً في المهام الإدارية ويضطلعون بمستوى أعلى من المسؤولية من خلال توقيعهم. ويشارك أكثر من نصف موظفي هذه الفئة في إدارة الموارد البشرية، ويشارك الثلث تقريباً في اتخاذ قرارات متعلقة بالمشتريات، في حين يشارك أكثر من الخمس في توفير السلع والخدمات (الشكل ٨٥). ومتى اشتركوا في مثل هذه المهام، يصبح توقيعهم مطلوباً في معظم الحالات. وفي عدد كبير من هذه الحالات (مثلاً، في ٤٣٪ ممن يطلب توقيعهم لاتخاذ القرارات المتعلقة بالمشتريات)، يكون توقيعهم هو الوحيد المطلوب، مما يشير إلى زيادة خطر استهدافهم بالفساد مقارنة مع الفئات المهنية الأخرى (انظر الفقرة ١-٢-١).

الشكل ٨٥: نسبة المديرين وكبار الموظفين المشاركين في مهام معينة حسب مستوى المسؤولية (٢٠١١)

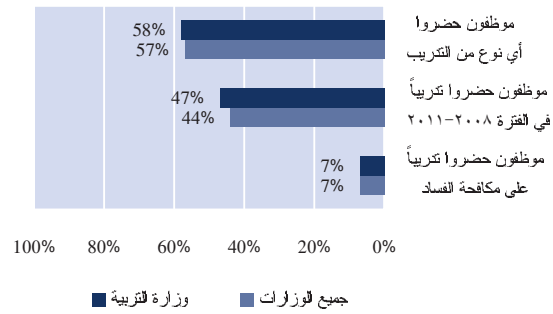
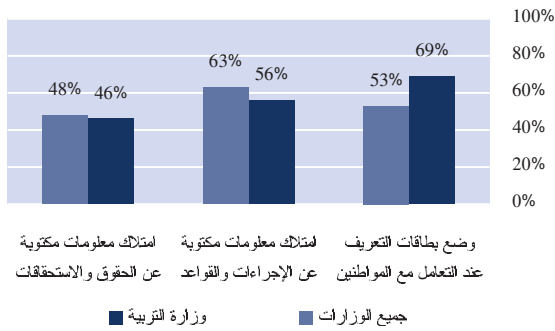


المصدر: مسح نزاهة موظفي الخدمة المدنية ٢٠١١

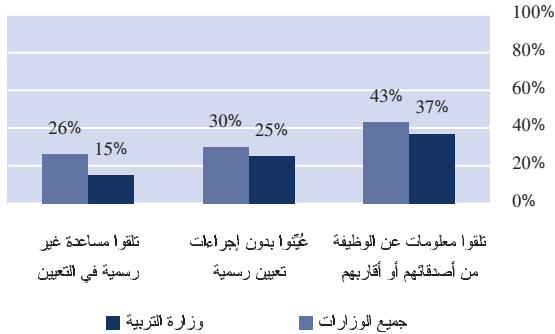
٦) الملحق رقم ٢: ملخص بيانات بحسب الوزارة / المؤسسة وزارة التربية (الحكومة الفدرالية)

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ٥٥٥,٤٦٩ النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٤٤.٨%
النسبة المئوية للموظفات: ٤٧.٢% النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٥.٤%

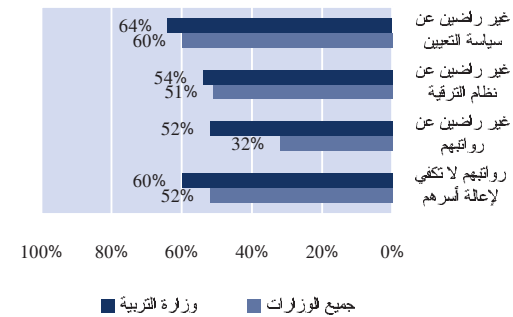
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين أفادوا أنهم يلتزمون دائماً بإجراءات شفافية محددة



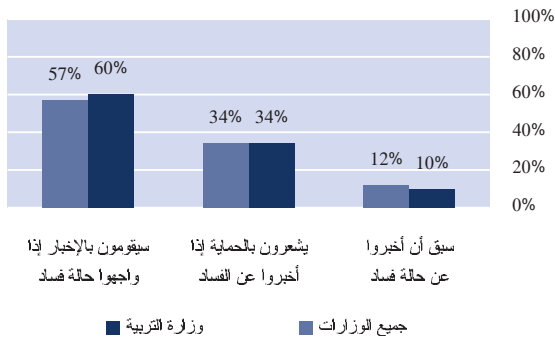
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



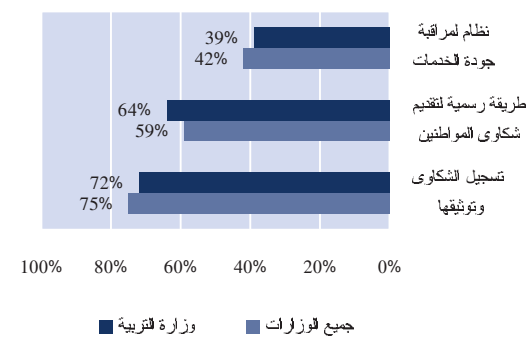
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أفادوا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



وزارة التجارة (الحكومة الفدرالية)

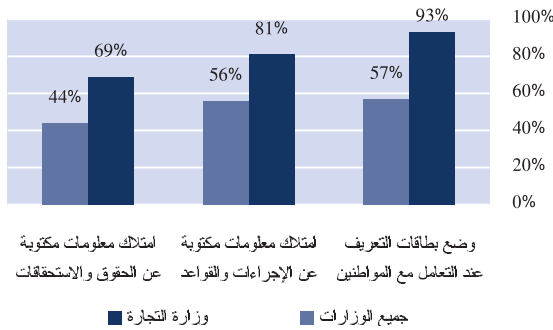
وزارة التجارة هي المسؤولة عن سياسات التجارة الداخلية والخارجية، بما في ذلك تعزيز العلاقات الاقتصادية الدولية وتطوير القطاع الخاص عبر الخصخصة خلال فترة الانتقال من الاقتصاد المخطط مركزياً إلى اقتصاد السوق. كما أن الوزارة معنية أيضاً بسياسة التخزين الاستراتيجي لمواد وسلع أساسية استعداداً لمواجهة الأزمات والكوارث. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الوزارة مسؤولة منذ عام ١٩٩٠ عن استيراد وتسويق مواد البطاقة التموينية للسكان المشمولين بهذا النظام.

أنشأت الوزارة عدة قنوات للإخبار عن حالات الفساد، بما في ذلك الخطوط الساخنة وصناديق الشكاوى والبريد الإلكتروني والمقابلات الشخصية. وبالإضافة إلى مكتب المفتش العام، هناك قسم لشكاوى المواطنين وشعبة للامتثال في كل تشكيل وزاري.

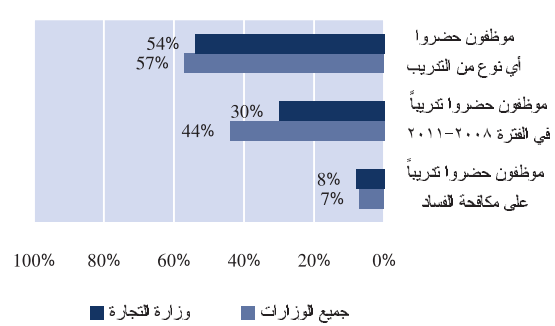
عدد الموظفين (٢٠١١): ٣١,٤٠٧
نسبة الموظفين الذين لديهم تواصل منتظم مع المواطنين: ٣٢.٧%
عدد موظفي مكتب المفتش العام (٢٠١١): ١٧٠
نسبة الموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٤.٧%
تأسست سنة ١٩٥٩

النسبة المئوية للموظفات: ٣٨.٥%

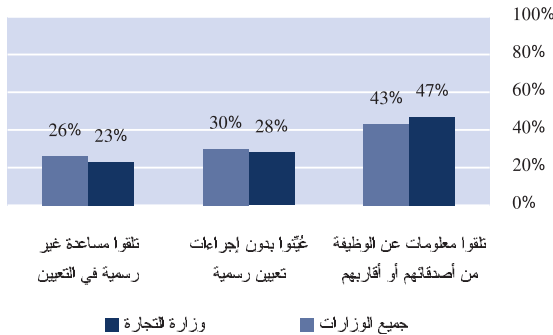
الموظفون الذين أفادوا أنهم يلتزمون دائماً بإجراءات شفافية محددة



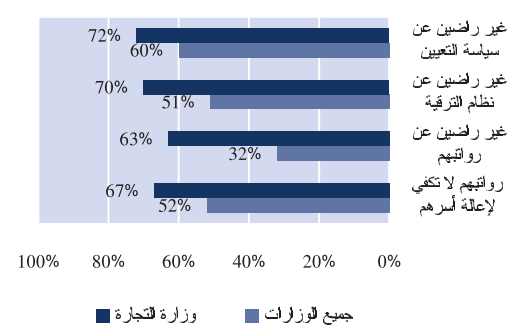
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



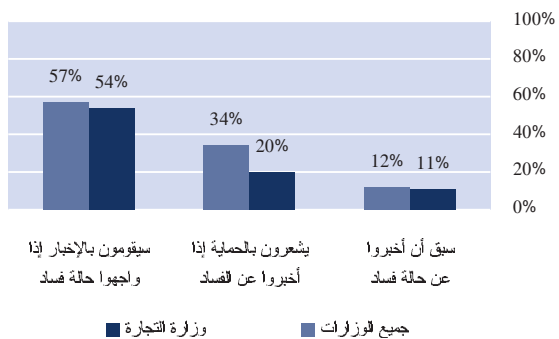
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



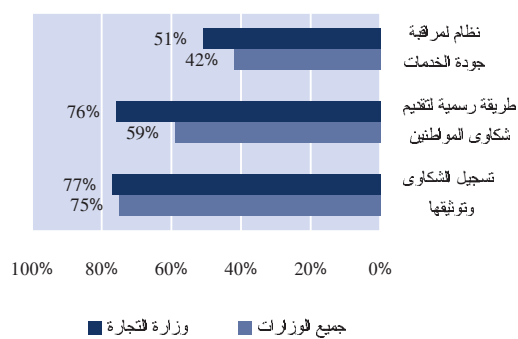
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أُخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعرون منهم بالحماية



الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



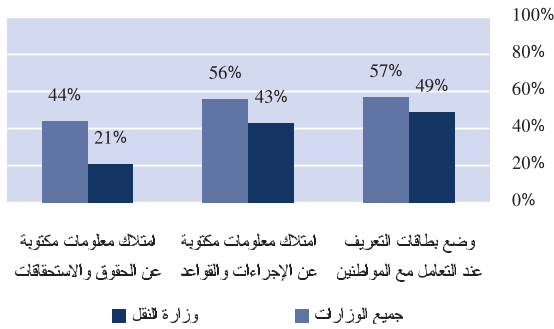
وزارة النقل (الحكومة الفدرالية)

وزارة النقل هي المسؤولة عن إدارة وتطوير قطاع النقل برمته، بما في ذلك الإشراف على شركات النقل وتقديم خدمات النقل البري والجوي والبحري للأشخاص والبضائع. وتعمل الوزارة على تشغيل وصيانة السكك الحديدية والمطارات المدنية والموانئ والمرافئ، وكذلك تصميم وتنفيذ مشاريع الطرق والسكك الحديدية والنقل الجوي والبحري. وتملك الوزارة عدداً من الشركات العامة الكبيرة كالشركة العامة للسكك الحديدية والشركة العامة لموانئ العراق والمنشأة العامة للطيران المدني، وتصدر على نحو منتظم عقود الشراء لشركات النقل البري والبحري والجوي وسكك الحديد بالإضافة إلى خدمات البناء والاتصالات ذات الصلة.

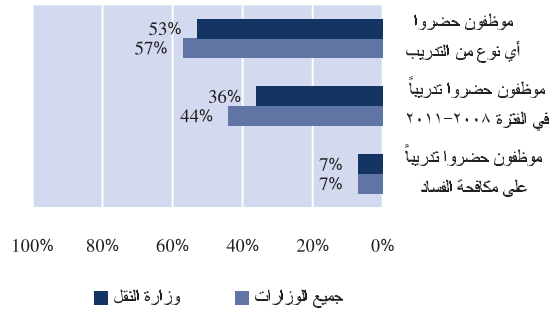
أنشأت الوزارة خطأً ساخناً لتلقي الشكاوى المتعلقة بعملها. وبالإضافة إلى ذلك، تم تعميم عنوان البريد الإلكتروني لمكتب المفتش العام على جميع المكاتب والمرافق التابعة للوزارة. وهناك لجان رقابة وتدقيق لمتابعة قضايا الفساد التي يتم الإبلاغ عنها.

عدد الموظفين (٢٠١١): ٣٦,٩٨٠	عدد موظفي مكتب المفتش العام (٢٠١١): ١١٣
تأسست سنة ١٩٩٢	نسبة الموظفين الذين لديهم تواصل منتظم مع المواطنين: ١٣.٩%
النسبة المئوية للموظفات: ٢٦.٩%	نسبة الموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٢٠.٠%

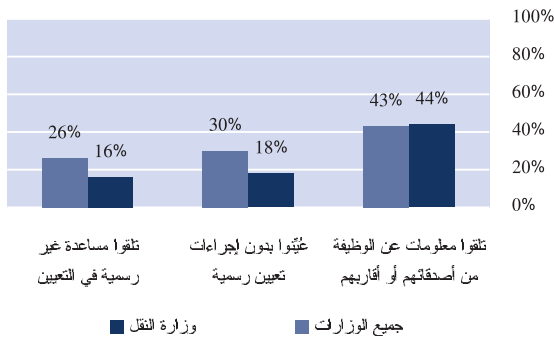
الموظفون الذين أفادوا أنهم يلتزمون دائماً بإجراءات شفافية محددة



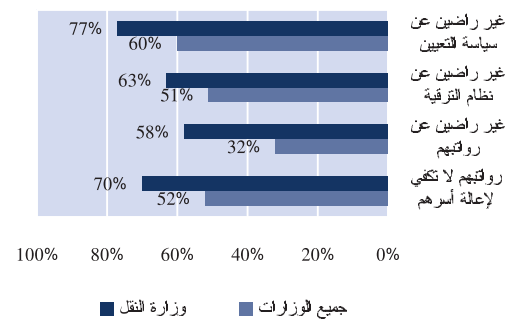
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



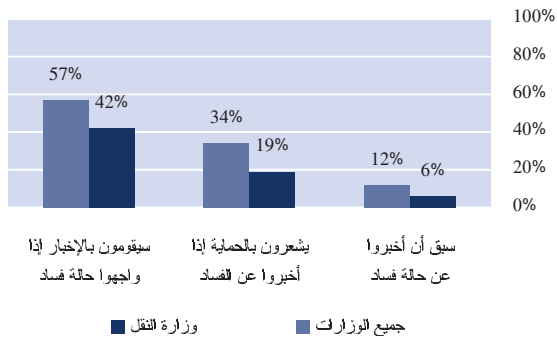
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



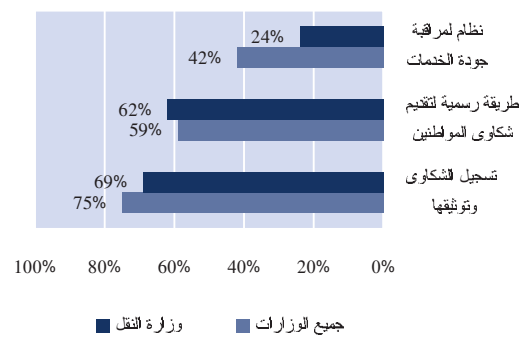
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



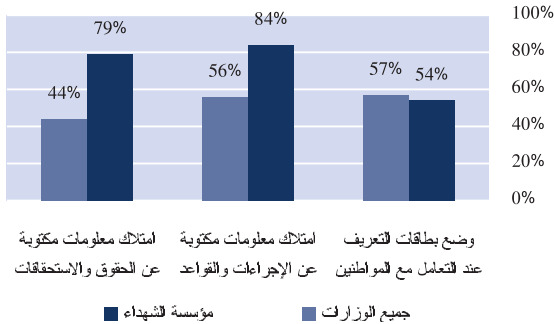
مؤسسة الشهداء (الحكومة الفدرالية)

تعمل مؤسسة الشهداء على رعاية حقوق أسر الشهداء العراقيين وتحقيق الرفاه الاجتماعي والاقتصادي لهم ولذويهم. وتوفر المؤسسة فرص العمل والتسهيلات الدراسية فضلاً عن تقديم المساعدات الاجتماعية والاقتصادية لهذه الأسر، كما أنها مكلفة بالتحقق من طلبات تثبيت الشهادة فضلاً عن التعاقد مع برامج الدعم الاقتصادي والاجتماعي لصالح أسر الشهداء.

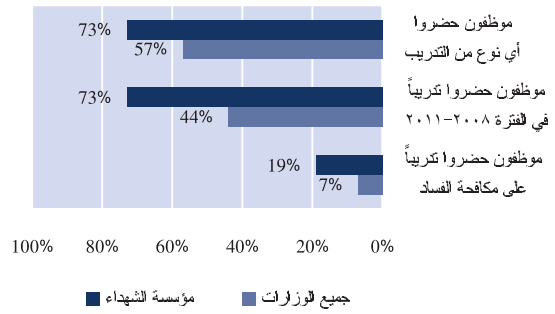
يمكن للمواطنين الإبلاغ عن حالات سوء السلوك والفساد عبر الخط الساخن أو الرسائل أو البريد الإلكتروني أو بتقديم الشكاوى بشكل مباشر.

عدد الموظفين (٢٠١١): ٨٨٦	عدد موظفي مكتب المفتش العام (٢٠١١): ١٠١
تأسست سنة ٢٠٠٦	نسبة الموظفين الذين لديهم تواصل منتظم مع المواطنين: ٧٦.١%
النسبة المئوية للموظفات: ٢٦.٥%	نسبة الموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ١١.٠%

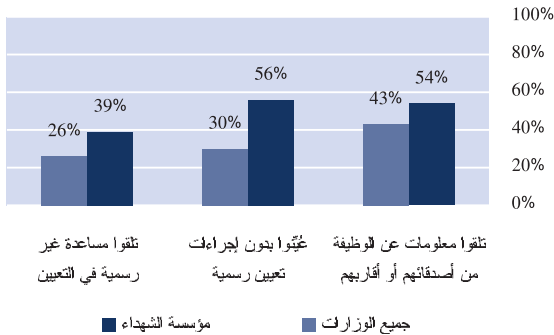
الموظفون الذين أفادوا أنهم يلتزمون دائماً بإجراءات شافية محددة



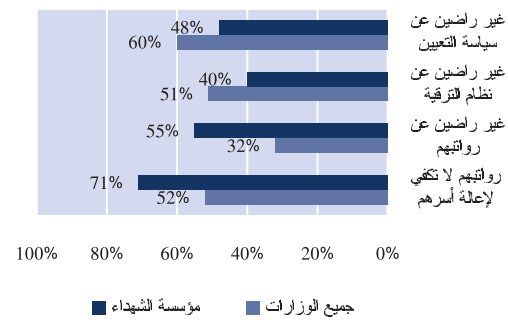
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



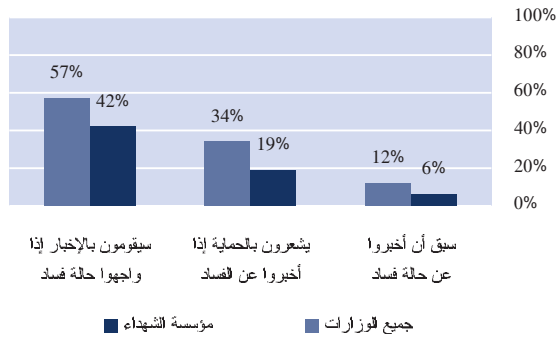
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



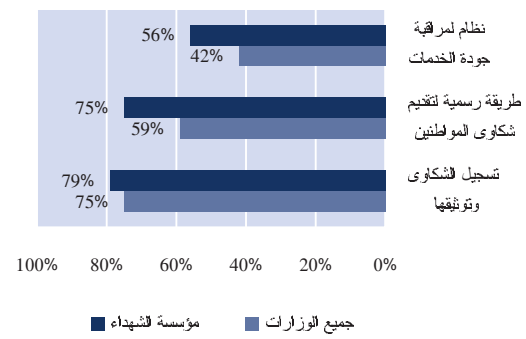
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أُخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعرون منهم بالحماية



الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



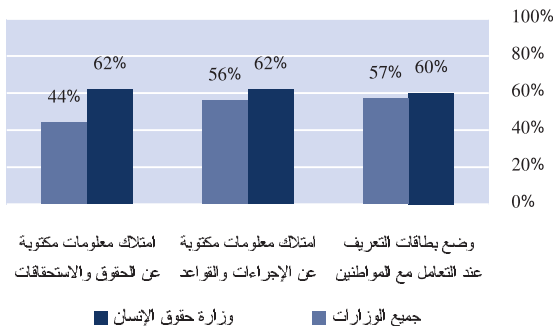
وزارة حقوق الإنسان (الحكومة الفدرالية)

تعمل وزارة حقوق الإنسان على تأمين وحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية في العراق والحيلولة دون انتهاكها. وتحقيقاً لهذه الغاية، تقدم الوزارة خدمات ومبادرات ودراسات، ومقترحات حول قوانين ومؤسسات وتعمل على تطوير برامج وسياسات من شأنها تعزيز حقوق الإنسان. وتصدر الوزارة بعض عقود المشتريات العامة الخاصة بعملها.

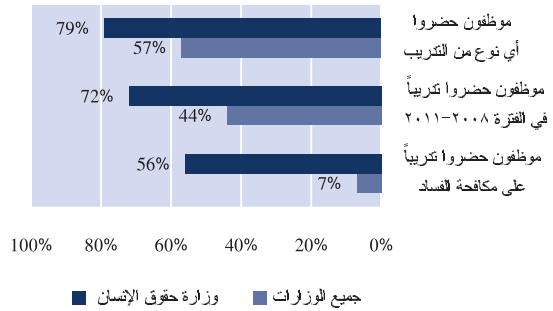
يمكن للمواطنين الإبلاغ عن حالات سوء السلوك والفساد عبر الخط الساخن أو البريد الإلكتروني أو بتقديم شكوى مباشرة إلى مكتب المفتش العام أو مكاتب الوزارة في المحافظات. ويجري التحقيق في كل شكوى ويتم جمع المعلومات للتحقق منها. وفي حالات معينة، يتم تشكيل لجان تحقيق خاصة لاتخاذ الإجراءات اللازمة.

عدد موظفي مكتب المفتش العام (٢٠١١): ٤٥	عدد الموظفين (٢٠١١): ٧٣٣
نسبة الموظفين الذين تواصل منتظم مع المواطنين: ٤٤.٥%	تأسست سنة ٢٠٠٣
نسبة الموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٧.٣%	النسبة المئوية للموظفات: ٣٣.٣%

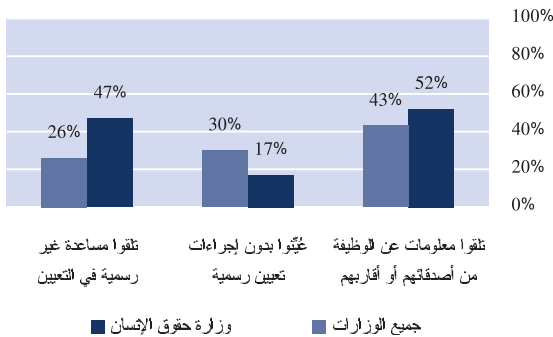
الموظفون الذين أفادوا أنهم يلتزمون دائماً بإجراءات شفافية محددة



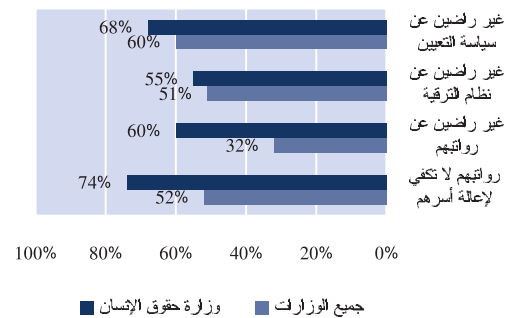
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



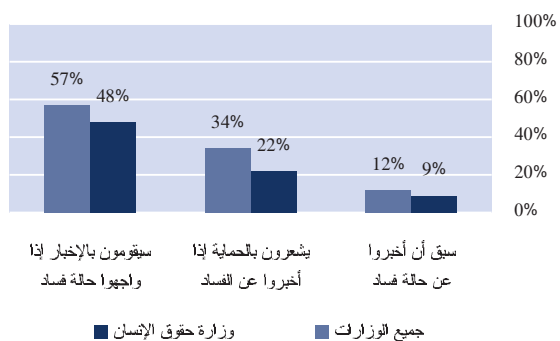
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



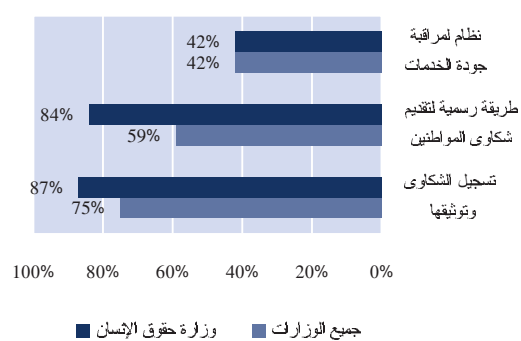
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أُخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعرون منهم بالحماية



الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



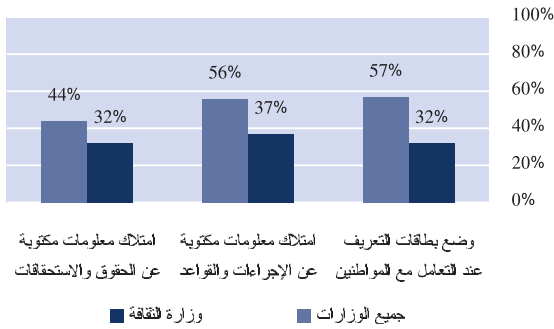
وزارة الثقافة (الحكومة الفدرالية)

تسعى وزارة الثقافة إلى تعزيز وتطوير كافة مجالات الثقافة والفنون في العراق وإحياء التراث العربي الإسلامي والمحافظة عليه. كما تقوم بصيانة المواقع الأثرية والسياحية والتنسيق مع القطاع السياحي لتشجيع السياحة الثقافية. وتهدف الوزارة إلى تعزيز روح النفاذ والحرية في المجالات الثقافية. تتمثل السلع والخدمات التي تستريها الوزارة بشكل أساسي في احتياجات الدوائر التشغيلية وعقد بناء أو إعادة تأهيل المباني التابعة للوزارة والمواقع الثقافية.

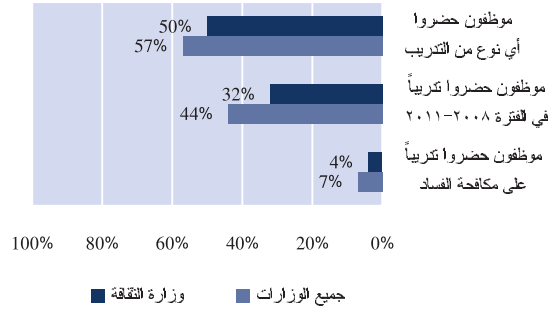
يمكن الإبلاغ عن شكاوى الفساد عبر الخط الساخن سواء بذكر هوية المتصل أو بدون، أو مباشرة عن طريق البريد الإلكتروني لمكتب المفتش العام. ويتم تسجيل جميع الشكاوى وإحالتها إلى المفتش العام الذي يحيلها بدوره إلى الدائرة المختصة.

عدد الموظفين (٢٠١١): ١٣,٤٦٦	عدد موظفي مكتب المفتش العام (٢٠١١): ٨٣
تأسست سنة ١٩٥٩	نسبة الموظفين الذين تواصل منتظم مع المواطنين: ١٨.٠%
النسبة المئوية للموظفات: ٤٥.٥%	نسبة الموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٣.١%

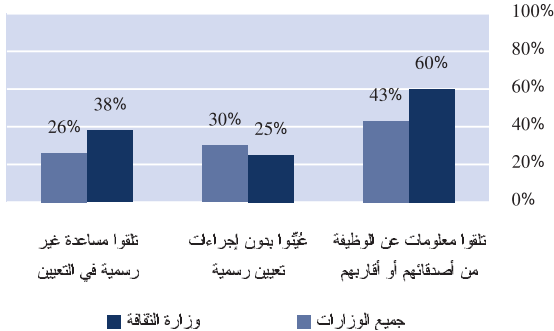
الموظفون الذين أفادوا أنهم يلتزمون دائماً بإجراءات شفافية محددة



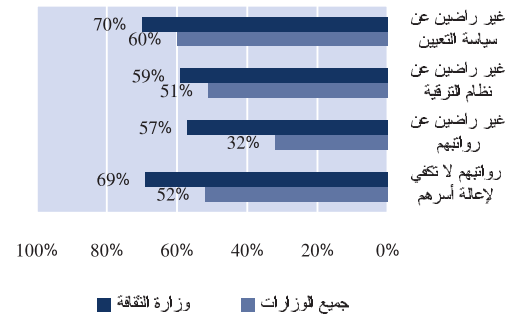
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



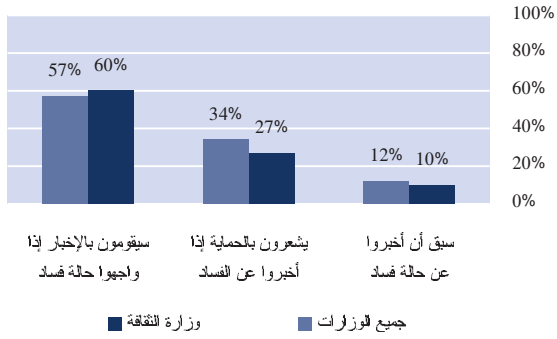
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



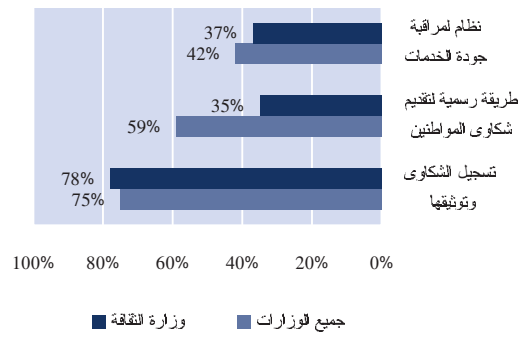
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أُخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعرون منهم بالحماية



الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



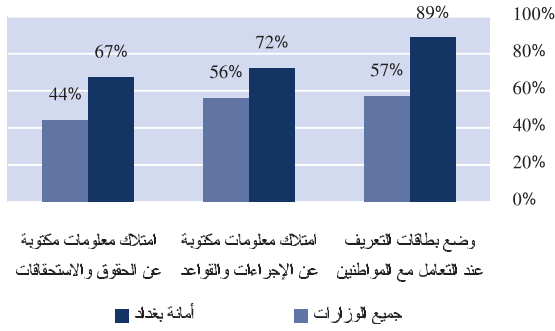
أمانة بغداد (الحكومة الفدرالية)

أحدثت أمانة بغداد رسمياً بموجب القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٩٥ وهي غير مرتبطة بأية وزارة. ووفقاً لهذا القانون، تقدم الأمانة الخدمات البلدية ضمن حدود مدينة بغداد لضمان تطويرها على اعتبارها عاصمة البلاد. وإنجاز مهامها، تصدر الأمانة عقود الشراء لمختلف السلع والخدمات.

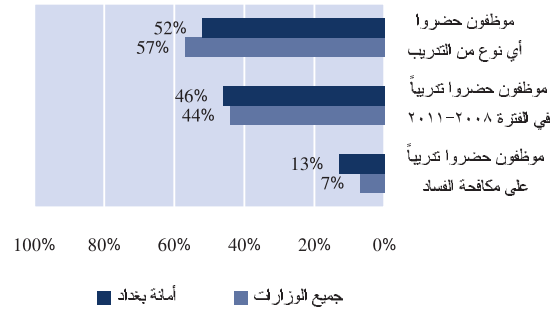
يمكن الإبلاغ عن شكاوى الفساد عبر صندوق الشكاوى أو البريد الإلكتروني أو الخط الساخن في مكتب المفتش العام، والذي يتولى بدوره الإشراف على التحقيقات واتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة.

عدد موظفي مكتب المفتش العام (٢٠١١): ٧٣	عدد الموظفين (٢٠١١): ١٢,٤٨٤
نسبة الموظفين الذين لديهم تواصل منتظم مع المواطنين: ٥٦.٠%	تأسست سنة ١٩٩٥
نسبة الموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ١١.٩%	النسبة المئوية للموظفات: ٢٩.٠%

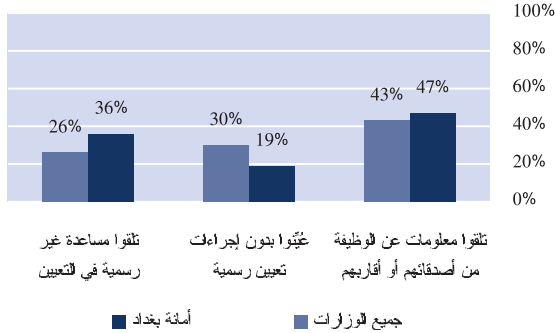
الموظفون الذين أفادوا أنهم يلتزمون دائماً بإجراءات شفافية محددة



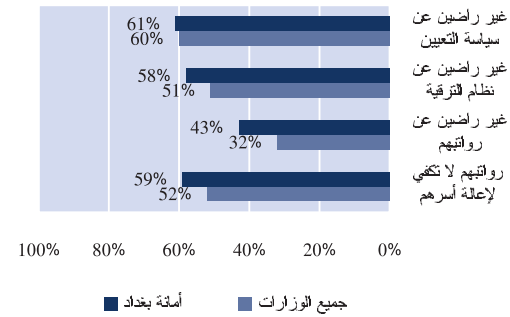
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



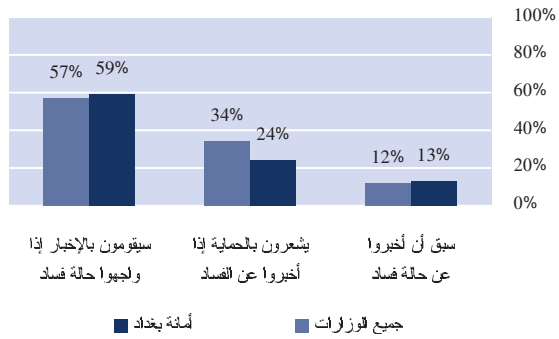
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



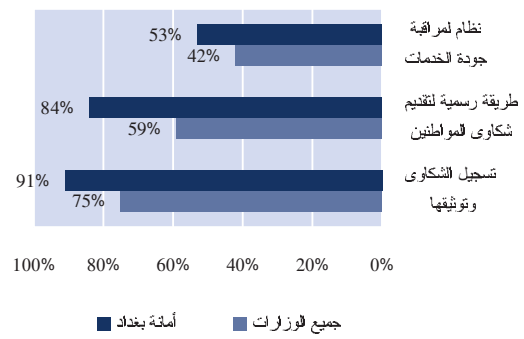
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أُخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أقادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



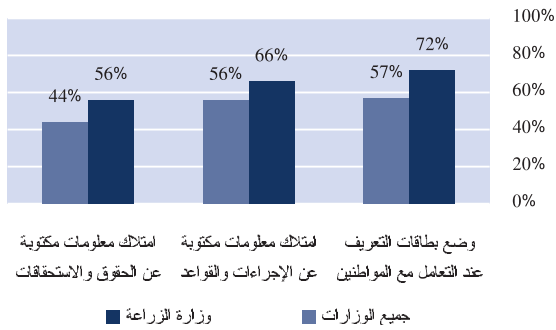
وزارة الزراعة (الحكومة الفدرالية)

تسعى وزارة الزراعة إلى تحقيق التنمية الزراعية عبر تقديم الخدمات والبحوث ذات الصلة بالإنتاج النباتي والحيواني، وتشجيع الزراعة الحديثة، وتوفير المدخلات الزراعية. وتقوم أيضاً بفرض قوانين الإصلاح الزراعي وتنفيذ خطط التنمية الوطنية وبرامجها الزراعية. وتصدر الوزارة عقوداً ومناقصات لشراء المدخلات الزراعية (مرشات، وأسمدة، ومبيدات، وأدوية بيطرية ولقاحات)، وعقود البناء (قرى حديثة، ومناطق زراعية ومشاريع تربية الثروة الحيوانية) والخدمات الاستشارية.

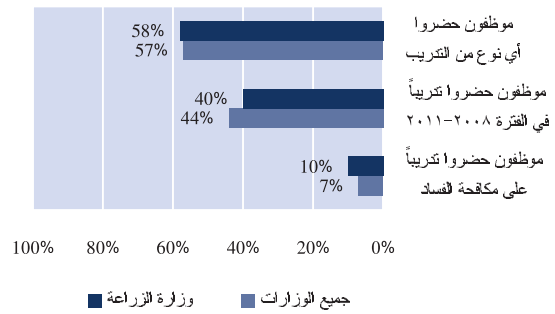
يتم الإبلاغ عن الشكاوى عبر الخط الساخن أو صندوق الشكاوى أو الانترنت. وللتحقق من تقارير الفساد، تقوم الوزارة بتشكيل لجان تحقيق.

عدد الموظفين (٢٠١١): ٢٤,٤٥٦	عدد موظفي مكتب المفتش العام (٢٠١١): ١٥٨
تأسست سنة ١٩٥٢	نسبة الموظفين الذين لديهم تواصل منتظم مع المواطنين: ٥٨.٩%
النسبة المئوية للموظفات: ٢٥.٨%	نسبة الموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٤.٧%

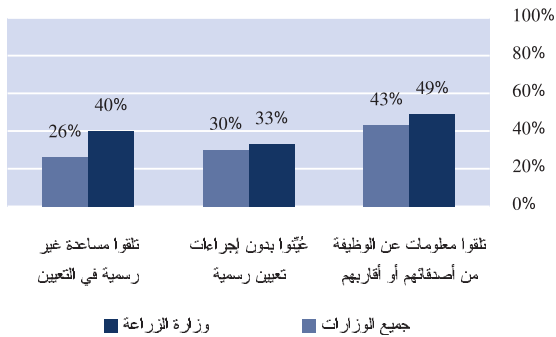
الموظفون الذين أفادوا أنهم يلتزمون دائماً بإجراءات شفافية محددة



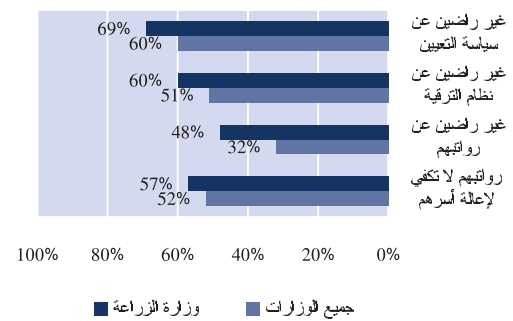
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



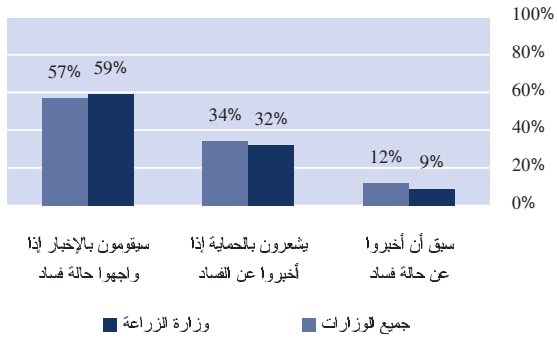
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٤



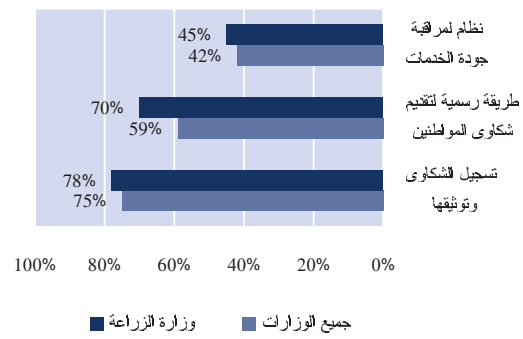
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعرون منهم بالحماية



الموظفون الذين أقادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم

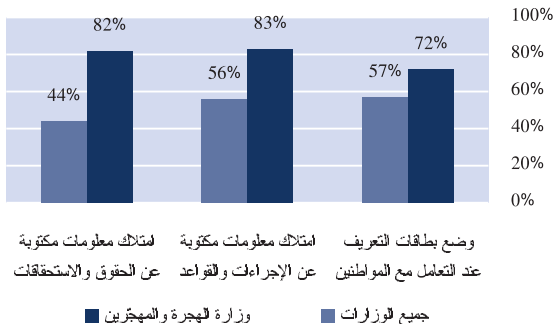


وزارة الهجرة والمهجرين (الحكومة الفدرالية)

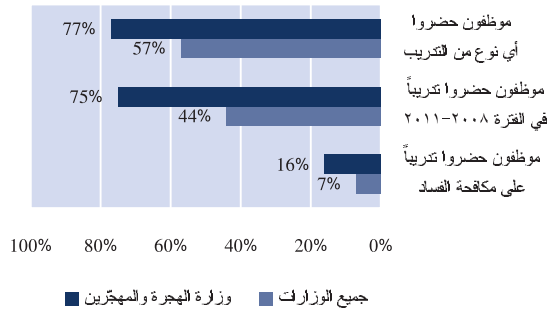
أحدثت الوزارة في سبتمبر/أيلول سنة ٢٠٠٣ بقرار سلطة الائتلاف المؤقتة رقم ٣٠ والذي حل محله القانون الوزاري رقم ٢١ لسنة ٢٠٠٩. تدعم الوزارة الفئات التالية: العراقيون النازحون داخلياً، والعراقيون المهجرون قسرياً إلى الخارج، والعراقيون العائنون من الخارج أو من نزوح داخلي، واللاجئون الفلسطينيون الذين يعيشون مسبقاً في العراق بصورة شرعية واللاجئون من جنسيات أخرى في العراق. ولتنفيذ مهامها، تقوم الوزارة بشراء مجموعة متنوعة من السلع والخدمات وتوزيع الهبات النقدية والعينية لمستفيديها. وتوجد إجراءات للإخبار عن حالات الفساد إلى مكتب المفتش العام أو إلى الوزارة بشكل مباشر.

عدد موظفي مكتب المفتش العام (٢٠١١): ٤٧	عدد الموظفين (٢٠١١): ١,١٤٨
نسبة الموظفين الذين لديهم تواصل منظم مع المواطنين: ٦٨.٥%	تأسست سنة ٢٠٠٣
نسبة الموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٧.٧%	النسبة المئوية للموظفات: ٣٤.٦%

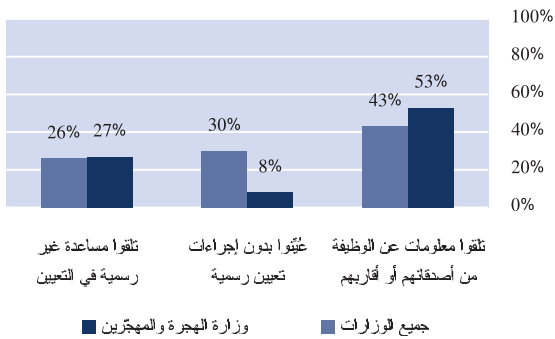
الموظفون الذين أفادوا أنهم يلتزمون دائماً بإجراءات شفافية محددة



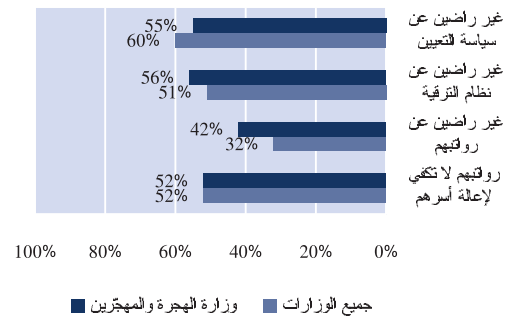
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



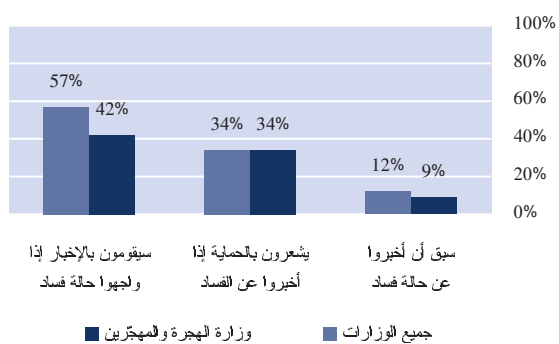
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٤



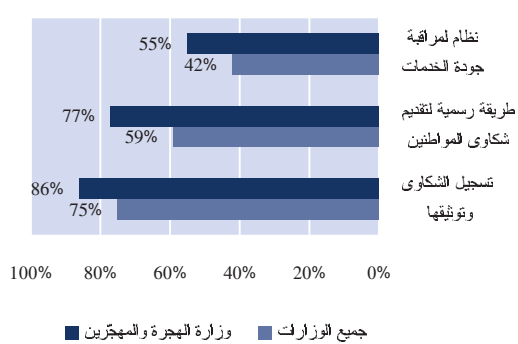
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أُخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أقادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



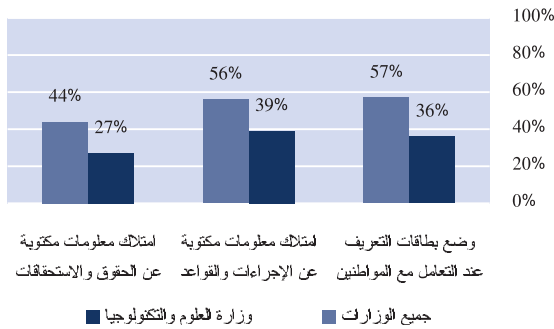
وزارة العلوم والتكنولوجيا (الحكومة الفدرالية)

أحدثت وزارة العلوم والتكنولوجيا سنة ٢٠٠٣ بموجب قرار سلطة الائتلاف المؤقتة رقم ٢٤ من خلال دمج هيئة الطاقة الذرية المنحلة وشركات البحوث في هيئة التصنيع العسكري المنحلة. تختص الوزارة بتعزيز العلوم والتكنولوجيا في العراق، وإجراء البحوث والدراسات، وتنفيذ مشاريع تطوير الطاقات المتجددة والاستخدام السلمي للطاقة النووية، وإغلاق المنشآت النووية وإزالتها، ونشر معلومات الحكومة الإلكترونية لإعادة بناء البنية التحتية والقاعدة الصناعية في العراق. تصدر الوزارة عقود التوريد العامة عند تركيب المعدات العلمية وتأهيل مختبرات الوزارة العلمية والبحثية.

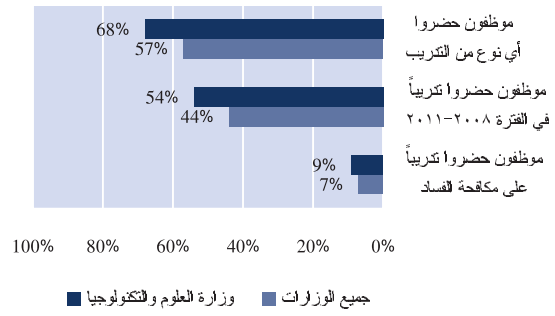
يتم تلقي الشكاوى مباشرة لدى مكتب المفتش العام عبر الخط الساخن أو صندوق الشكاوى، ويتم الاحتفاظ بسجل الشكاوى الذي يتضمن معلومات عن المشتكي والشكاوى وتاريخها.

عدد موظفي مكتب المفتش العام (٢٠١١): ٢٥	عدد الموظفين (٢٠١١): ٩٣,١٧٠
نسبة الموظفين الذين لديهم تواصل منتظم مع المواطنين: ٢٩.١%	تأسست سنة ٢٠٠٣
نسبة الموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٣.٠%	النسبة المئوية للموظفات: ٣٠.١%

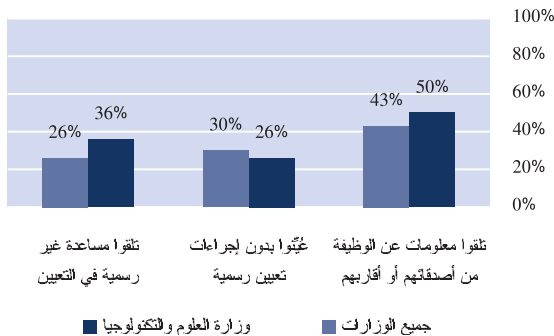
الموظفون الذين أفادوا أنهم يلتزمون دائماً بإجراءات شفافية محددة



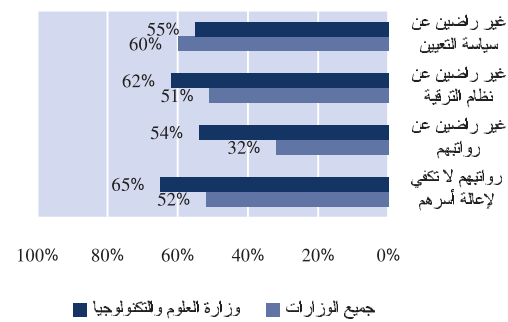
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



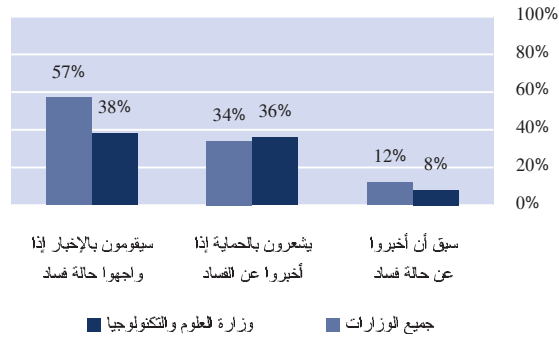
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٤



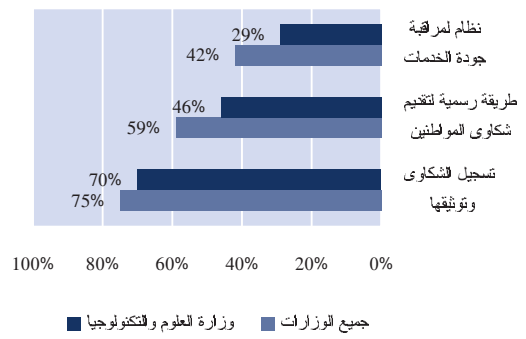
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أُخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم

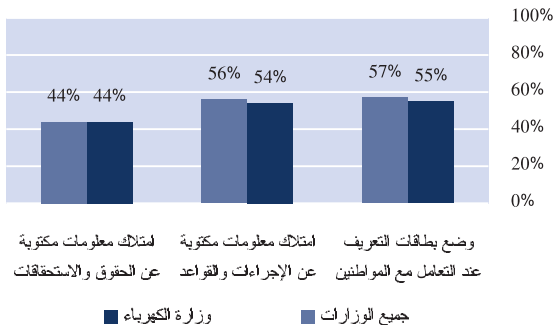


وزارة الكهرباء (الحكومة الفدرالية)

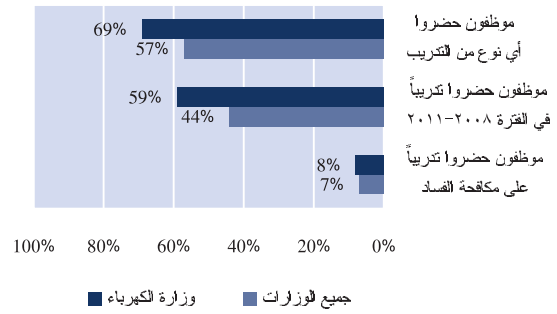
وزارة الكهرباء هي المسؤولة عن إنتاج ونقل وتوزيع الطاقة الكهربائية. ولتنفيذ مهامها، تدير الوزارة مختلف محطات توليد الطاقة وتعمل على صيانتها، إضافة إلى شراء واستعمال الوقود وبناء خطوط الكهرباء وصيانتها وتأهيلها. تصدر الوزارة مختلف أشكال عقود التوريد بما يشمل المعدات الكهربائية وقطع الغيار والأجهزة والوقود والزيت والطاقة والمكينات. تقدم الشكاوى عبر موقع الوزارة الذي يحتوي صفحة خاصة بالشكاوى ترتبط ارتباطاً مباشراً بالبريد الإلكتروني لمكتب المفتش العام. كما يمكن تقديمها عبر الخط الساخن لمكتب المفتش العام أو صندوق الشكاوى أو بشكل شخصي.

عدد الموظفين (٢٠١١): ٧٥,١٥٦	عدد موظفي مكتب المفتش العام (٢٠١١): ١٢٥
تأسست سنة ٢٠٠٣	نسبة الموظفين الذين تواصل منتظم مع المواطنين: ٣١.٥%
النسبة المئوية للموظفات: ٢١.٢%	نسبة الموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٢.٨%

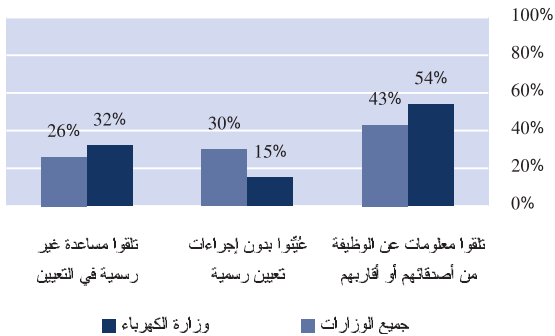
الموظفون الذين أفادوا أنهم يلتزمون دائماً بإجراءات شفافية محددة



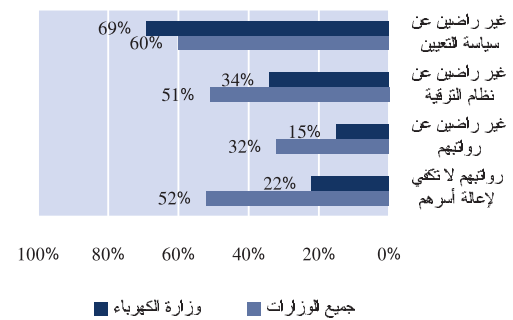
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



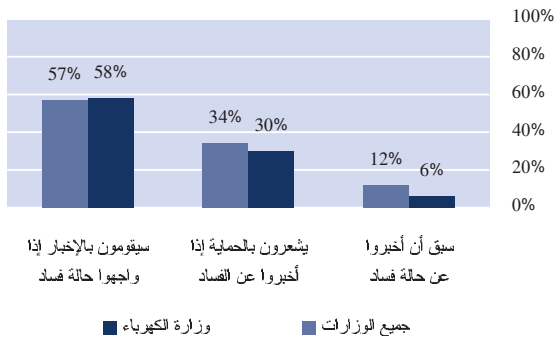
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



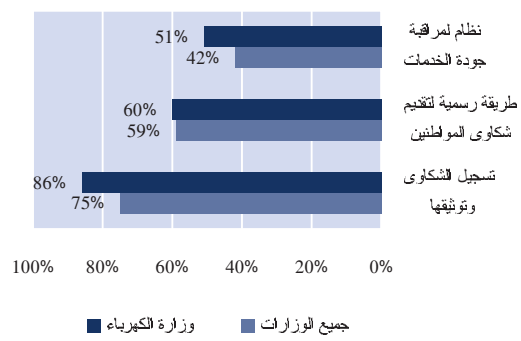
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أُخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



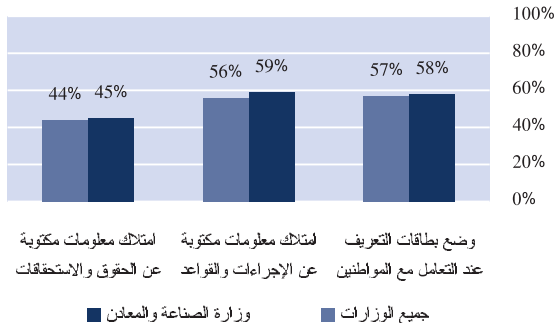
وزارة الصناعة والمعادن (الحكومة الفدرالية)

تهدف وزارة الصناعة والمعادن إلى تنظيم وتطوير الأنشطة الصناعية والمعدنية في العراق وفقاً لمبادئ وسياسات اقتصاد السوق. وتعتمد الوزارة وتنفذ مجموعة واسعة من أنشطة وتدابير تنمية وتنظيم الصناعة، وأنشطة البحث والمسح الجيولوجي. وتدير الوزارة أكثر من ٧٠ شركة صناعية عامة بما يشمل شركات الأسمدة، والإطارات، والزجاج، والصلب، والإسمنت، والسجاد، والمواد الكيميائية، والأجهزة الكهربائية، والبناء، والتعدين، والجلود، والصوف، والقطن، والسكر والتبغ.

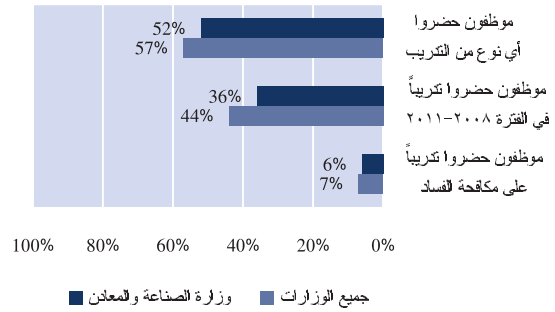
ويمكن الإخبار عن شكاوى الفساد عبر وسائل مختلفة، بما في ذلك الخط الساخن، والفاكس، وصندوق الشكاوى، والبريد الإلكتروني، والبريد العادي أو شخصياً لمكتب المفتش العام أو مكتب شؤون الموظفين.

عدد موظفي مكتب المفتش العام (٢٠١١): ٩٥	عدد الموظفين (٢٠١١): ١٨١,٩٦٠
نسبة الموظفين الذين لديهم تواصل منتظم مع المواطنين: ١٧.٢%	تأسست سنة ١٩٥٩
نسبة الموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٢.٧%	النسبة المئوية للموظفات: ١٥.٠%

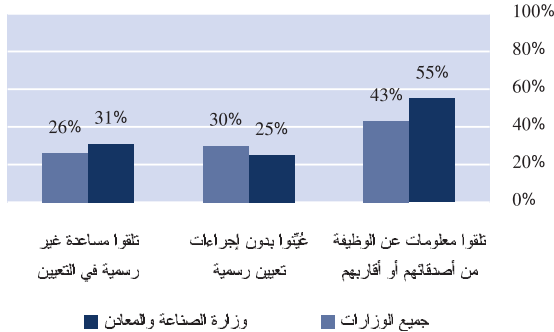
الموظفون الذين أفادوا أنهم يلتزمون دائماً بإجراءات شفافية محددة



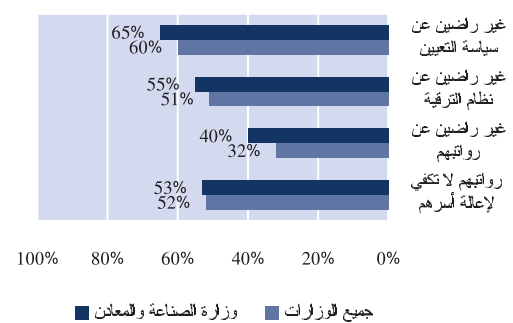
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



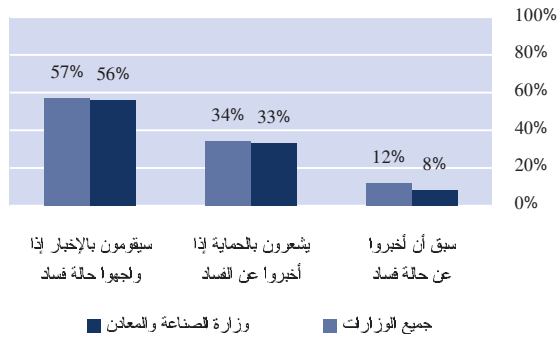
الموظفون المعيّون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



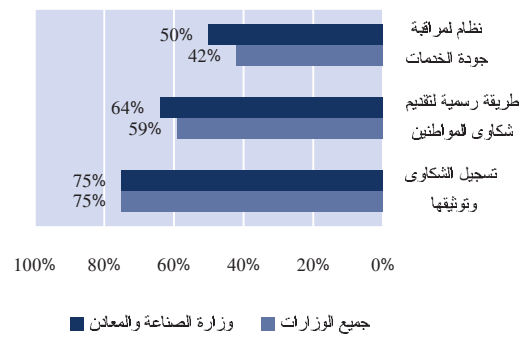
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أُخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



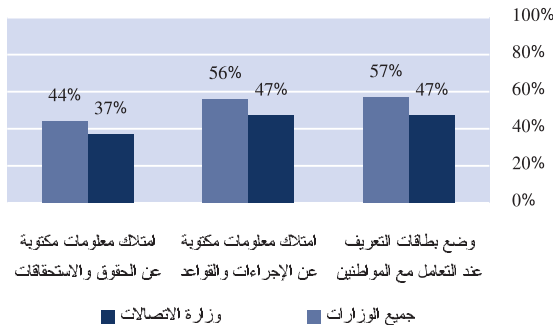
وزارة الاتصالات (الحكومة الفدرالية)

أحدثت وزارة الاتصالات سنة ٢٠٠٣ بقرار سلطة الائتلاف المؤقتة رقم ١٣. تقدم الوزارة من خلال الشركات التابعة لها (الشركة العامة للاتصالات والبريد والشركة العامة لخدمات الإنترنت وشركة السلام العامة) خدمات الاتصالات السلكية واللاسلكية والبريد والإنترنت والتحكم الإلكتروني وحماية الاتصالات. وتصدر الوزارة مختلف عقود التوريد المتعلقة ببناء وإمداد مرافق الاتصالات السلكية واللاسلكية.

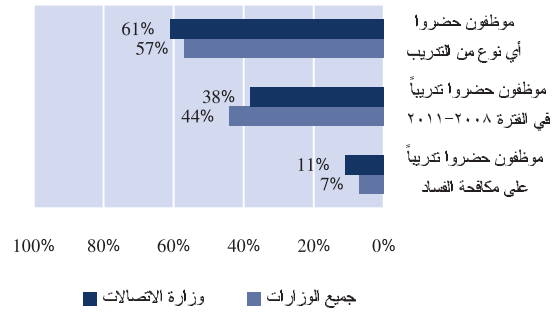
يتم الإبصار عن شكاوى الفساد الإداري والمالي عبر الخط الساخن لمكتب المفتش العام، أو لدى مكتب الوزير أو عبر إحدى هيئات مكافحة الفساد في العراق.

عدد موظفي مكتب المفتش العام (٢٠١١): ١٠٦	عدد الموظفين (٢٠١١): ٢,٥٤٦
نسبة الموظفين الذين تواصل منتظم مع المواطنين: ٣٩.٧%	تأسست سنة ٢٠٠٣
نسبة الموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٤.٥%	النسبة المئوية للموظفات: ٣٥.٩%

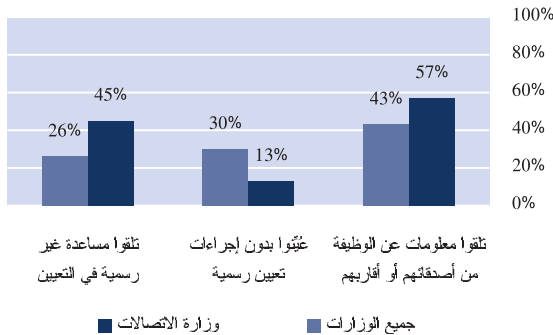
الموظفون الذين أفادوا أنهم يلتزمون دائماً بإجراءات شفافية محددة



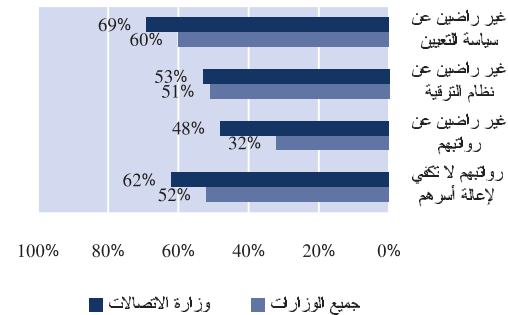
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



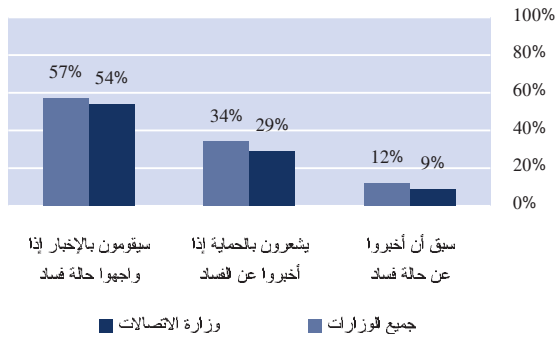
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٤



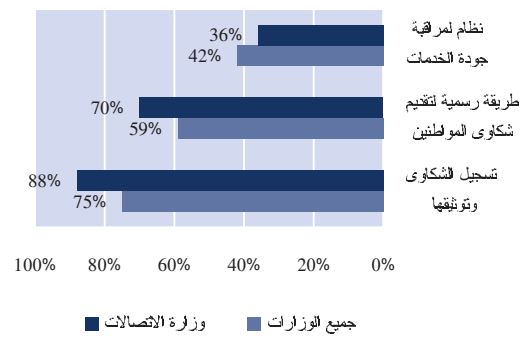
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



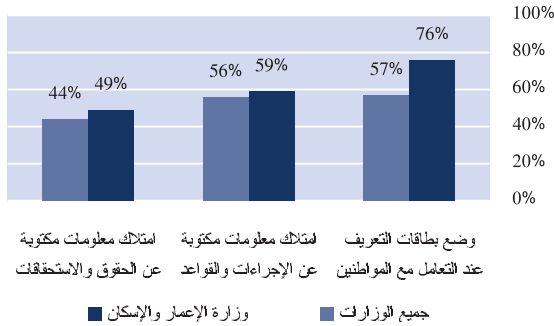
وزارة الإعمار والإسكان (الحكومة الفدرالية)

أحدثت وزارة الإعمار والإسكان في عشرينيات القرن الماضي، وتعمل الآن بموجب القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٨٧. تضع الوزارة خططاً في مجالات المباني والمسكن والطرق والجسور والمطارات وغيرها من مشاريع البناء، كما تجري الدراسات وتقوم بأنشطة مراقبة الجودة وتنفيذ مشاريع بناء محددة، إما عن طريق الشركات العامة التابعة لها أو من خلال شركات القطاع الخاص المحلي أو الشركات الدولية. وتتمحور معظم عقود التوريد في الوزارة بمشاريع بناء المجمعات السكنية والمباني والطرق والجسور.

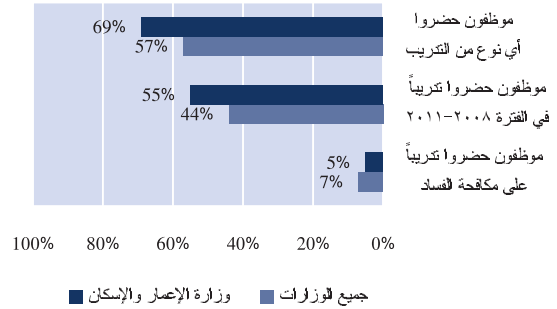
يمكن الإبصار عن شكاوى الفساد عبر صناديق الشكاوى، أو البريد الإلكتروني، أو الخط الساخن، أو بشكل شخصي لدى مكتب المفتش العام، الذي يتابع بدوره عمليات التحقيق والتفتيش والتحقق والتدقيق.

عدد الموظفين (٢٠١١): ٢٣,١٧٤
 تأسست في عشرينيات القرن الماضي
 النسبة المئوية للموظفات: ٢٤.٨%
 نسبة الموظفين الذين لديهم تواصل منتظم مع المواطنين: ٢٨.٧%
 نسبة الموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٣.٥%

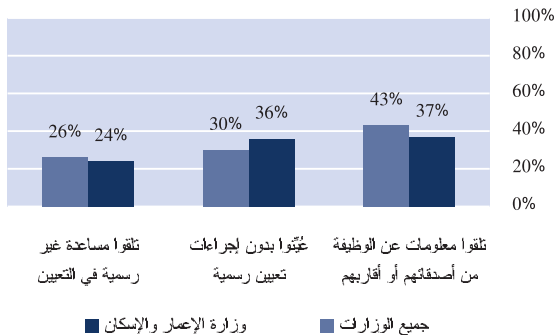
الموظفون الذين أفادوا أنهم يلتزمون دائماً بإجراءات شفافية محددة



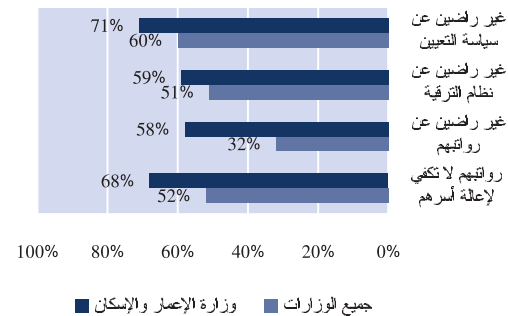
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



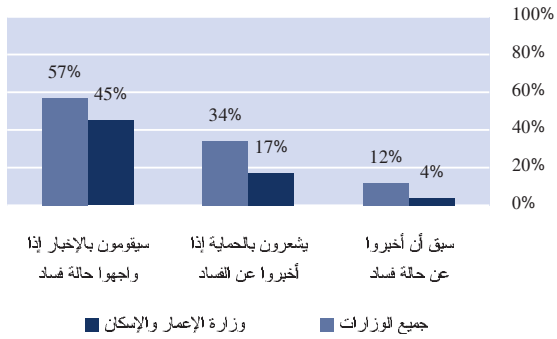
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



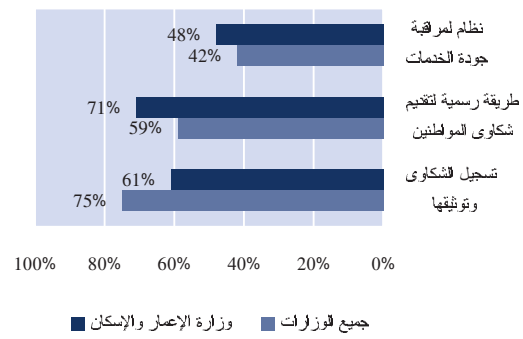
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أُخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعرون منهم بالحماية



الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



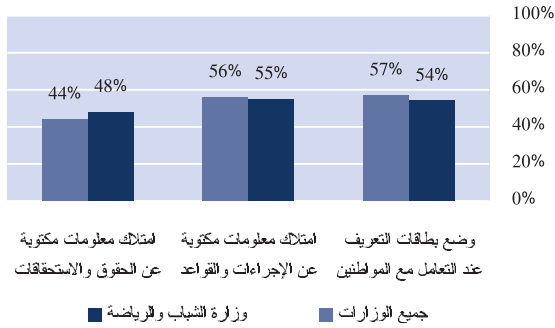
وزارة الشباب والرياضة (الحكومة الفدرالية)

حلت وزارة الشباب والرياضة محل هيئة الشباب والرياضة بعد سنة ٢٠٠٣. وتستند ولايتها الحالية إلى القانون الجديد الذي تمت المصادقة عليه سنة ٢٠١١. ووفقاً لهذا القانون، تعد وزارة الشباب والرياضة وزارة خدمية وهي الهيئة الحكومية الرسمية العليا التي تعنى بشؤون الشباب والرياضة. وإلى جانب التربية البدنية، تعنى الوزارة أيضاً بشؤون الشباب الثقافية والفنية، والطب الرياضي والعلاقات والتعاون على الصعيد الدولي. وبغية الإشراف على عقود التوريد والمناقصات العامة، تم إحداث قسم جديد للعقود سنة ٢٠١١ والتي تتمحور بمعظمها حول اللوازم والمعدات الرياضية.

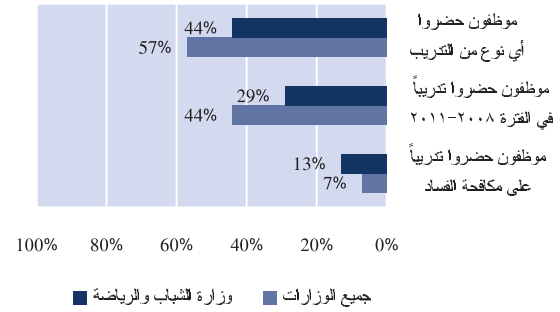
يمكن الإبصار عن شكاوى الفساد لدى مكتب المفتش العام، بما في ذلك صناديق الشكاوى في كل مديرية، أو عن طريق البريد الإلكتروني أو الخط الساخن. ويتلقى قسم شكاوى المواطنين على مستوى الوزارة جميع الشكاوى ويحيلها مباشرة إلى مكتب الوزير.

عدد موظفي مكتب المفتش العام (٢٠١١): ١٥٤	عدد الموظفين (٢٠١١): ٥,٨٠٠
نسبة الموظفين الذين تواصل منتظم مع المواطنين: ٢٥.٢%	تأسست سنة ٢٠١١
نسبة الموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٢.٤%	النسبة المئوية للموظفات: ٣٦.٣%

الموظفون الذين أفادوا أنهم يلتزمون دائماً بإجراءات شفافية محددة

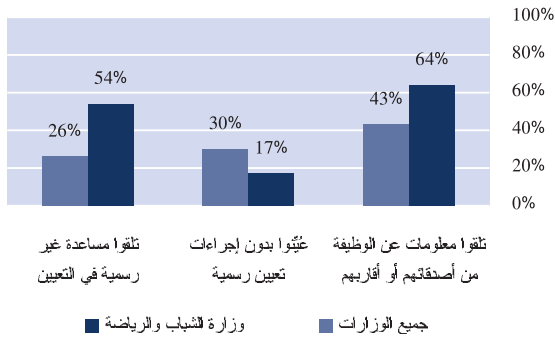


الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد

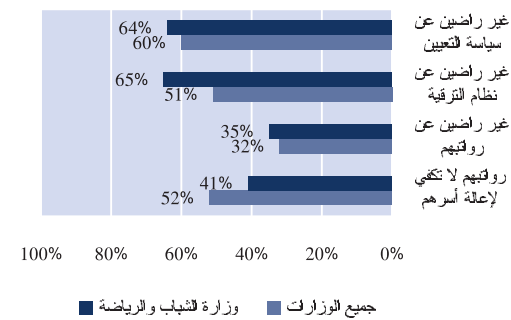


الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة

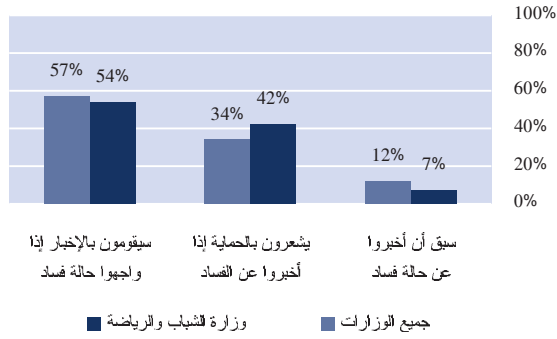
في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



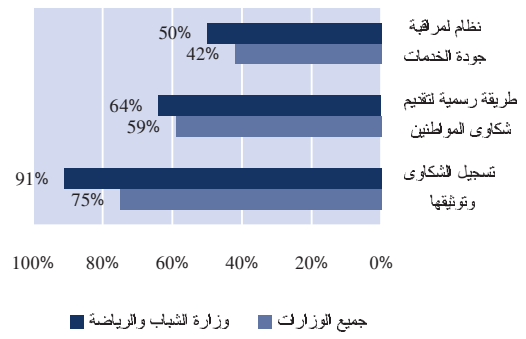
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أُخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



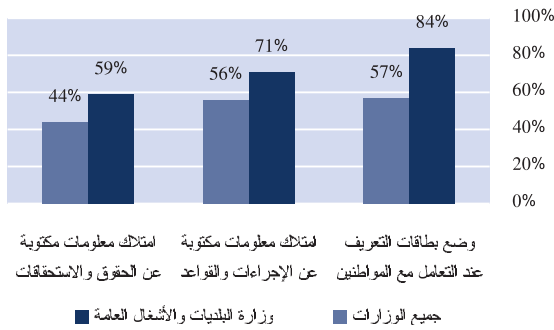
وزارة البلديات والأشغال العامة (الحكومة الفدرالية)

أحدثت الوزارة في سبتمبر/أيلول ٢٠٠٣ بموجب قرار سلطة الائتلاف المؤقتة رقم ٣٣ لتشمل جميع جوانب تقديم خدمات المياه والصرف الصحي والطرق الحضرية، وجمع القمامة والتخلص منها وجوانب تخطيط التنمية العمرانية المرتبطة بالأشغال العامة. وتشمل مهمة الوزارة إعادة تأهيل محطات إمداد المياه الرئيسية ومعالجة مياه الصرف الصحي، وتقديم الخدمات البلدية (تعميد الطرق، والحدائق العامة، وتوزيع الأراضي، والجسور وتأجير العقارات) وغيرها من مشاريع التنمية المحلية. تشمل عقود التوريد والإمداد في الوزارة محطات الضخ وخطوط الأنابيب ومعالجة مياه الصرف الصحي ومحطات تحلية المياه وغيرها من الآلات.

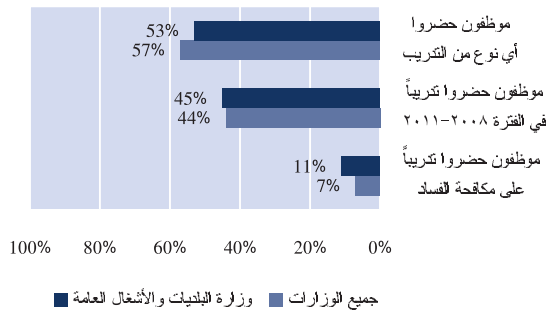
يمكن الإبلاغ عن الشكاوى عن طريق البريد الإلكتروني أو بشكل شخصي لدى دوائر التفتيش في المحافظات، ليتم متابعتها من قبل برنامج تحقيق خاص بالشكاوى، وإذا لزم الأمر عن طريق تشكيل لجان تحقيق.

عدد الموظفين (٢٠١١): ٦٧,٧٠٤	عدد موظفي مكتب المفتش العام (٢٠١١): ٣٤٨
تأسست سنة ٢٠٠٣	نسبة الموظفين الذين تواصل منتظم مع المواطنين: ٥٢.٤%
النسبة المئوية للموظفات: ١٨.٥%	نسبة الموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٦.٥%

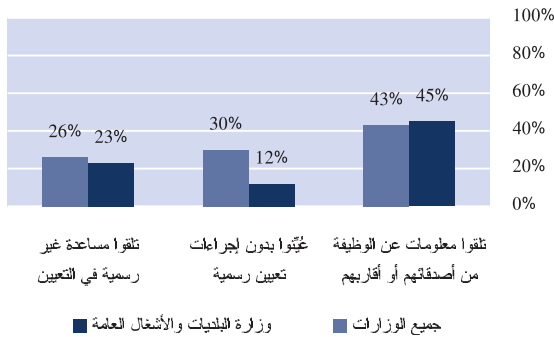
الموظفون الذين أفادوا أنهم يلتزمون دائما بإجراءات شفافية محددة



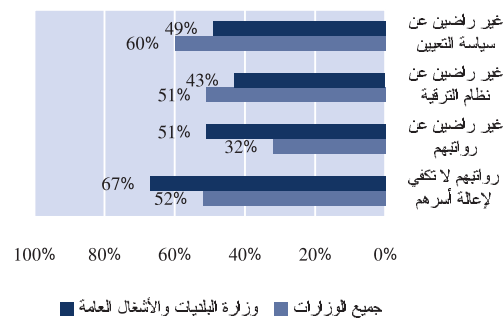
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



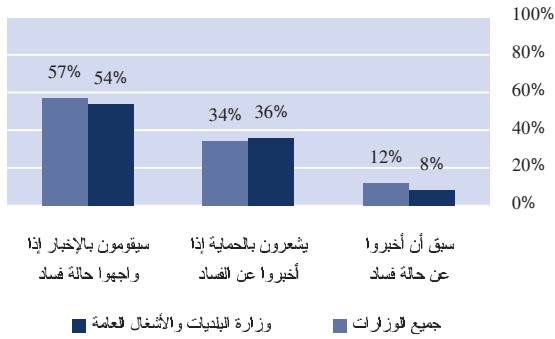
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



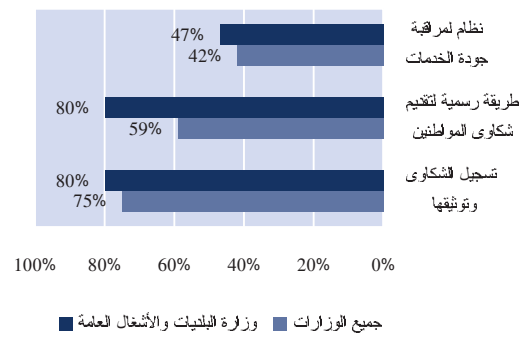
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أُخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعرون منهم بالحماية



الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



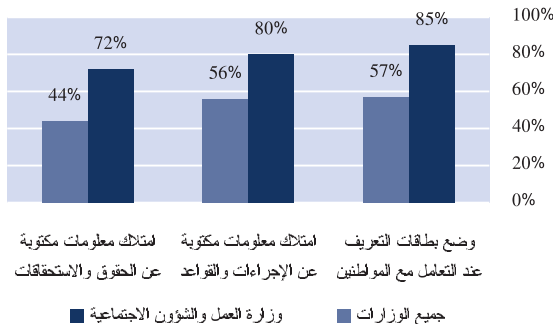
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (الحكومة الفدرالية)

تعمل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بموجب القانون الوزاري رقم ٨ لسنة ٢٠٠٦ وهي مكلفة بتقديم الخدمات والمساعدة للراغبين الأكثر احتياجاً. تدير الوزارة صندوق معاشات الضمان الاجتماعي الخاص ببرنامج الرعاية الاجتماعية للأطفال والمسنين والمعوقين والأرامل والمتقاعدین المحتاجين. كما تشرف على دور الأيتام، ومراكز الرعاية النهارية، ودور رعاية المسنين، ودور المعوقين، ومراكز العمالة وإعادة التأهيل. وترتبط عقود المشتريات والخدمات في الوزارة بشكل أساسي بتنفيذ المشاريع (كالبناء مثلاً) وخدمات الإطعام لدور الرعاية وبرامج العمل والتدريب.

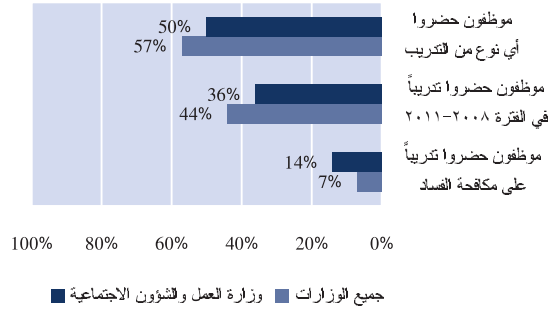
يحقق المفتش العام في تقارير الفساد، وإذا لزم الأمر، يتم تشكيل لجان تحقيق لمتابعة الشكاوى والدعاوى.

عدد الموظفين (٢٠١١): ١٢,٠٢٨	عدد موظفي مكتب المفتش العام (٢٠١١): ١٤٣
تأسست سنة ١٩٣٩	نسبة الموظفين الذين لديهم تواصل منتظم مع المواطنين: ٣٧.٦%
النسبة المئوية للموظفات: ٣٥.٨%	نسبة الموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٢.٩%

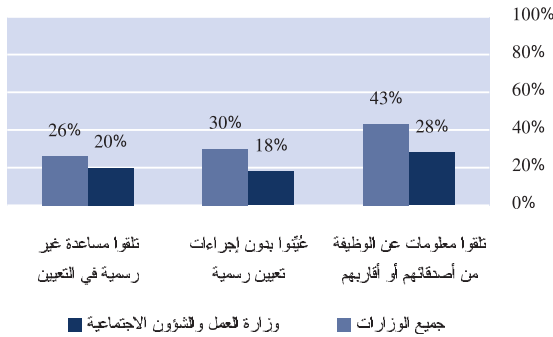
الموظفون الذين أفادوا أنهم يلتزمون دائماً بإجراءات شفافية محددة



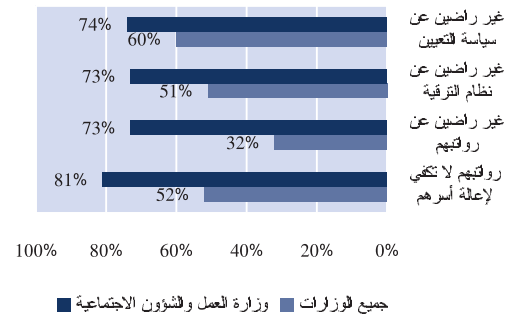
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



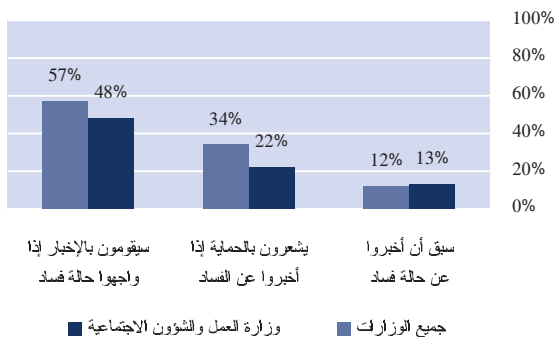
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٤



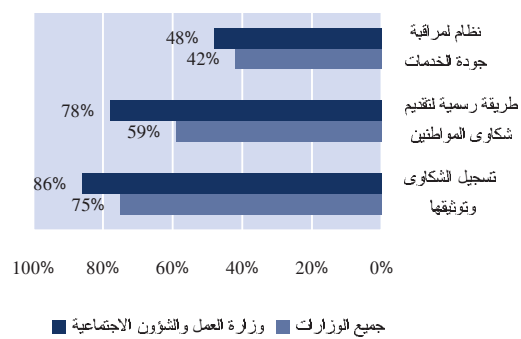
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أُخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعرون منهم بالحماية



الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



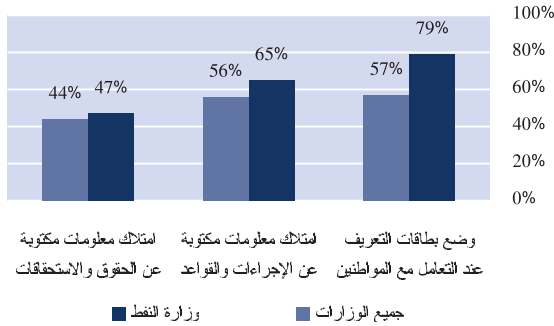
وزارة النفط (الحكومة الفدرالية)

وزارة النفط هي المسؤولة عن إنتاج وتطوير النفط والغاز، فهي تشرف على عمليات التنقيب عن النفط والغاز ونقله وتكريره وتوزيعه وتسويقه من خلال عدد من الشركات العامة العاملة تحت صلاحياتها. تتركز عقود التوريد في الوزارة بشراء مختلف المعدات والمواد والأجهزة (المواد الكيميائية، ومعدات السلامة، وقطع الغيار، والآلات المتخصصة، والصمامات، والصهاريج، وخطوط الأنابيب، والمضخات، والعنفات، والمولدات، وأجهزة القياس، وأبراج الحفر وملحقاتها).

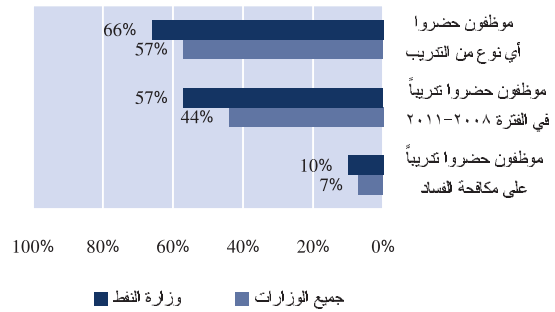
يمكن الإبصار عن شكاوى الفساد لدى مكتب المفتش العام عبر الخط الساخن أو البريد الإلكتروني أو بشكل شخصي. أما على مستوى الوزارة، فيمكن الإبصار عن حالات الفساد عبر صناديق الشكاوى أو البريد الإلكتروني أو بشكل شخصي.

عدد الموظفين (٢٠١١): ١٢١,١٧٦	عدد موظفي مكتب المفتش العام (٢٠١١): ٢٠٧
تأسست سنة ١٩٥٩	نسبة الموظفين الذين لديهم تواصل منتظم مع المواطنين: ٢٤.٠%
النسبة المئوية للموظفات: ١٤.٩%	نسبة الموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٢٠.٥%

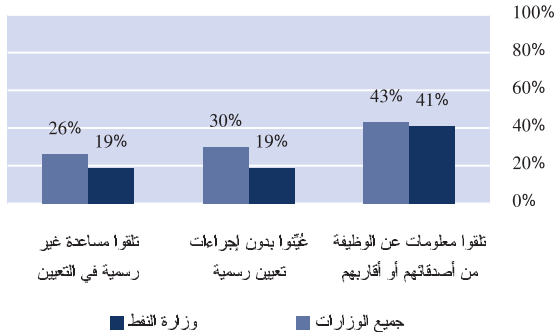
الموظفون الذين أفادوا أنهم يلتزمون دائماً بإجراءات شفافية محددة



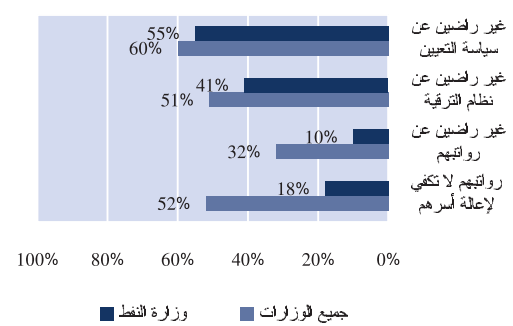
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



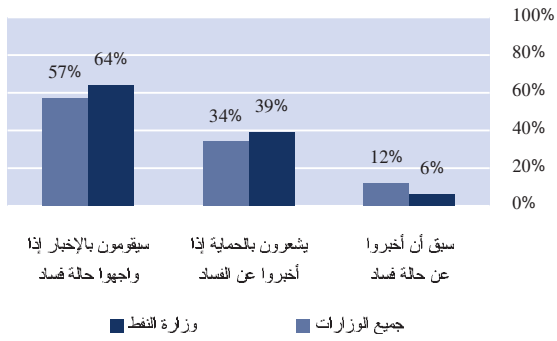
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٤



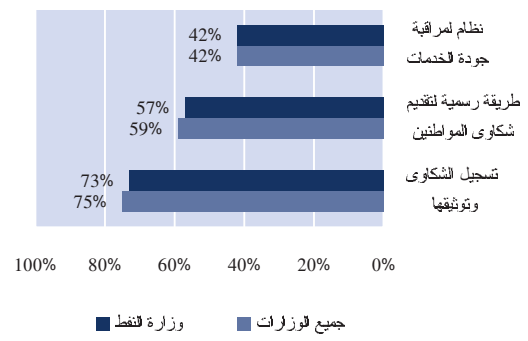
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أُخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



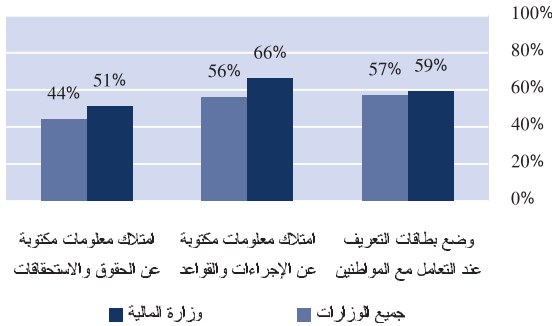
وزارة المالية (الحكومة الفدرالية)

تؤدي وزارة المالية مهامها وخدماتها بموجب القانون المعدل رقم ١ لسنة ١٩٩٠. وتتولى إدارة وتنظيم أموال الدولة والخزينة العامة (رواتب المتقاعدين وموظفي الدولة ومخصصات المشاريع الاستثمارية وغيرها)، وإدارة النظام الضريبي، والإشراف على الأنشطة المصرفية والتأمينية وصياغة السياسات الاقتصادية. وتتمحور عقود الشراء في الوزارة بشكل أساسي حول أنشطتها وخدماتها.

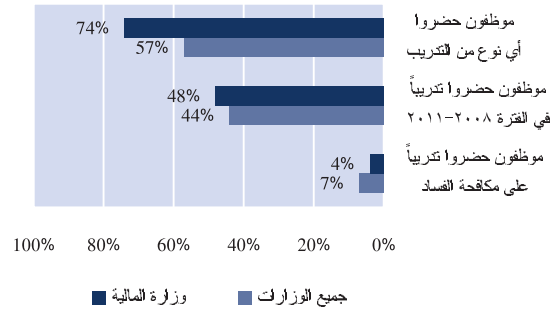
يمكن الإبلاغ عن شكاوى الفساد لدى قسم الشكاوى بمكتب المفتش العام، أو إحدى هيئاته الرقابية المنتشرة في جميع دوائر الوزارة والشركات والهيئات والبنوك في بغداد والمحافظات. كما يمكن الإبلاغ عن الشكاوى على مستوى الوزارة لدى قسم شكاوى المواطنين.

عدد موظفي مكتب المفتش العام (٢٠١١): ١٦٨	عدد الموظفين (٢٠١١): ٣٥,١٦٠
نسبة الموظفين الذين تواصل منتظم مع المواطنين: ٦٦.٢%	تأسست سنة ١٩٢١
نسبة الموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٦.٨%	النسبة المئوية للموظفات: ٥٩.١%

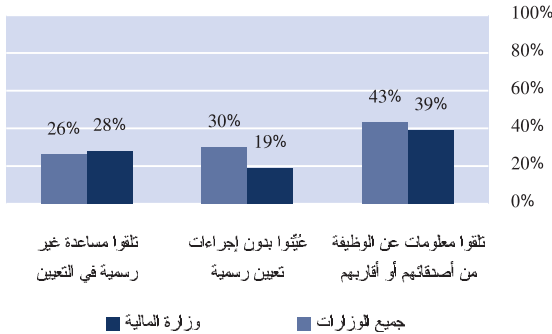
الموظفون الذين أفادوا أنهم يلتزمون دائما بإجراءات شفافية محددة



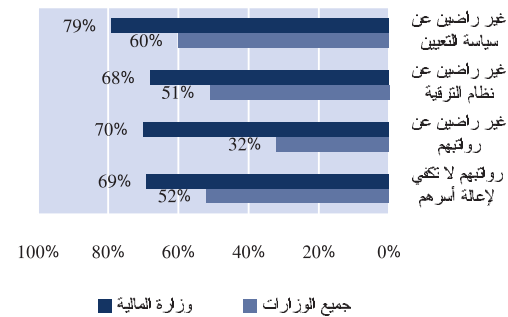
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



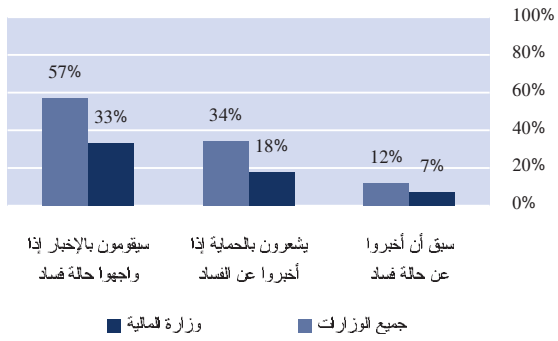
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



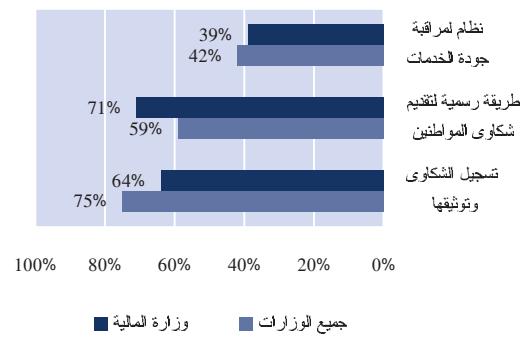
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أُخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعرون منهم بالحماية



الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم

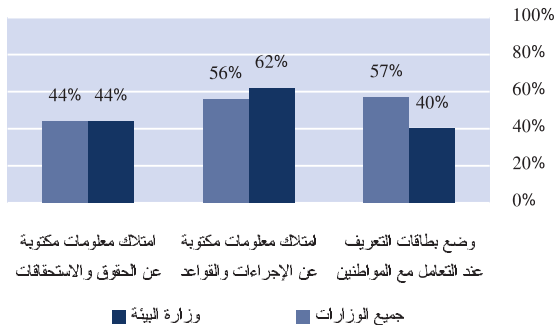


وزارة البيئة (الحكومة الفدرالية)

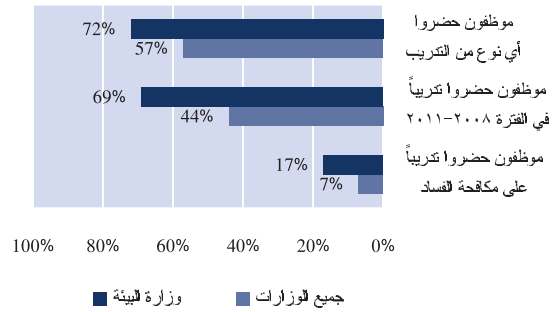
أحدثت وزارة البيئة في سبتمبر/أيلول سنة ٢٠٠٣ بقرار سلطة الائتلاف المؤقتة رقم ٤٤ بغية تنفيذ مشاريع وبرامج تحسين البيئة وتعزيز الصحة البيئية. وترصد الوزارة الأنشطة الصناعية، واستخدام الطاقة، والحيوانات والنباتات والمحميات الطبيعية، وتقوم باقتراح السياسات ومشاريع القوانين، ووضع خطط حماية البيئة، وإجراء الدراسات والمسوحات واختبارات السلامة البيئية وتقييمات أثر المشاريع. يختص العديد من أنشطة الوزارة بالرقابة والإشراف على أنشطة الوزارات الأخرى ذات الطابع البيئي. وغالباً ما ترتبط عقود التوريد في الوزارة بشراء معدات مختبرات مراقبة البيئة ومشاريع الإنشاءات والاستشارات البيئية. يمكن الإبصار عن شكاوى الفساد لدى مكتب المفتش العام عبر الخط الساخن أو البريد العادي أو الإلكتروني أو صندوق الشكاوى. وعلى مستوى الوزارة، يمكن تقديم الشكاوى إلى مكتب شؤون الموظفين.

عدد الموظفين (٢٠١١): ٢,٠٣٩	عدد موظفي مكتب المفتش العام (٢٠١١): ٨٠
تأسست سنة ١٩٥٩	نسبة الموظفين الذين لديهم تواصل منتظم مع المواطنين: ٢٧.٥%
النسبة المئوية للموظفات: ١٥.٠%	نسبة الموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٥.٠%

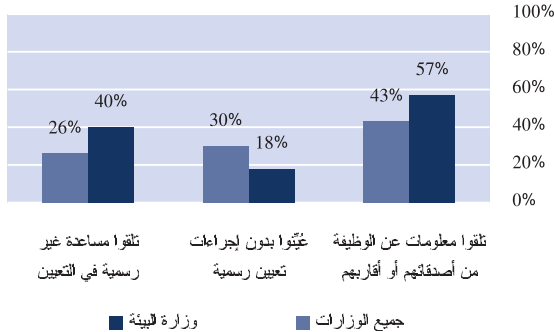
الموظفون الذين أفادوا أنهم يلتزمون دائماً بإجراءات شفافية محددة



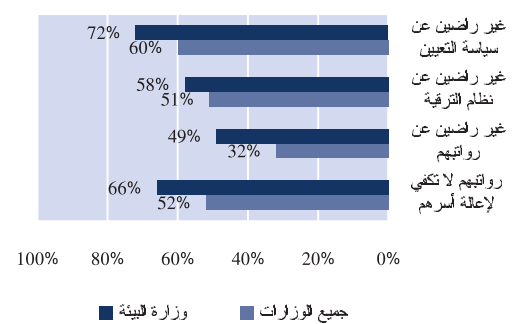
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



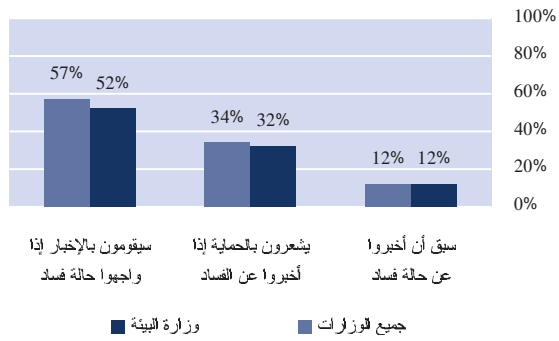
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



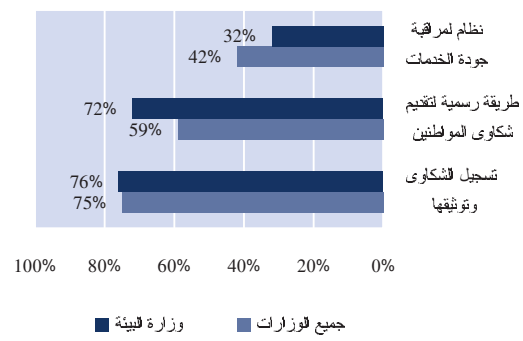
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أُخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعرون منهم بالحماية



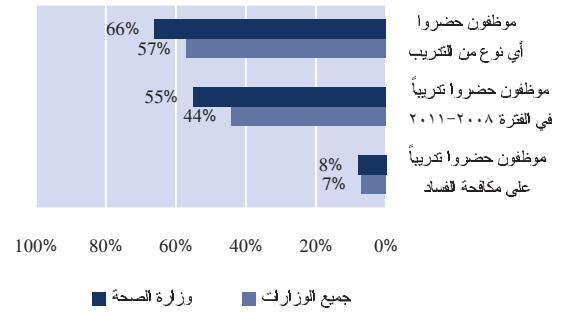
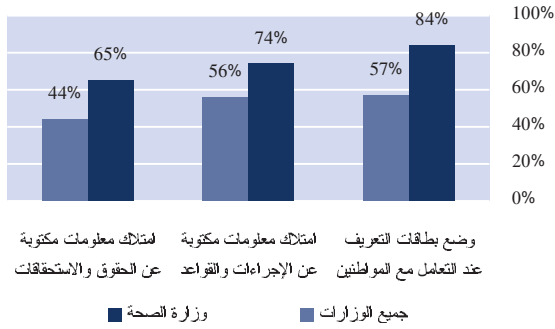
الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



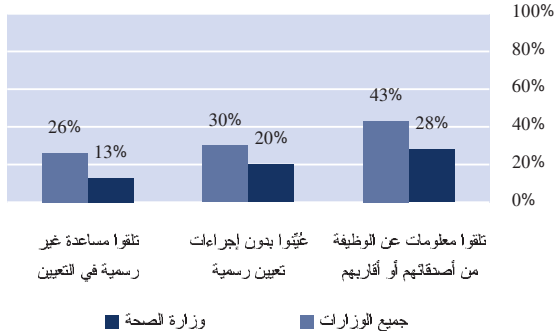
وزارة الصحة (الحكومة الفدرالية)

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ١٥٢,٧٩٠
النسبة المئوية للموظفات: ٣٢.٦%
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٦٠.٧%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٣.٧%

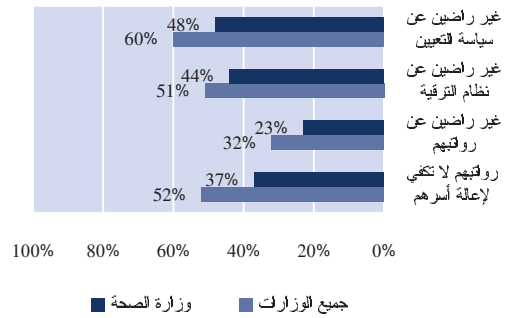
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب
الموظفون حضروا تدريباً في الفترة ٢٠٠٨-٢٠١١
موظفون حضروا تدريباً على مكافحة الفساد



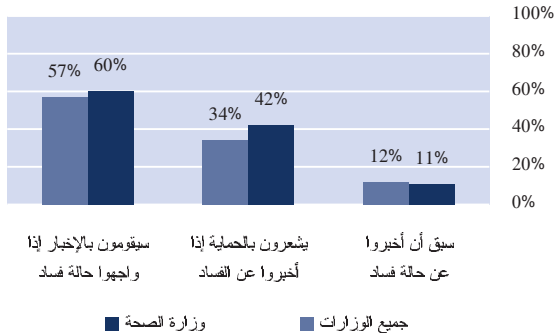
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



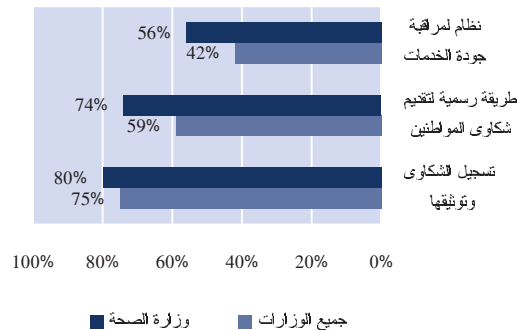
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



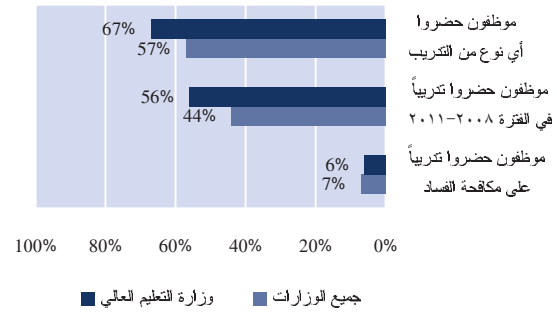
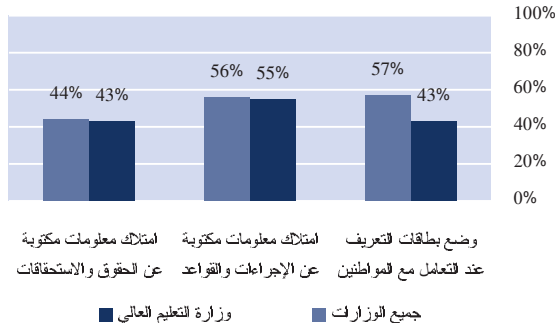
الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



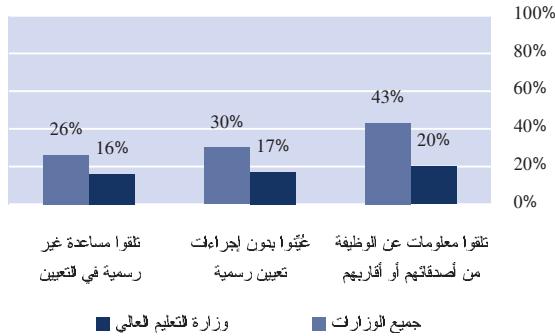
وزارة التعليم العالي (الحكومة الفدرالية)

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ٨٤,١٥٩
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٤٠.٦%
النسبة المئوية للموظفات: ٣٦.٤%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ١.٨%

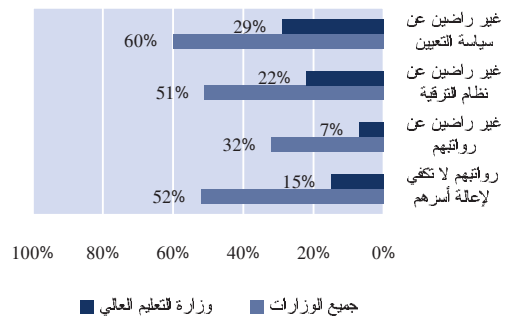
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب
الموظفون حضروا تدريباً في الفترة ٢٠٠٨-٢٠١١
موظفون حضروا تدريباً على مكافحة الفساد



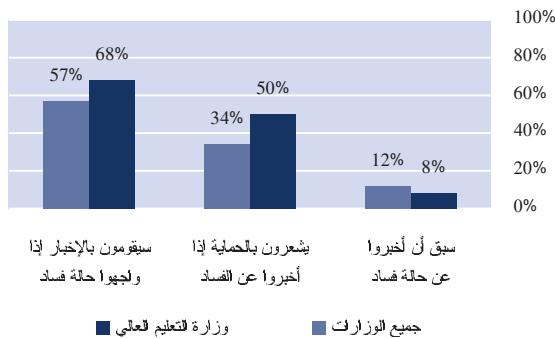
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



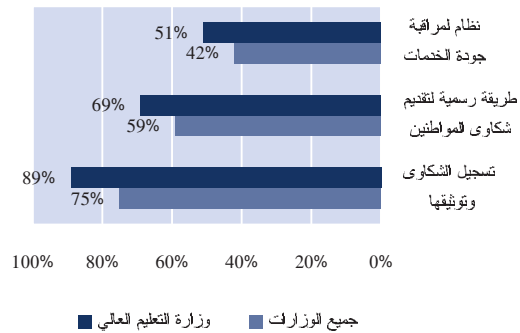
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم

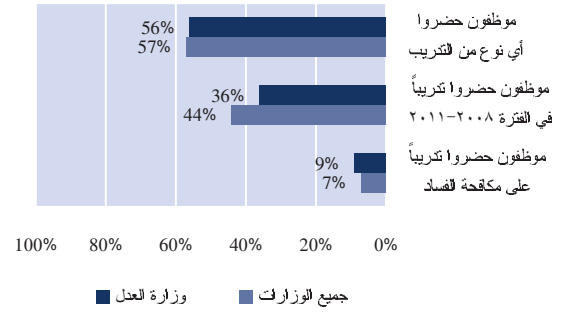
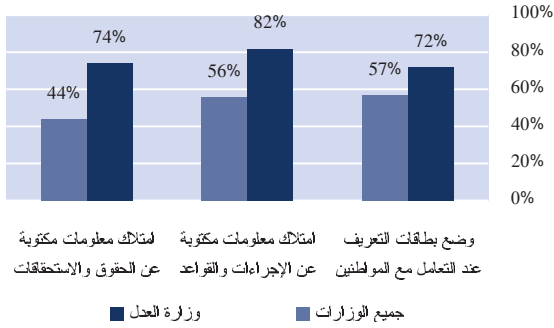


وزارة العدل (الحكومة الفدرالية)

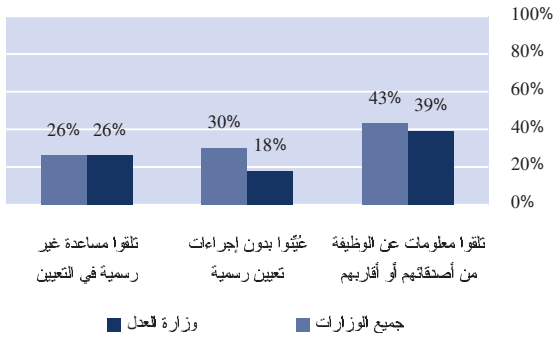
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٥٦.٦%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٨.٤%

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ٢٣,٣٦٢
النسبة المئوية للموظفات: ٤١.٢%

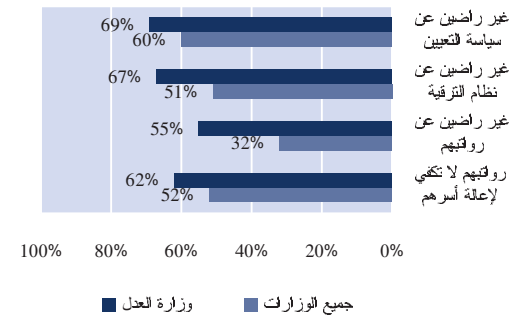
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الموظفين الذين أقادوا أنهم يلتزمون دائما بإجراءات شفافية محددة الفساد



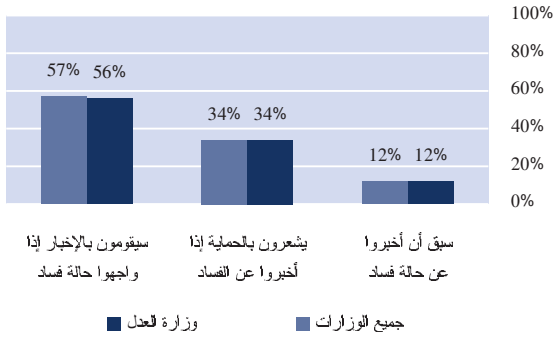
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



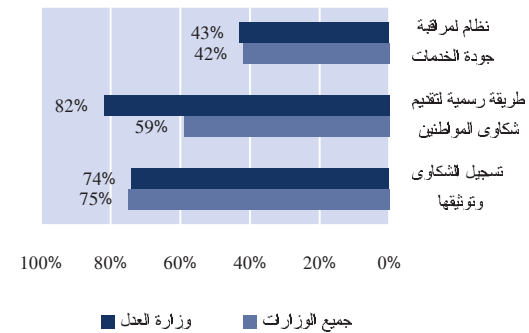
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



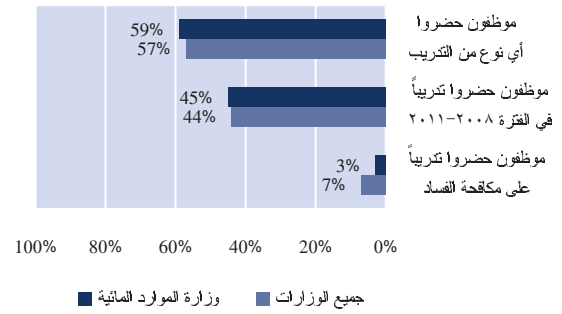
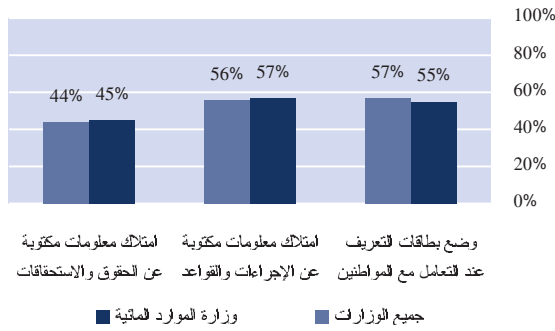
الموظفون الذين أقادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



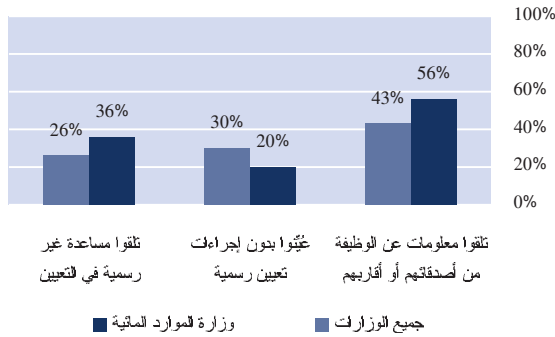
وزارة الموارد المائية (الحكومة الفدرالية)

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ٢٠,٥٦٩ النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٣٨.٩%
 النسبة المئوية للموظفات: ٢٢.٩% النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٤.٣%

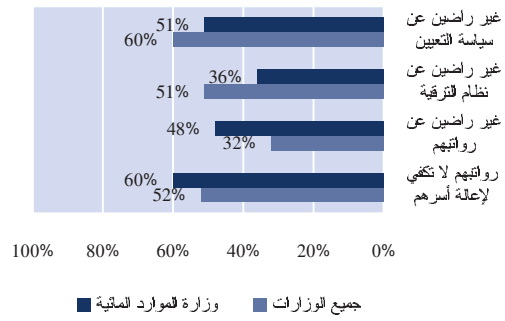
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد الذين أقدموا أنهم يلتزمون دائما بإجراءات شفافية محددة



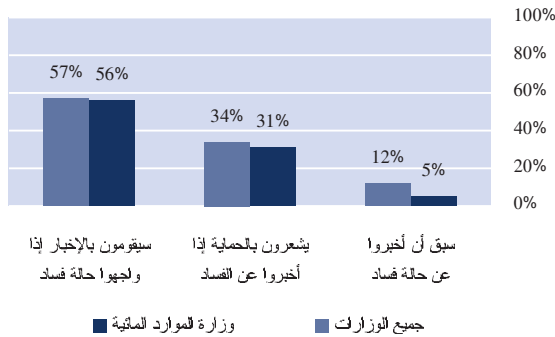
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٤



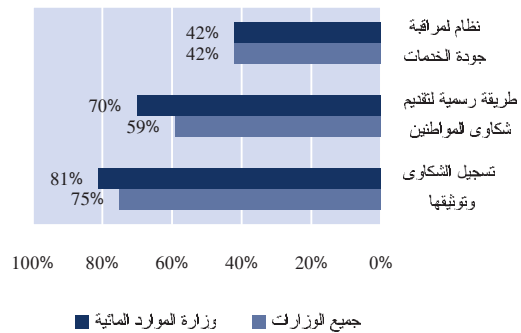
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أقدموا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم

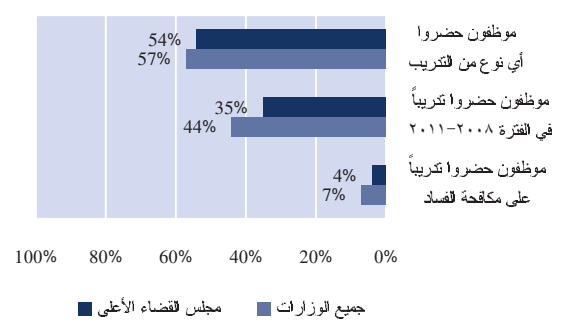
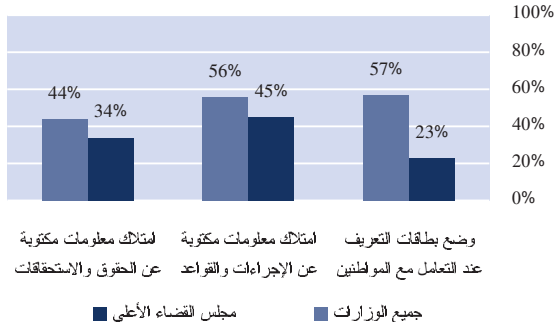


مجلس القضاء الأعلى (الحكومة الفدرالية)

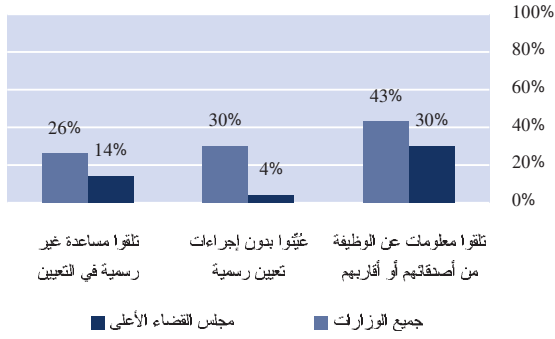
عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ١١,٠٦٢
النسبة المئوية للموظفات: ٣٥.١%

النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٥٨.٤%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٥.٢%

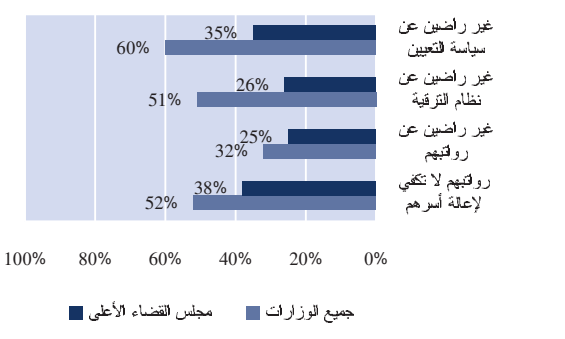
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب
موظفون حضروا تدريباً في الفترة ٢٠٠٨-٢٠١١
موظفون حضروا تدريباً على مكافحة الفساد



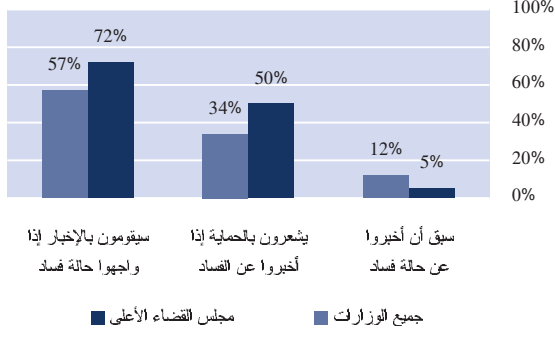
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



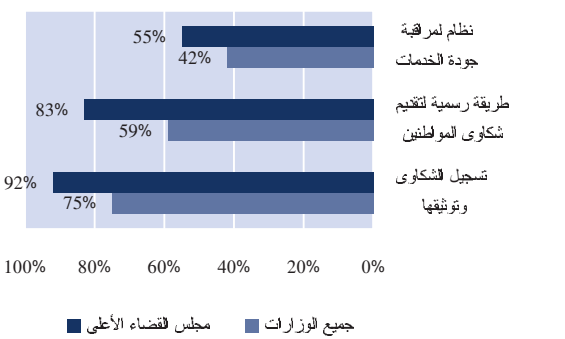
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



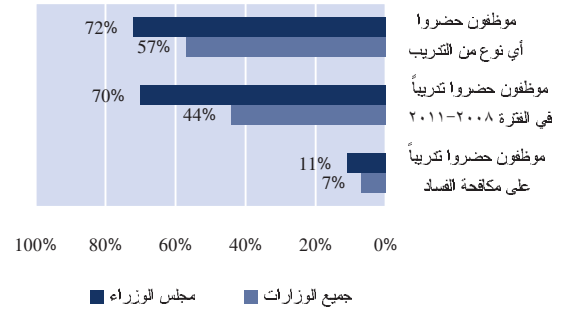
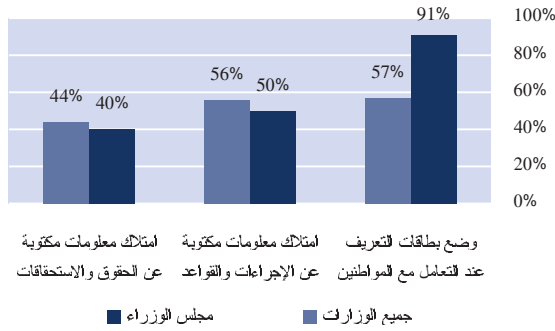
الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



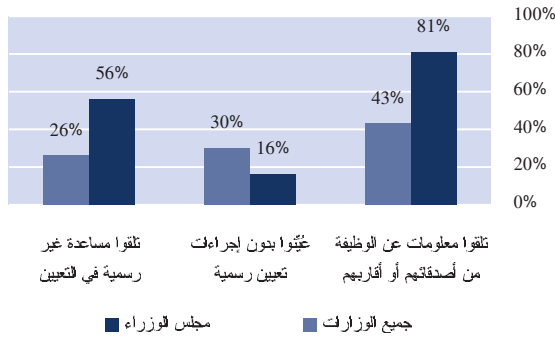
مجلس الوزراء (الحكومة الفدرالية)

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ؟
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ١٤.٠%
النسبة المئوية للموظفات: ٢٢.٠%

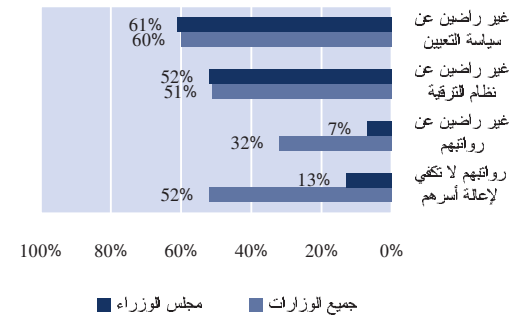
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



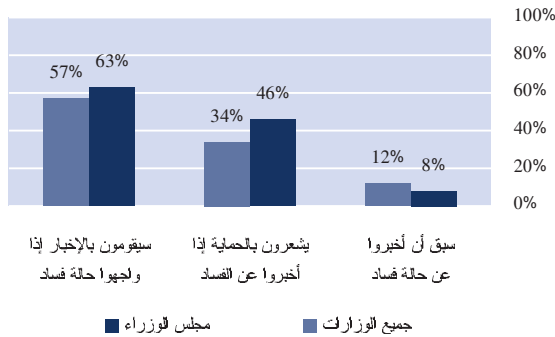
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



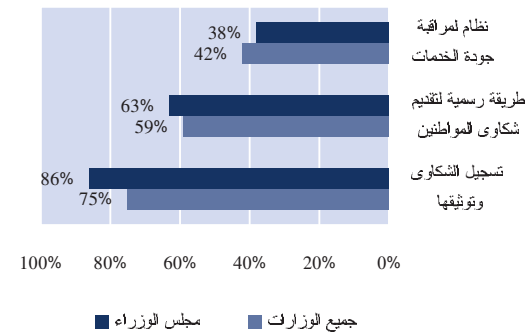
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أقادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم

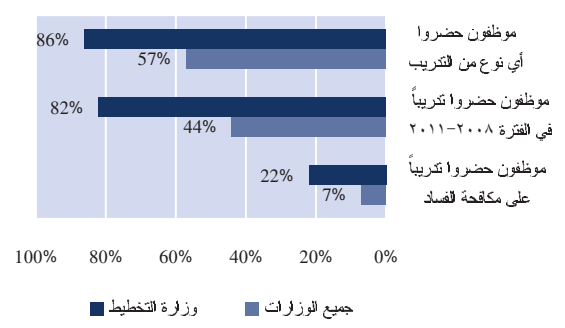
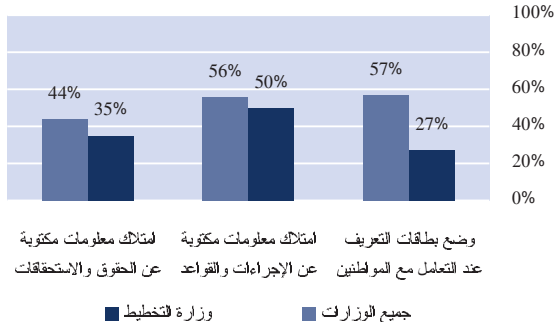


وزارة التخطيط (الحكومة الفدرالية)

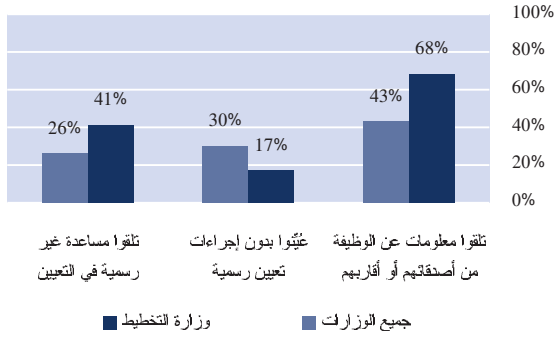
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٢٤.٨%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٢.٧%

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ٣,٢١٩
النسبة المئوية للموظفات: ٤٦.٠%

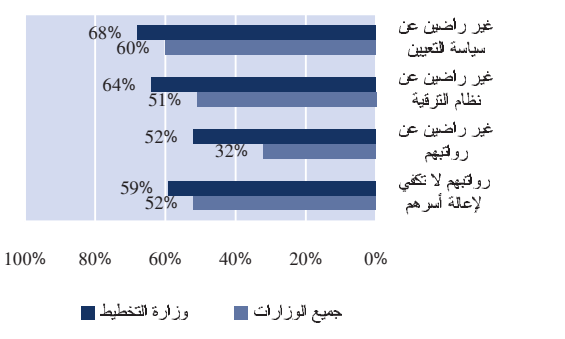
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



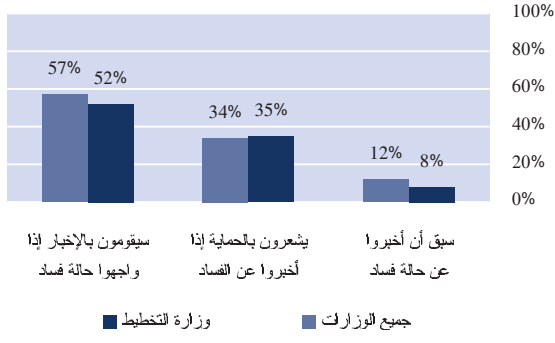
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٤



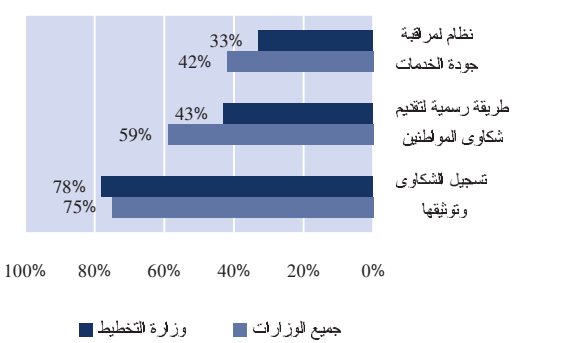
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم

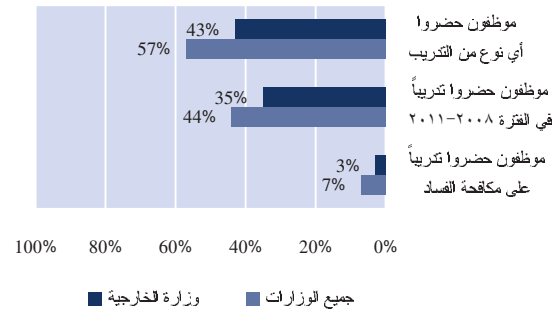
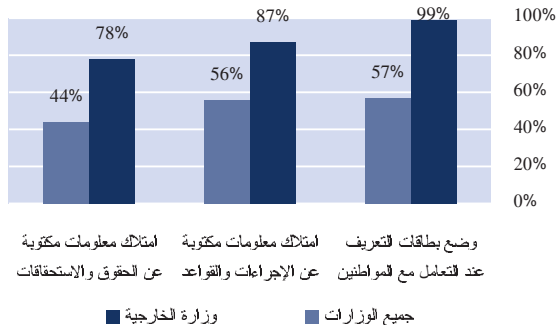


وزارة الخارجية (الحكومة الفدرالية)

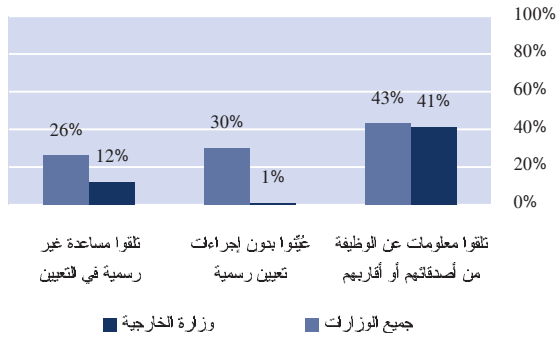
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ١٢.٣%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح:؟

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ٢,٢٣٢
النسبة المئوية للموظفات: ٣٠.٤%

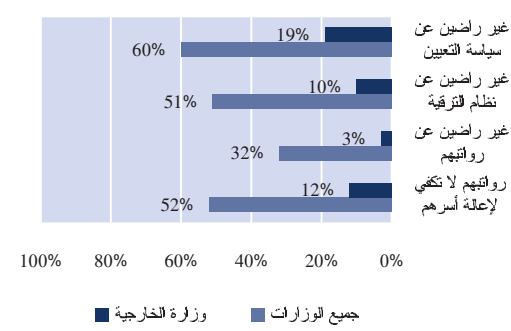
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



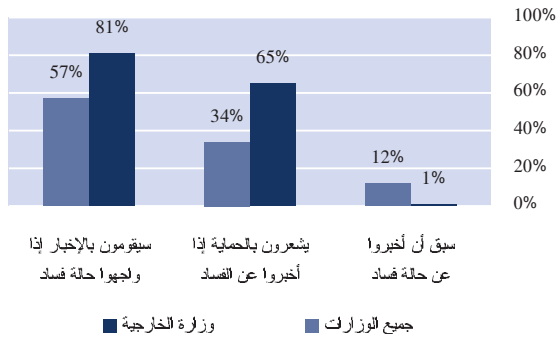
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٤



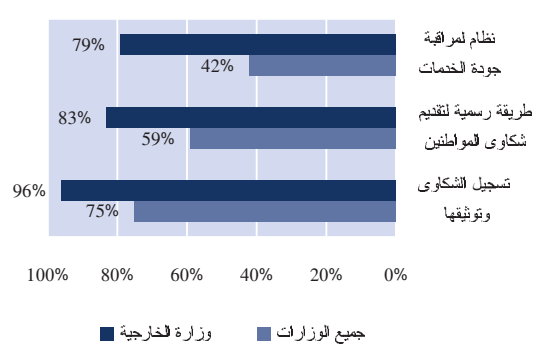
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



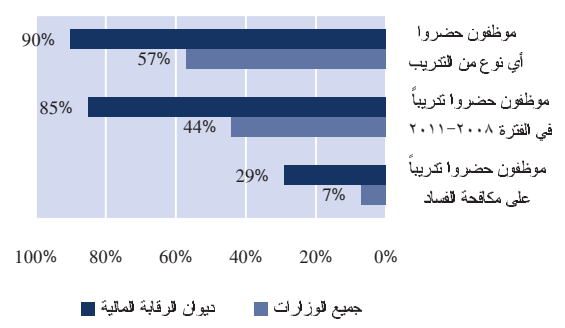
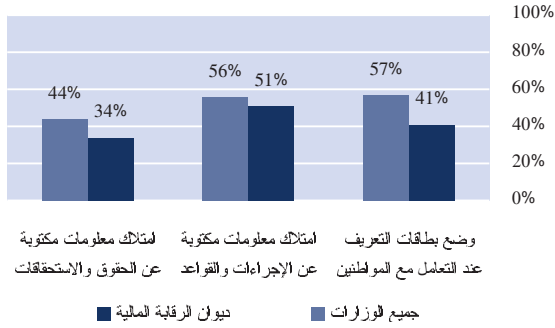
الموظفون الذين أقدموا بوجوب آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



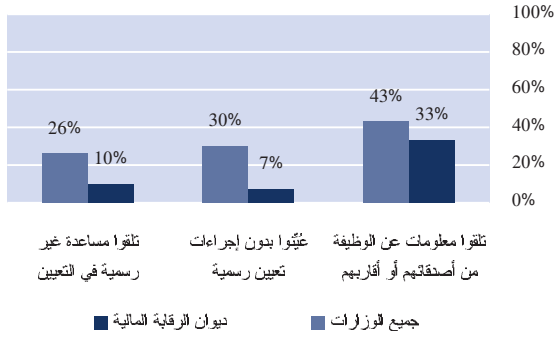
ديوان الرقابة المالية (الحكومة الفدرالية)

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ٢٠١٤٥ النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٥.٢%
 النسبة المئوية للموظفات: ٣٧.٨% النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٣.٣%

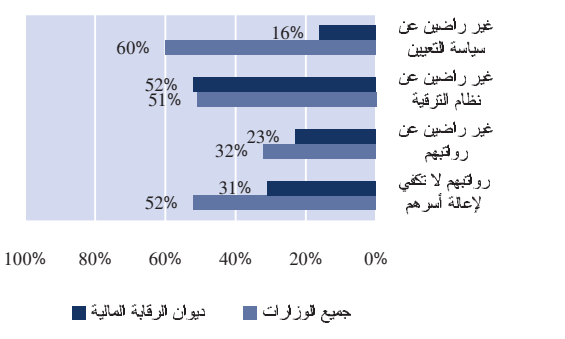
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الموظفين الذين أقادوا أنهم يلتزمون دائما بإجراءات شفافية محددة الفساد



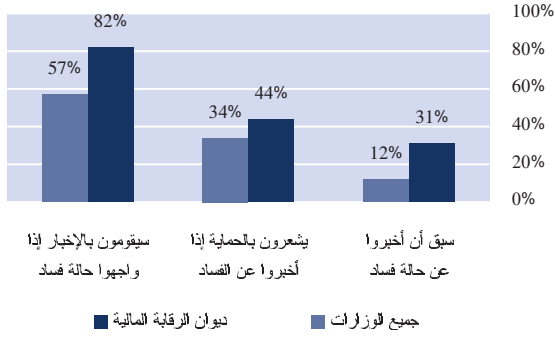
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



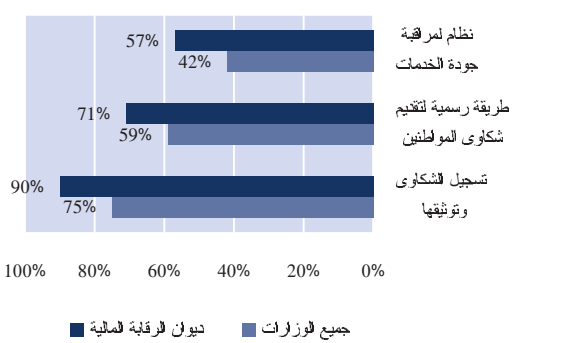
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أقادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم

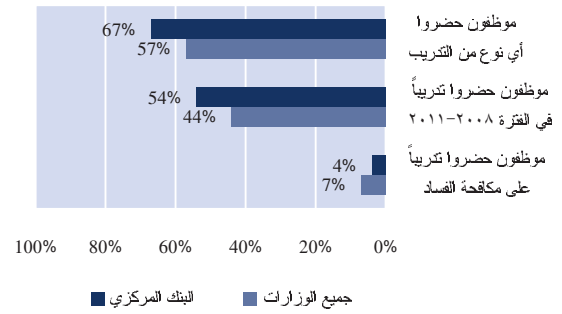
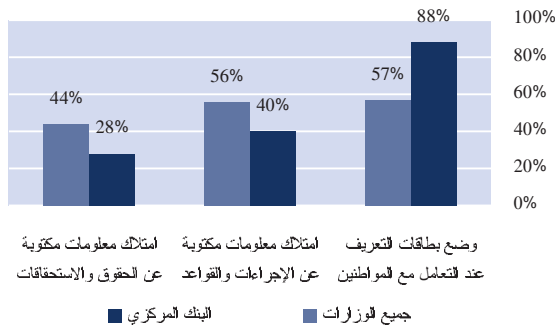


البنك المركزي (الحكومة الفدرالية)

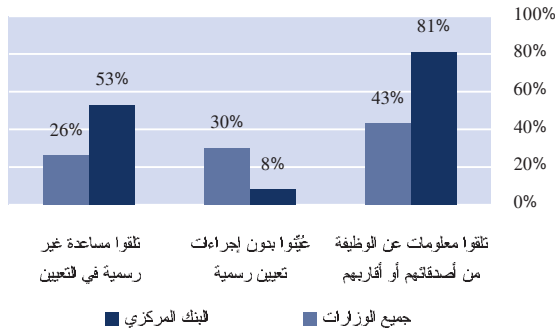
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٢٠٠٢%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ؟

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ١,٨٠٢
النسبة المئوية للموظفات: ٧٦.٩%

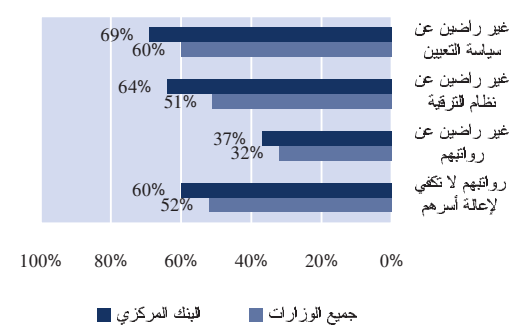
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



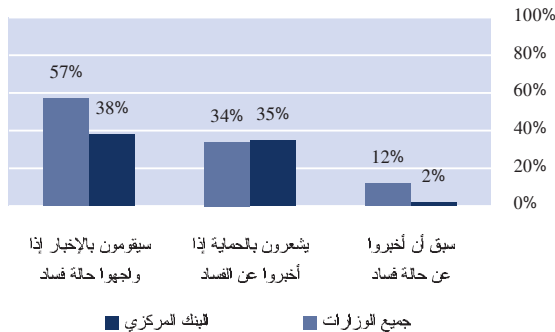
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



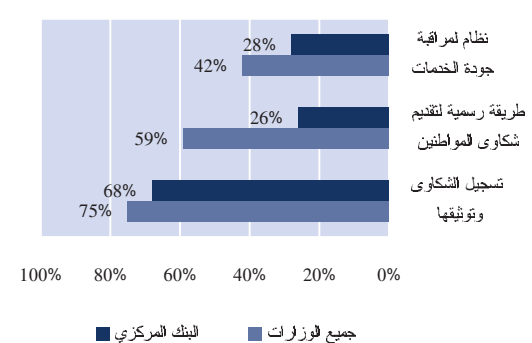
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أقادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم

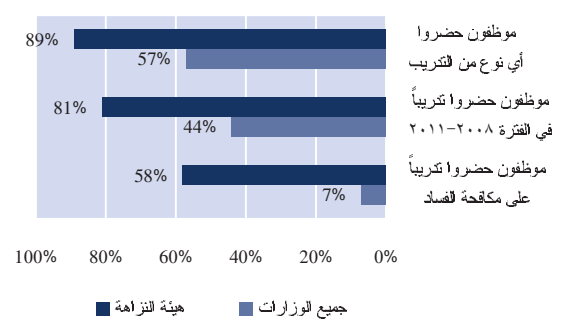
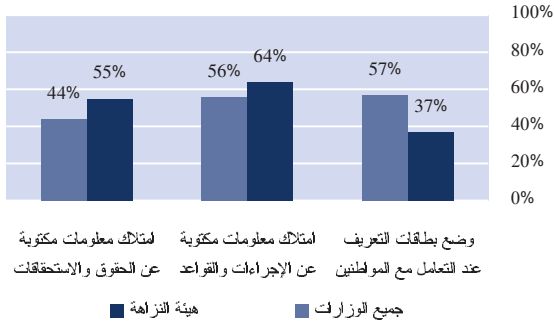


هيئة النزاهة (الحكومة الفدرالية)

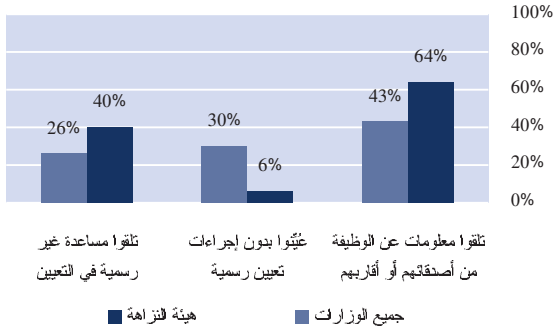
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٢٥.٨%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٢.٤%

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ١,٧٥٦
النسبة المئوية للموظفات: ١٤.١%

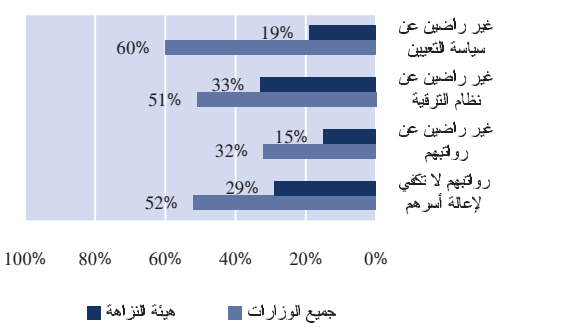
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الموظفين الذين أقادوا أنهم يلتزمون دائما بإجراءات شفافية محددة الفساد



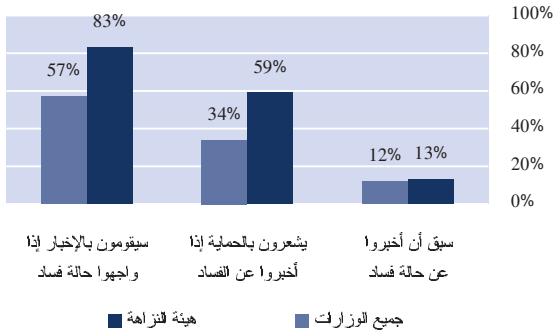
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



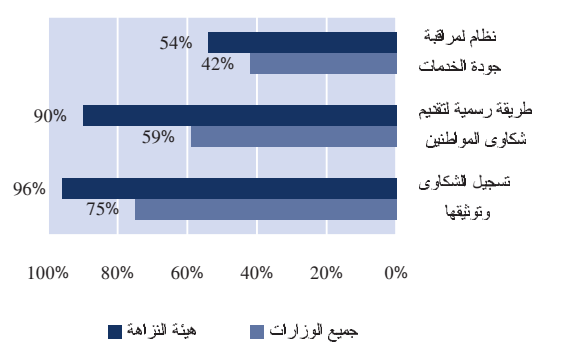
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



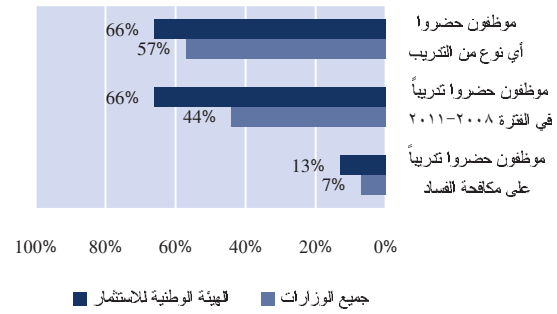
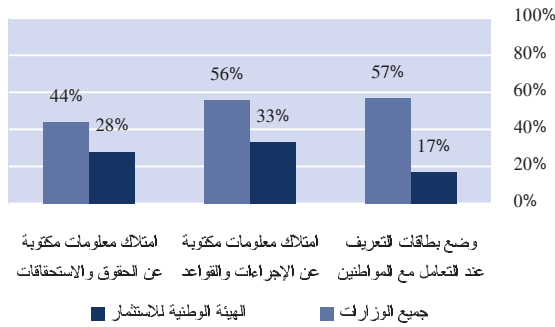
الموظفون الذين أقادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



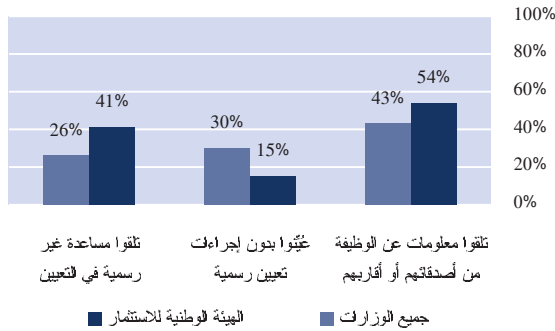
الهيئة الوطنية للاستثمار (الحكومة الفدرالية)

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ١٢٩
النسبة المئوية للموظفات: ٢٨.٢%
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٢٧.١%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ؟

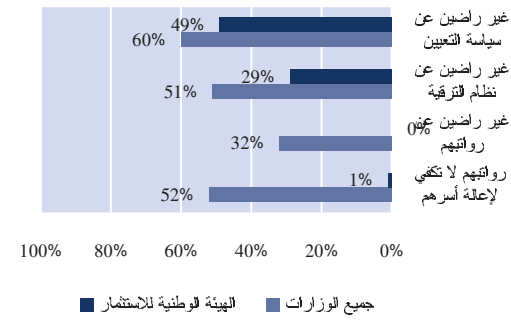
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب
موظفون حضروا تدريباً في الفترة ٢٠٠٨-٢٠١١
موظفون حضروا تدريباً على مكافحة الفساد



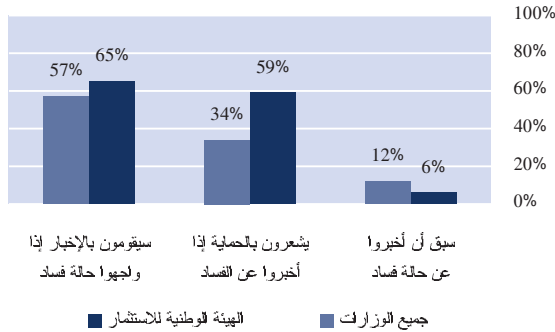
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



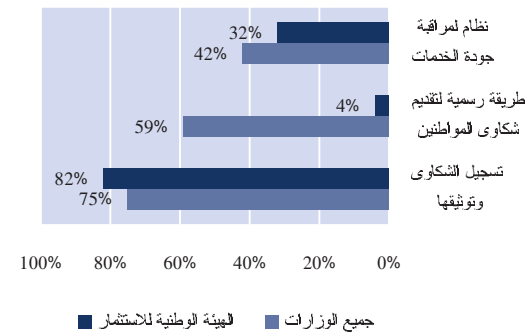
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أقادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



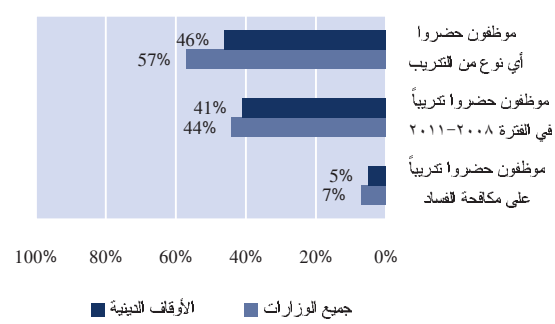
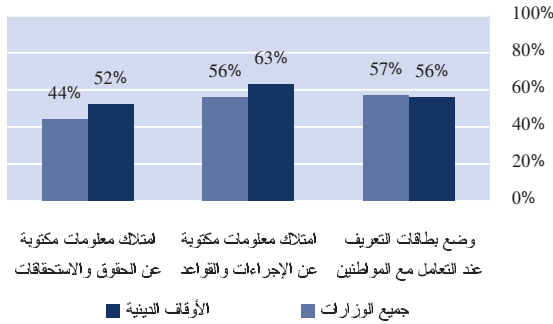
الأوقاف الدينية (الحكومة الفدرالية)

تعنى الأوقاف الدينية الثلاثة (الشيعة والسنة والمسيحيين) بالجوانب الدينية للحياة اليومية، وتشارك في رفع مستوى الوعي وتقديم المشورة والرعاية الروحية. تقوم الأوقاف أيضاً بتشييد وصيانة المنشآت الدينية (المساجد والكنائس والمدارس وقاعات المناسبات، والمجمعات السكنية لموظفيها، الخ)، وإدارة وتطوير واستثمار أموال الأوقاف الخاصة بها. وتتعلق العقود المبرمة في معظمها بتشييد وصيانة هذه المؤسسات أو بتوريد المواد أو السلع أو الخدمات.

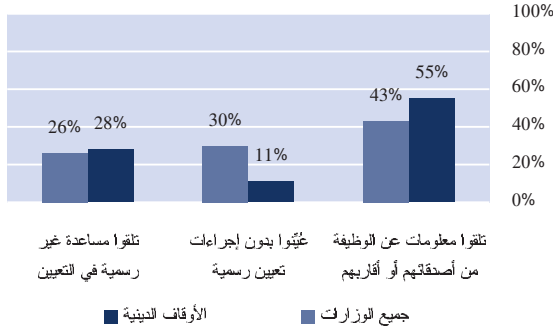
يتم الإبلاغ عن شكاوى الفساد عبر البريد الإلكتروني أو الخط الساخن أو صندوق الشكاوى أو بشكل مباشر لدى هيئة النزاهة. ويتم التحقيق في الشكاوى المقدمة من قبل لجان التحقيق التي شكلت لهذا الغرض.

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ٢١,٩٨٤ النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٥٥.٧%
النسبة المئوية للموظفات: ١٣.٥% النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ١.٩%

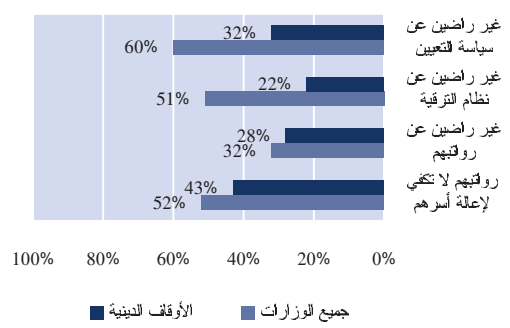
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد الموظفون الذين أقادوا أنهم يلتزمون دائماً بإجراءات شفافية محددة

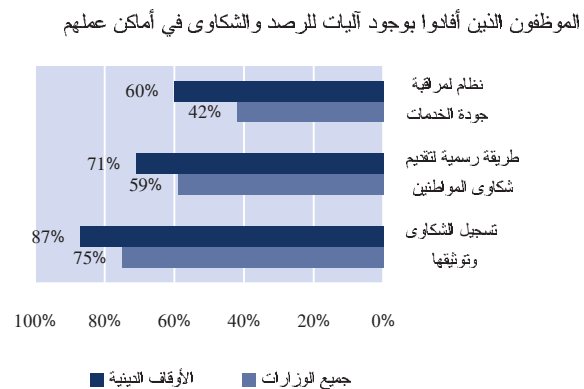
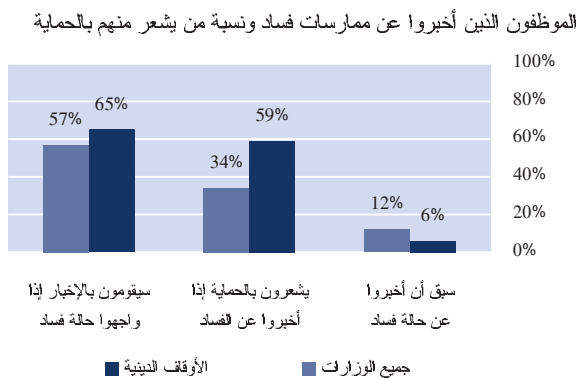


الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



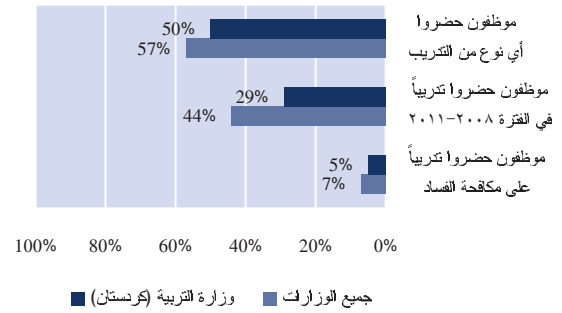
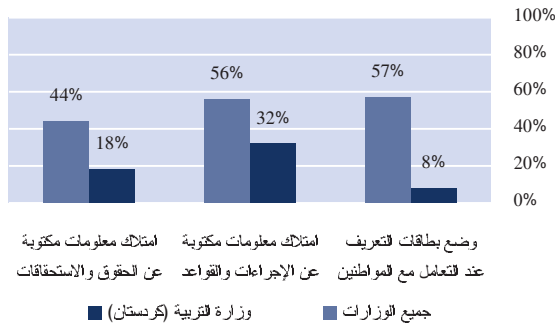


وزارة التربية (إقليم كردستان)

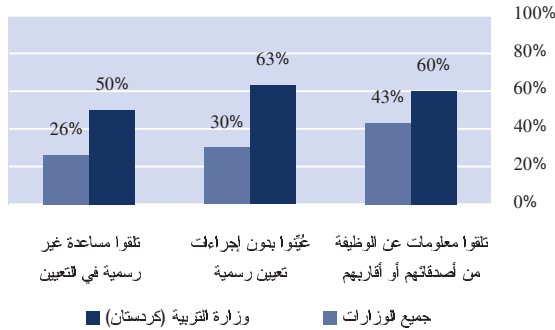
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٥٤.٥%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٣.٢%

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ١٢٦,٢٨٩
النسبة المئوية للموظفات: ٤٢.٧%

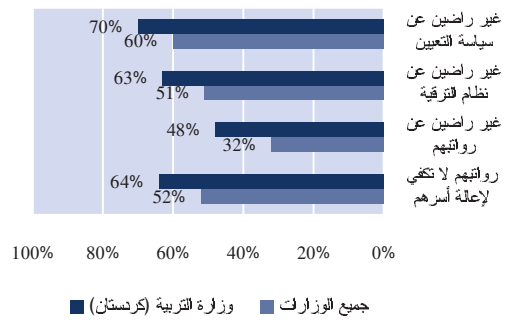
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



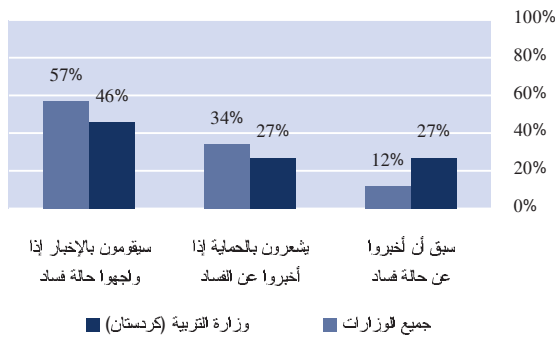
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



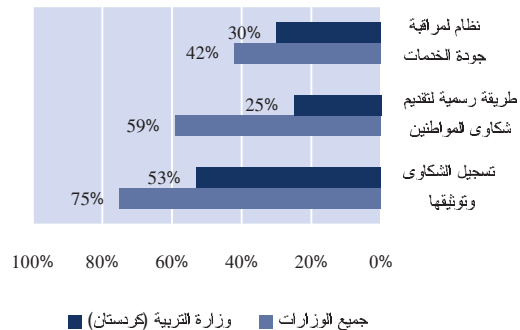
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



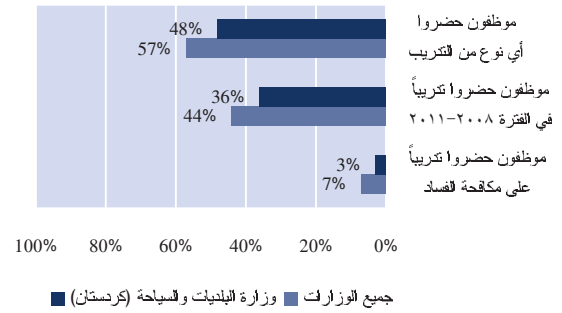
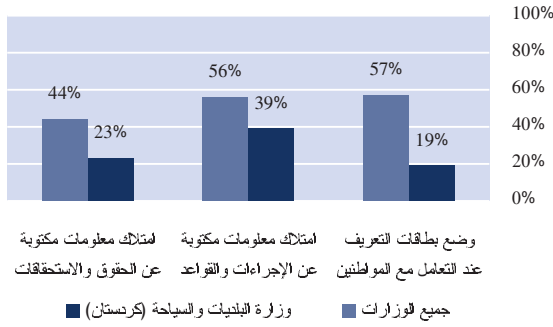
الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



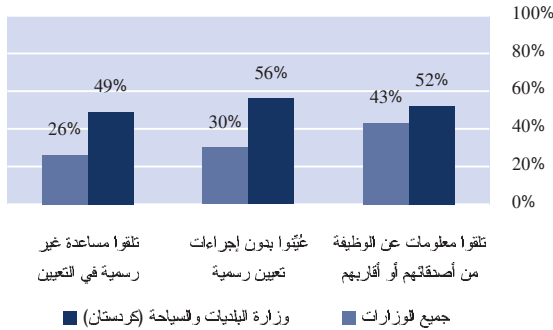
وزارة البلديات والسياحة (إقليم كردستان)

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ٣٨,٤٩٧
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٥٨.٢%
النسبة المئوية للموظفات: ٢٩.٨%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٢.٨%

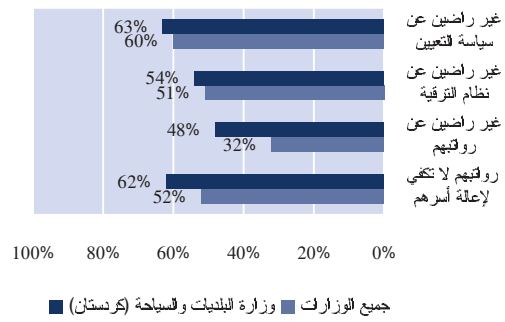
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



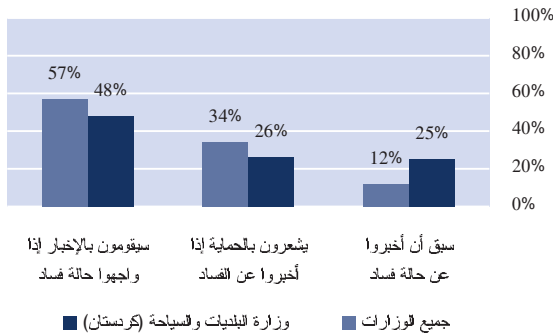
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



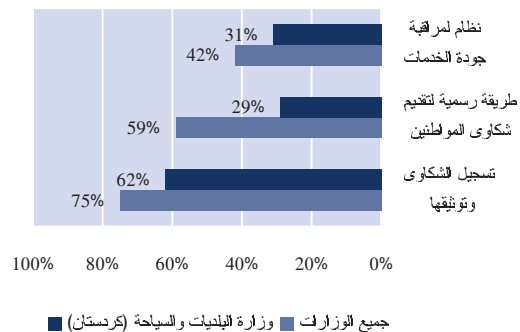
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم

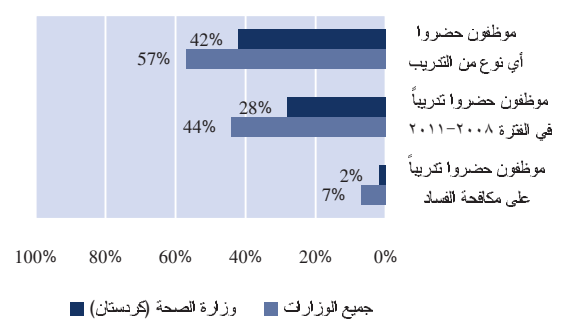
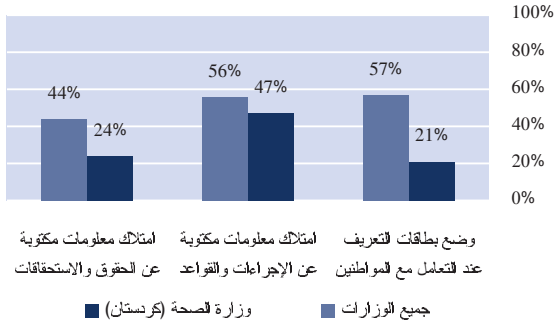


وزارة الصحة (إقليم كردستان)

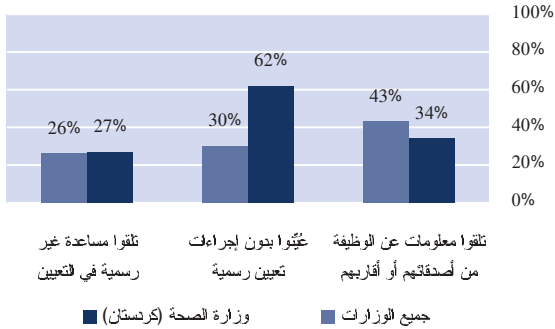
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٦٨.٢%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٧.٣%

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ٣٧,٩٠٢
النسبة المئوية للموظفات: ٣٤.٣%

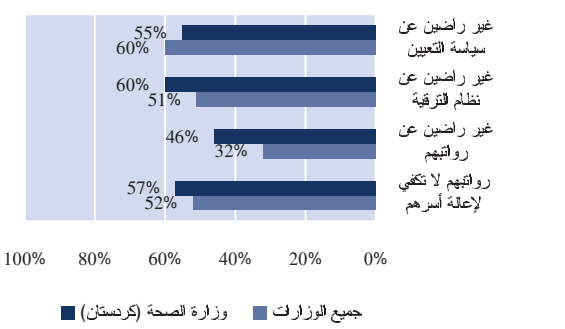
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



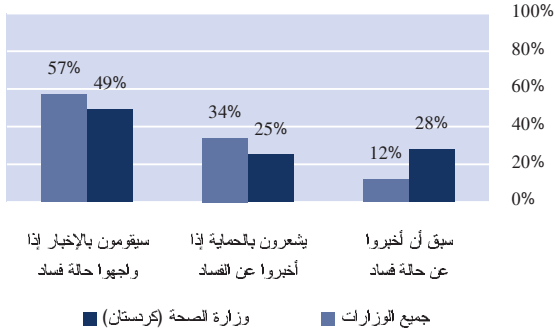
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٤



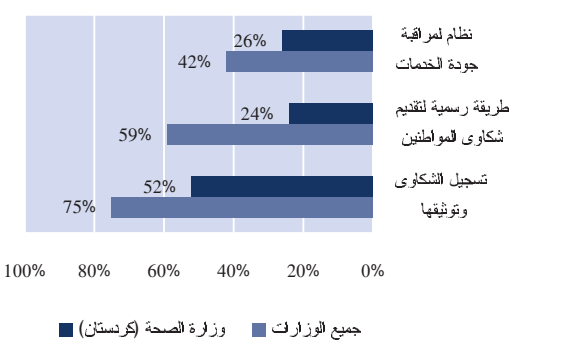
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



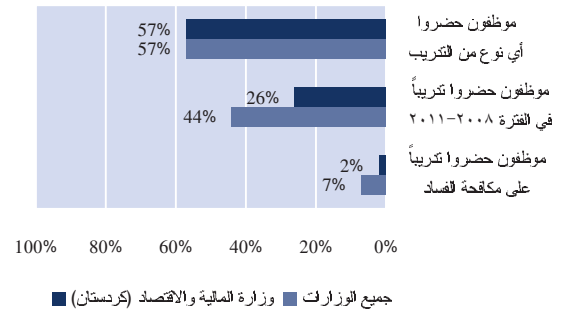
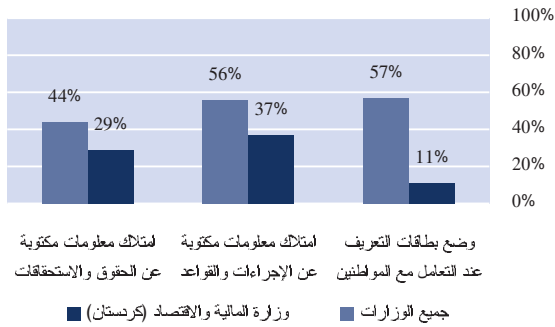
الموظفون الذين أقاموا آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



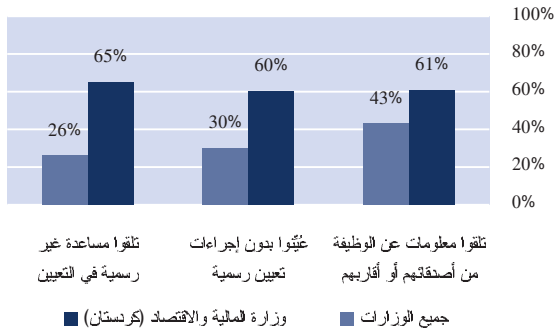
وزارة المالية والاقتصاد (إقليم كردستان)

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ٣٧,٧٨٠
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٧٣.١%
النسبة المئوية للموظفات: ٤٨.٥%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٦.٠%

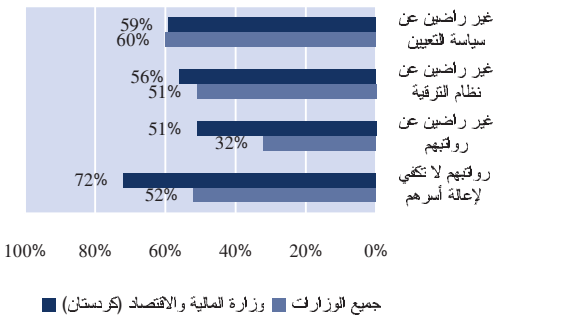
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب
موظفون حضروا تدريباً في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٨
موظفون حضروا تدريباً على مكافحة الفساد



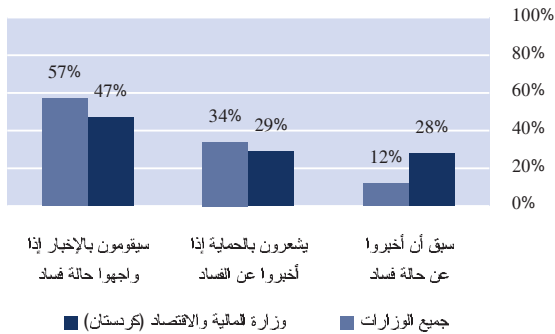
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٤



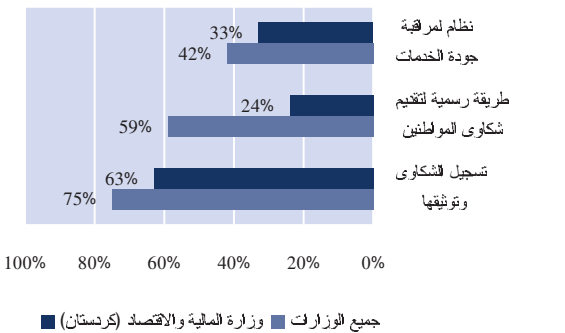
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



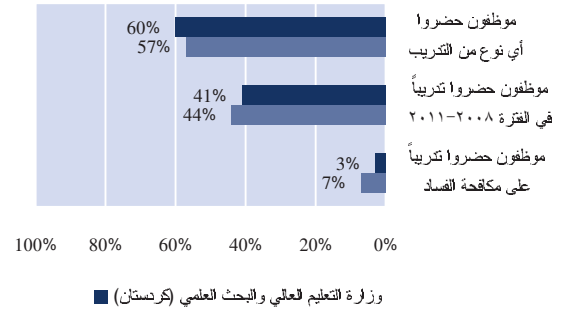
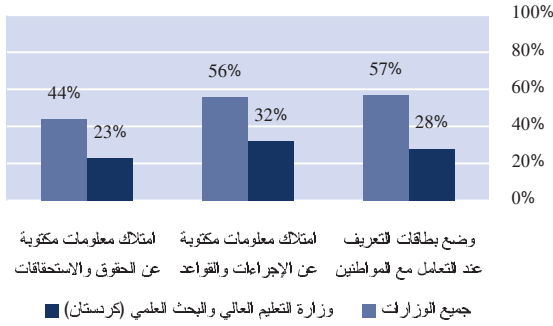
الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



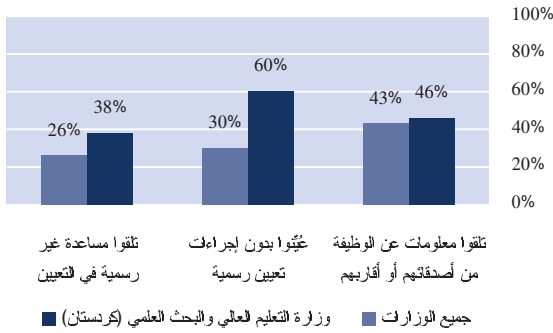
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (إقليم كردستان)

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ١٨,٦٩٧
النسبة المئوية للموظفات: ٤٠.٧%
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٣٤.١%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ١.٩%

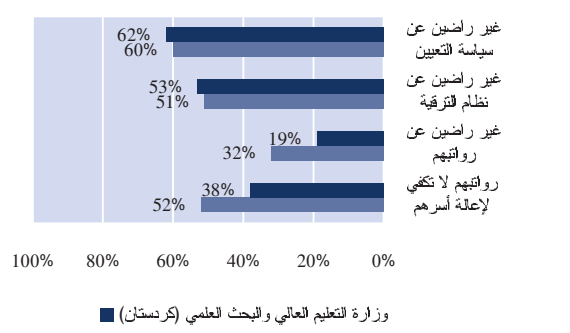
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب
الموظفون حضروا تدريباً في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٨
موظفون حضروا تدريباً على مكافحة الفساد



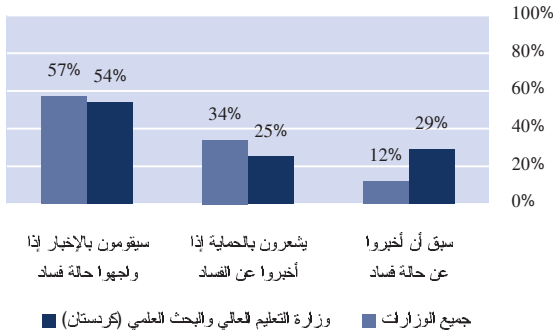
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٤



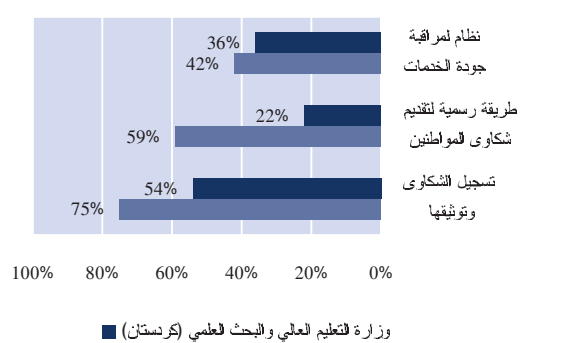
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



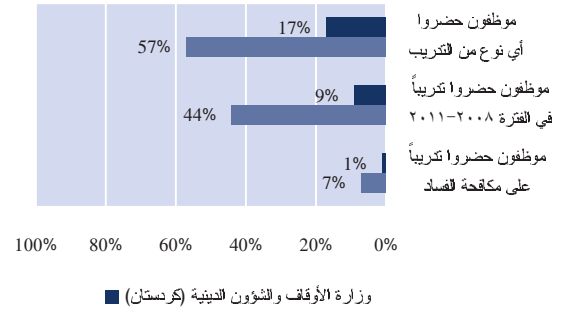
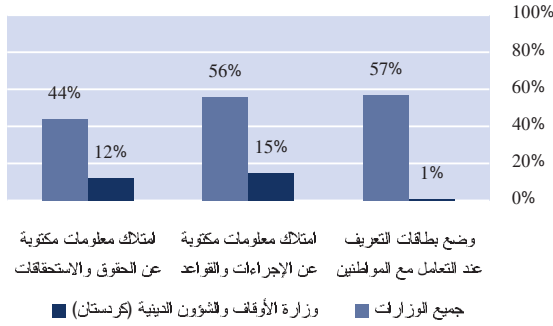
الموظفون الذين أقاموا بوجوب آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



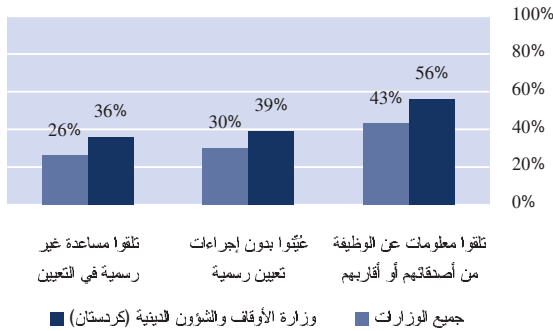
وزارة الأوقاف والشؤون الدينية (إقليم كردستان)

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ١٤,٥٠٩
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٣٤.٧%
النسبة المئوية للموظفات: ٢٠.٤%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٢.٢%

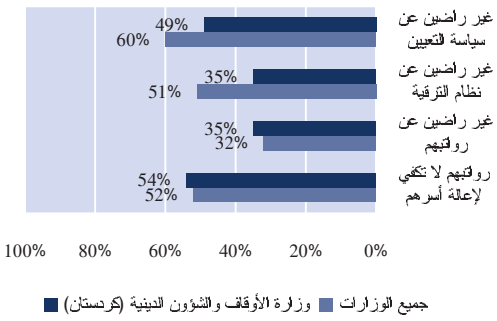
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب
موظفون حضروا تدريباً في الفترة ٢٠٠٨-٢٠١١
موظفون حضروا تدريباً على مكافحة الفساد



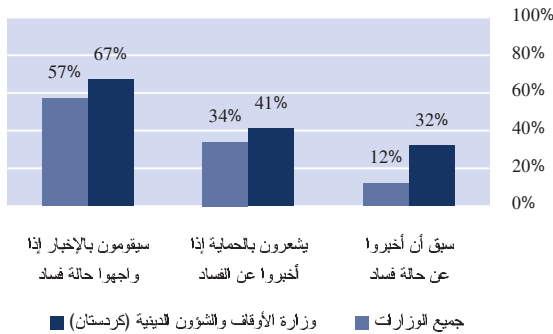
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



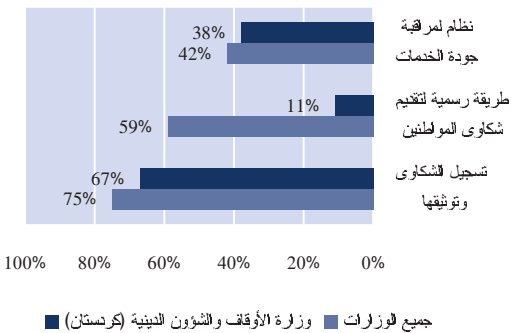
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



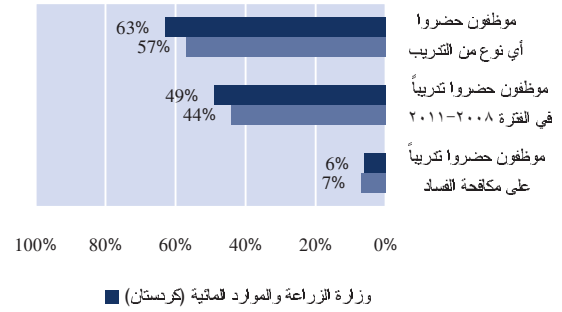
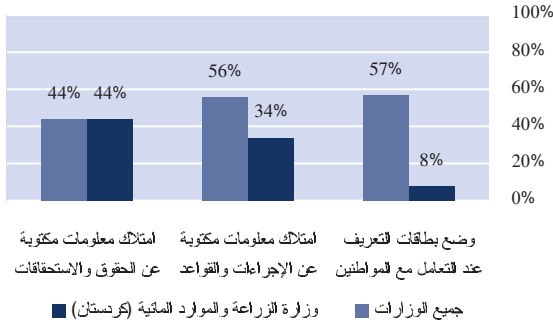
الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



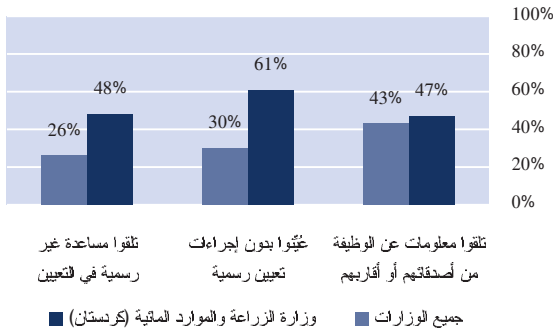
وزارة الزراعة والموارد المائية (إقليم كردستان)

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ١٣,٠٣٣ النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٥٠.٤%
 النسبة المئوية للموظفات: ٣٥.١% النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٣.٧%

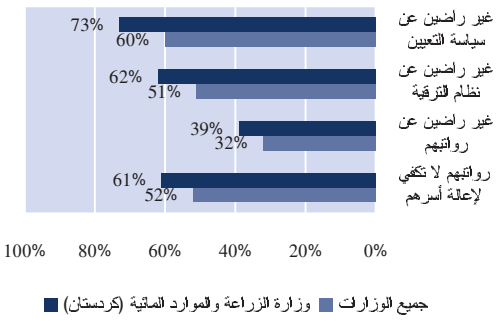
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد الذين أقدموا أنهم يلتزمون دائما بإجراءات شفافية محددة



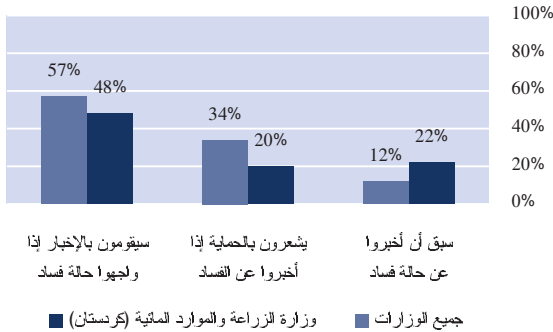
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٤



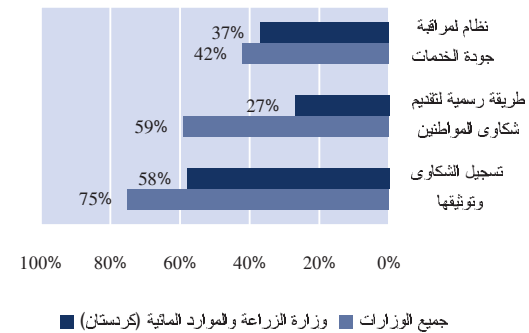
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أقدموا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم

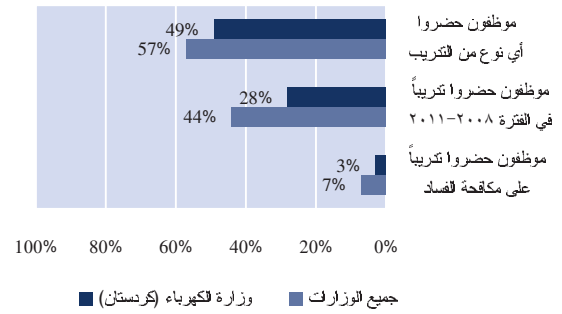
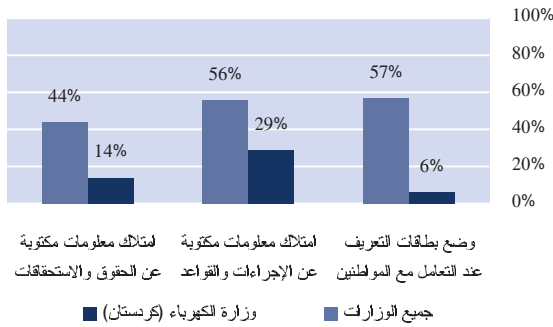


وزارة الكهرباء (إقليم كردستان)

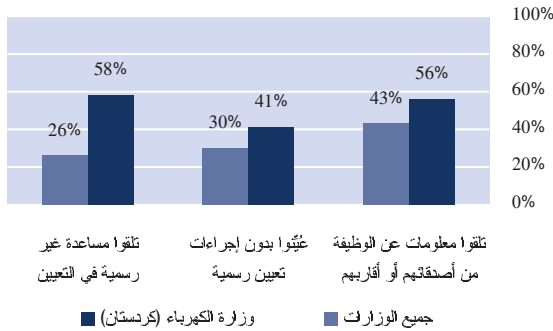
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٣٧.٩%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٣.٤%

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ١٢,٨٩١
النسبة المئوية للموظفات: ٢٦.١%

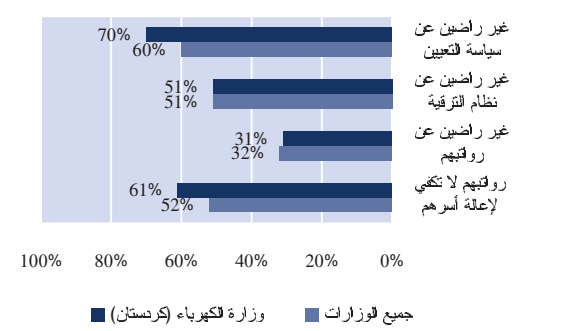
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



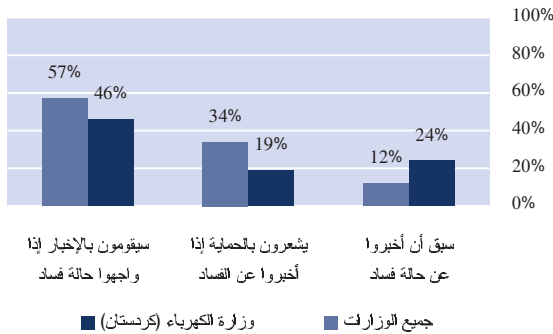
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٤



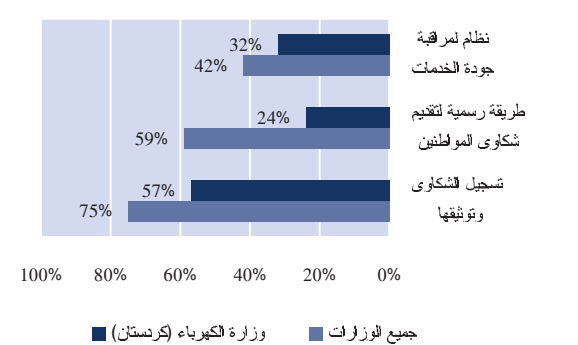
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



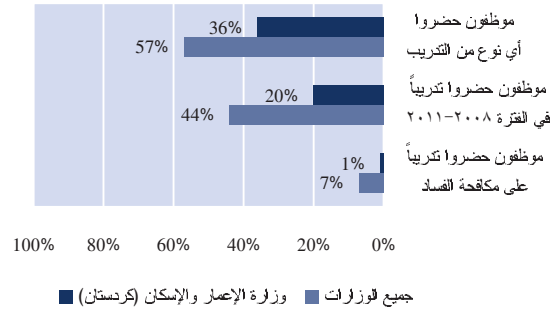
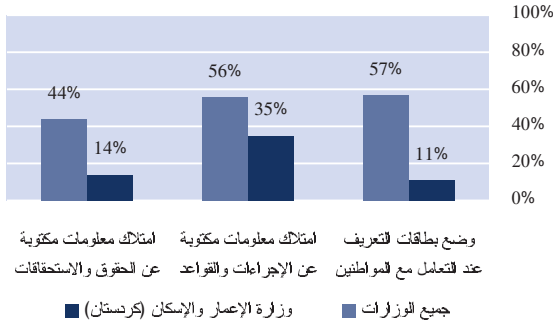
الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



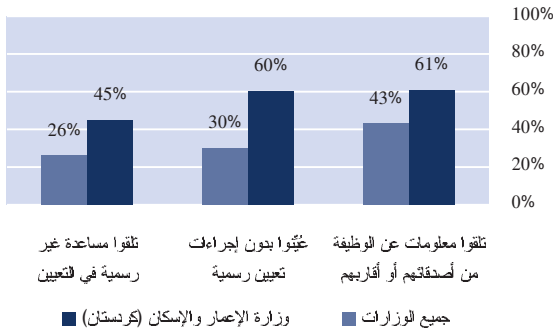
وزارة الإعمار والإسكان (إقليم كردستان)

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ٦,٧٥٩
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٣٨.٦%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٢.٥%
النسبة المئوية للموظفات: ٢٦.٧%

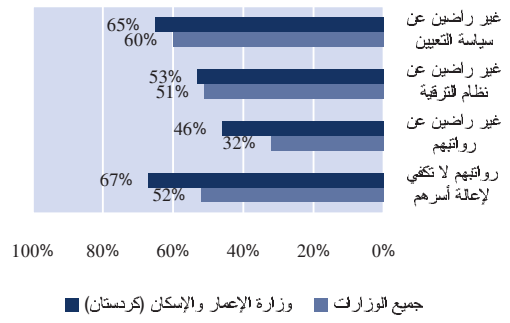
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب
موظفون حضروا تدريباً في الفترة ٢٠٠٨-٢٠١١
موظفون حضروا تدريباً على مكافحة الفساد



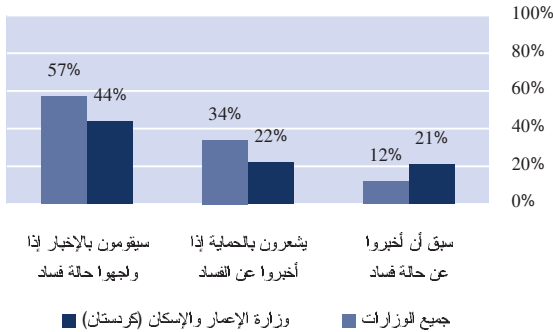
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



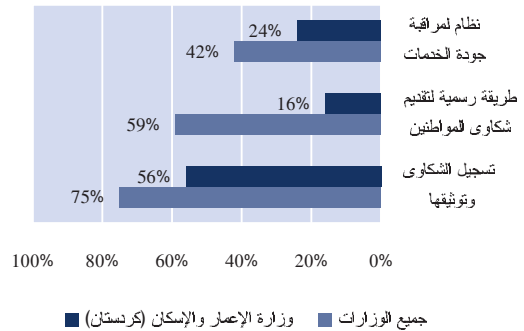
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



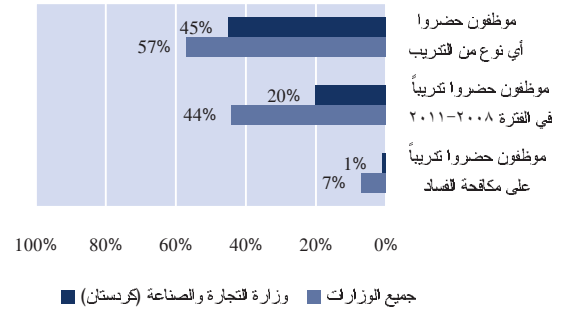
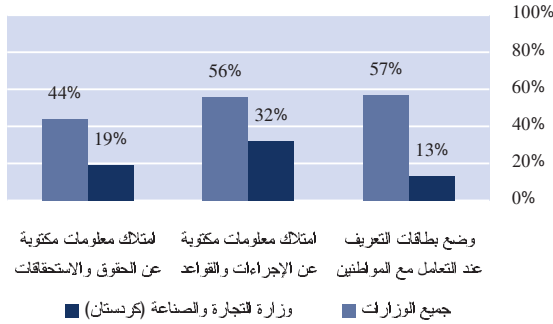
الموظفون الذين أقاموا بوجوب آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



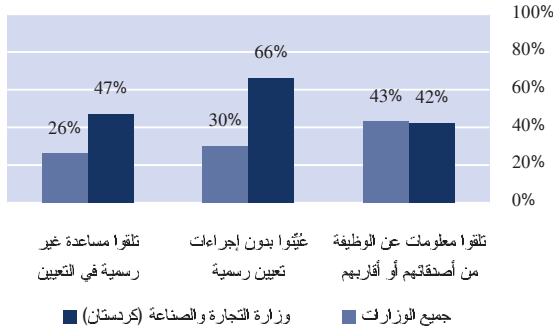
وزارة التجارة والصناعة (إقليم كردستان)

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ٥,٢٦٥ النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٤٤.٣%
 النسبة المئوية للموظفات: ٣٦.٣% النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٥.٨%

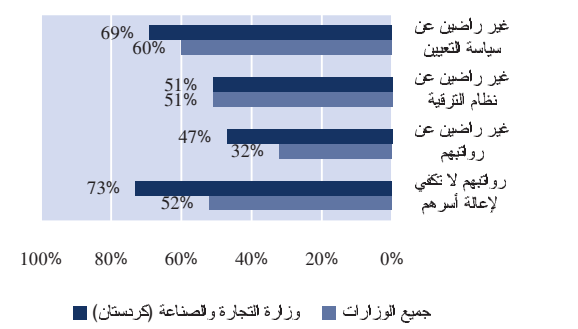
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
 الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب
 الموظفون الذين حضروا تدريباً في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٨
 الموظفون الذين حضروا تدريباً على مكافحة الفساد



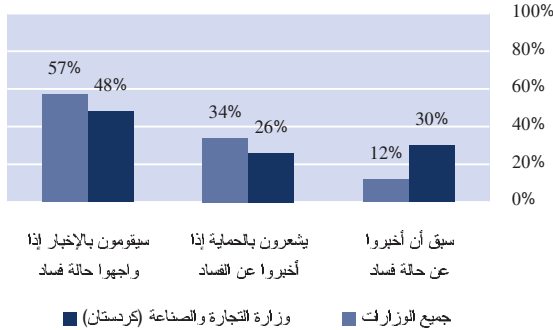
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٤



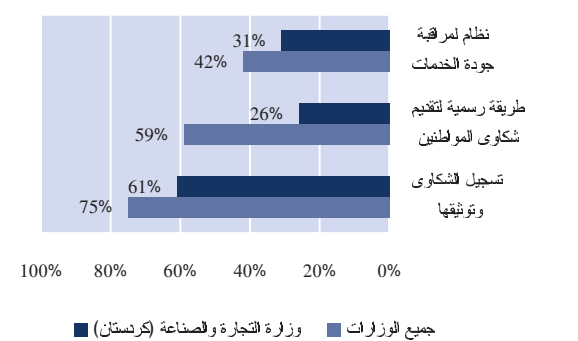
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



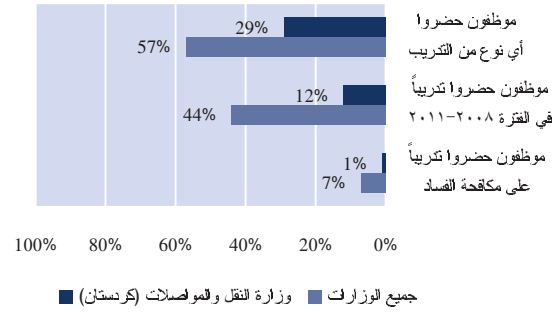
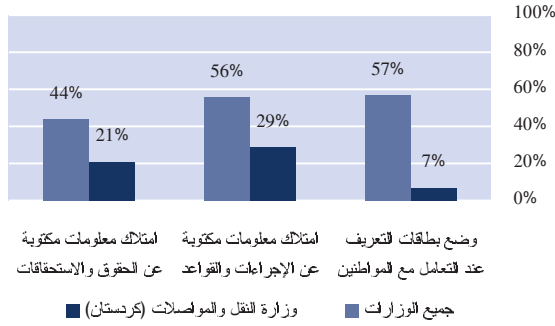
الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



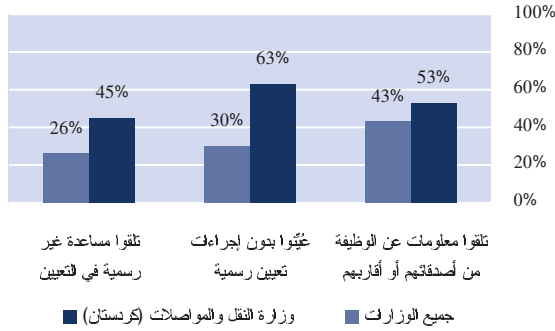
وزارة النقل والمواصلات (إقليم كردستان)

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ٤,٩٨٠ النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٤٩.٥%
 النسبة المئوية للموظفات: ٣٥.٨% النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٢.٢%

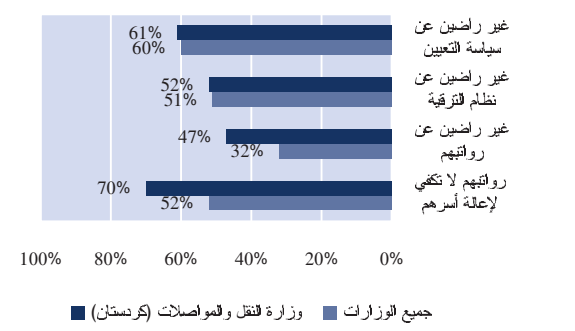
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
 الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب
 الموظفون حضروا تدريباً في الفترة ٢٠٠٨-٢٠١١
 الموظفون حضروا تدريباً على مكافحة الفساد



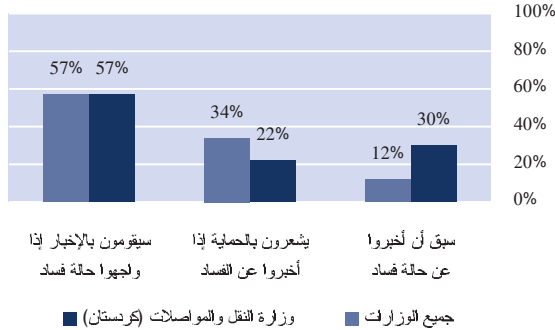
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



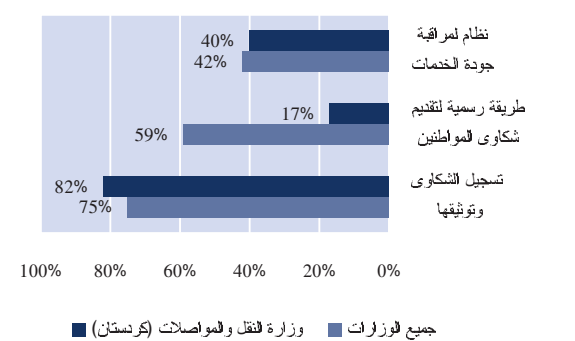
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



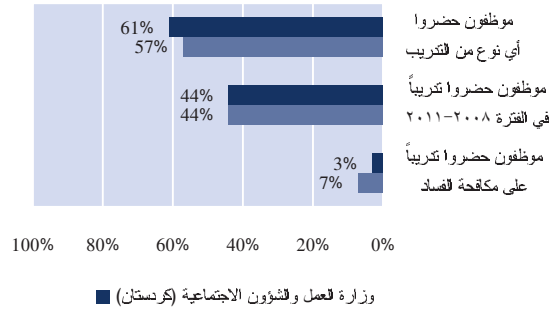
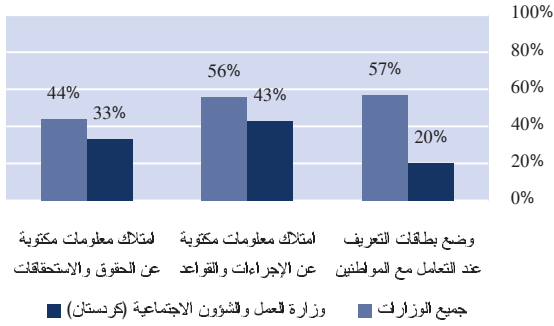
الموظفون الذين أقاموا بوجوب آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



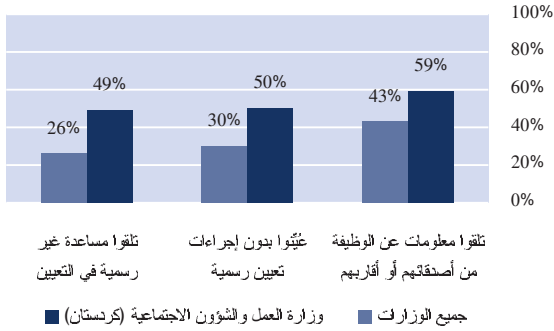
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (إقليم كردستان)

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ٤,٨٧٥
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٤٦.٠%
النسبة المئوية للموظفات: ٤٥.١%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٣.٠%

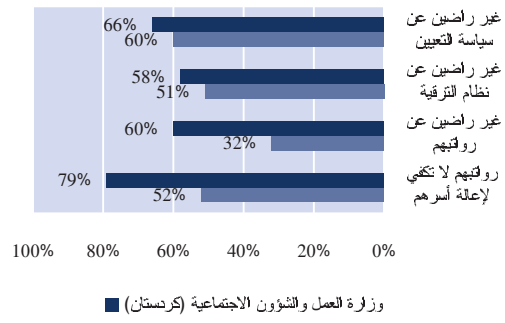
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب
موظفون حضروا تدريباً في الفترة ٢٠٠٨-٢٠١١
موظفون حضروا تدريباً على مكافحة الفساد



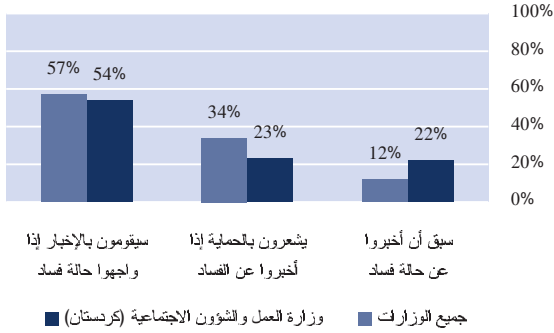
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



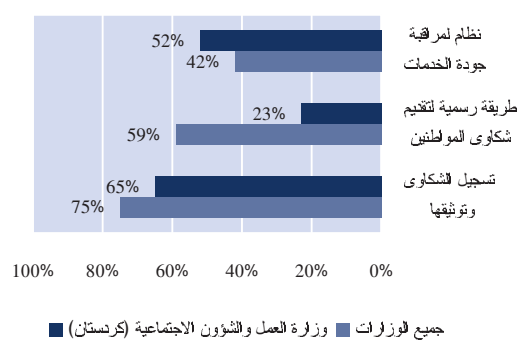
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



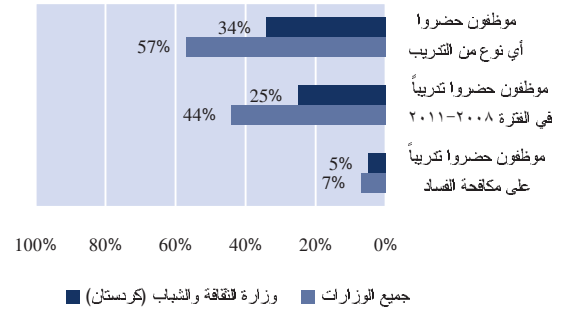
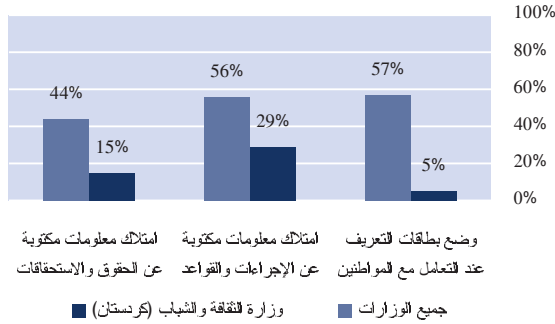
الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



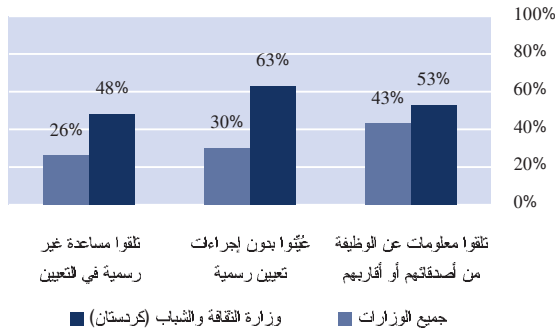
وزارة الثقافة والشباب (إقليم كردستان)

عدد الموظفين في ٢٠٠٨ : ٢٨٧٤ ، النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين : ٣٥.٠%
 النسبة المئوية للموظفات : ٣٣.٧% ، النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح ؟

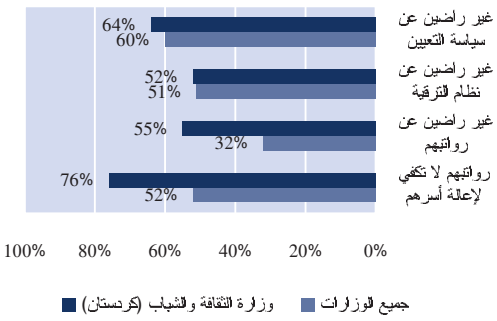
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الموظفين الذين أقدموا أنهم يلتزمون دائما بإجراءات شفافية محددة الفساد



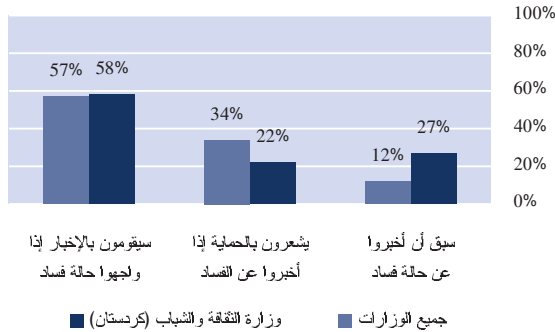
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



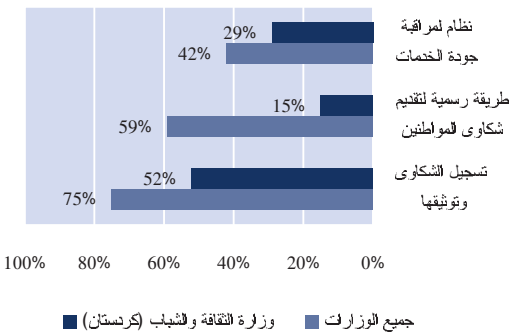
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أقدموا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم

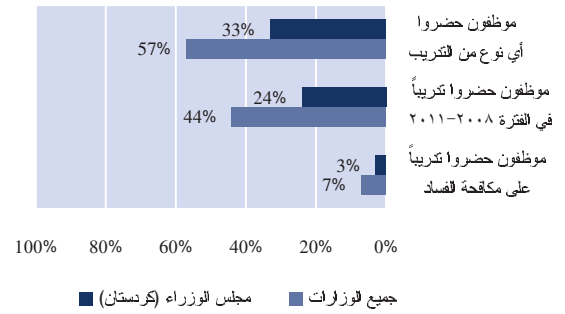
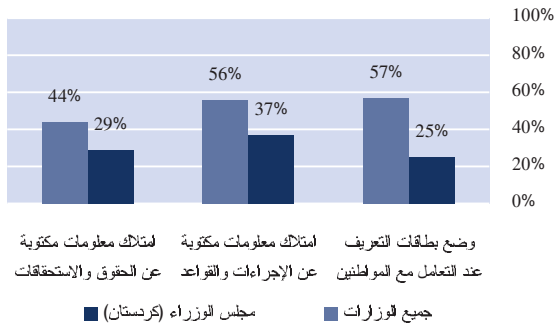


مجلس الوزراء (إقليم كردستان)

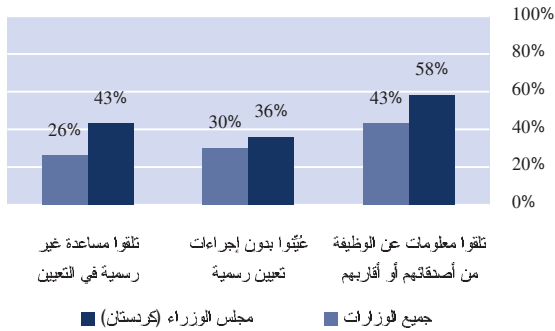
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٣٦.٦%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٣.٤%

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ٣,٢٩٣
النسبة المئوية للموظفات: ٣١.٧%

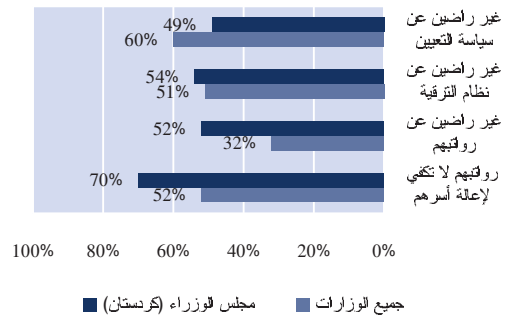
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب
موظفون حضروا تدريباً في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٨
موظفون حضروا تدريباً على مكافحة الفساد



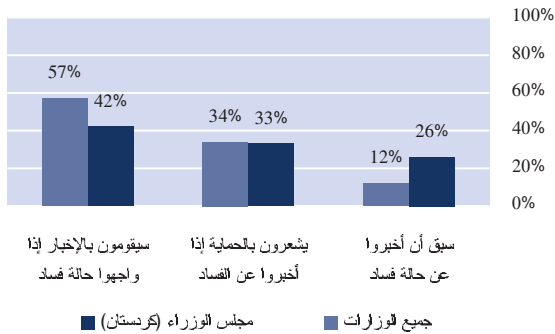
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٤



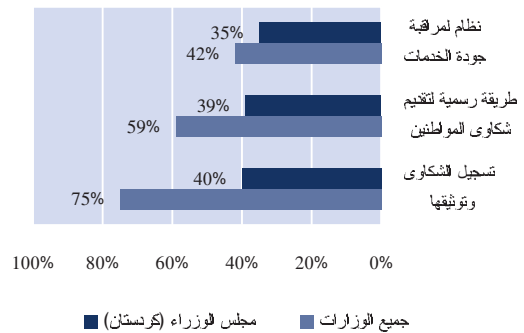
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم

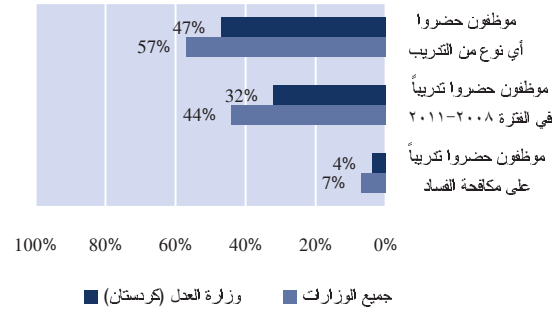
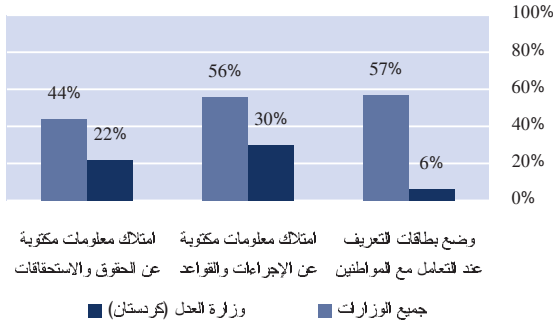


وزارة العدل (إقليم كردستان)

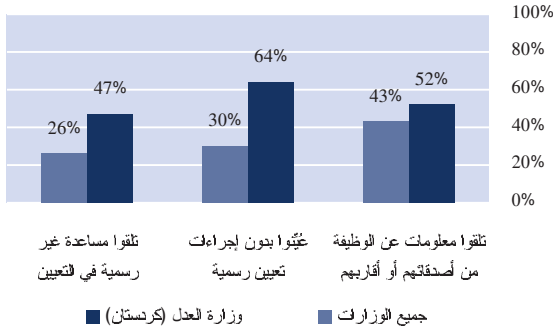
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٧٣.٩%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٢.٥%

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ٢,٨٠٢
النسبة المئوية للموظفات: ٤٤.٠%

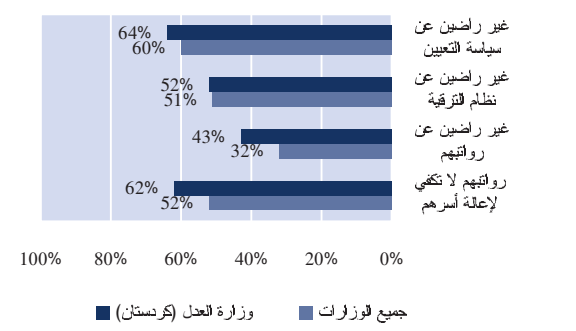
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الموظفين الذين أقادوا أنهم يلتزمون دائما بإجراءات شفافية محددة الفساد



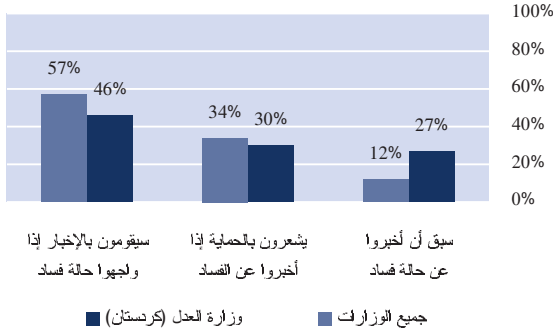
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



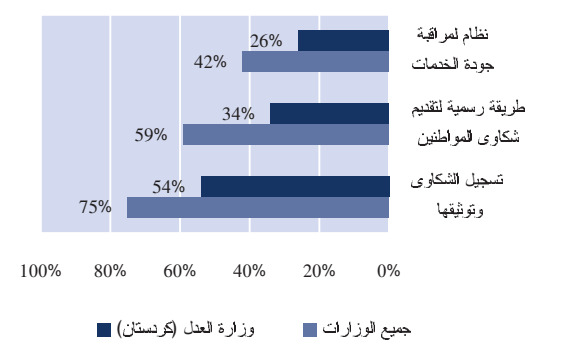
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



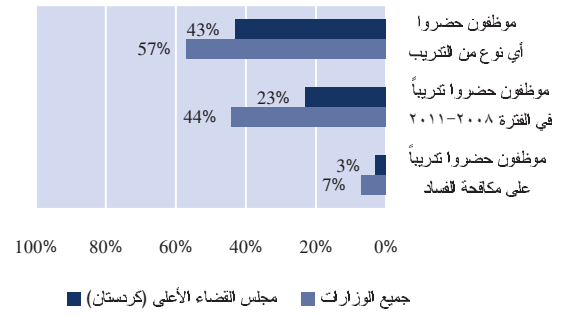
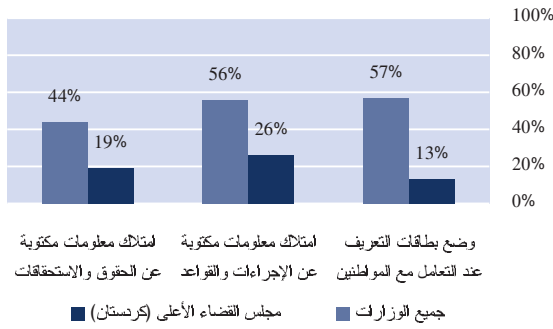
الموظفون الذين أقادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



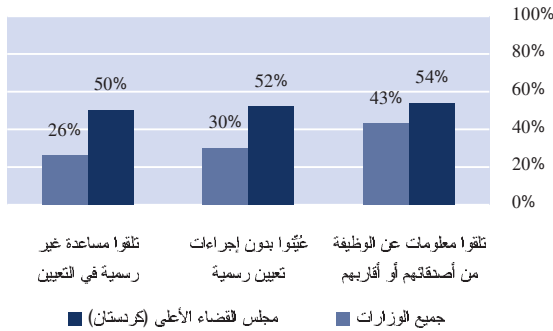
مجلس القضاء الأعلى (إقليم كردستان)

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ٢,٤٤٨
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٦٤.٧%
النسبة المئوية للموظفات: ٤٠.٠%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٧.٤%

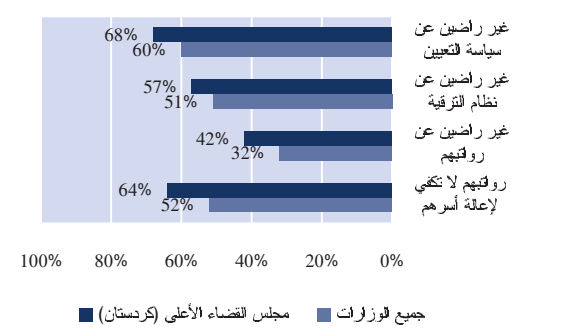
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب
الموظفون حضروا تدريباً في الفترة ٢٠٠٨-٢٠١١
موظفون حضروا تدريباً على مكافحة الفساد



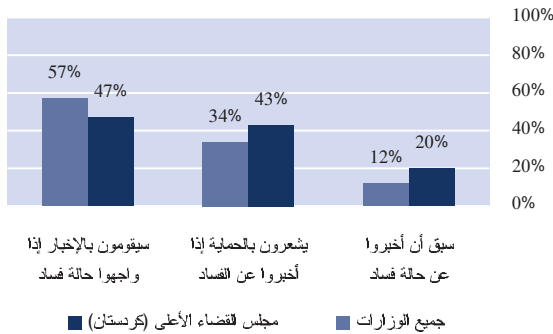
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



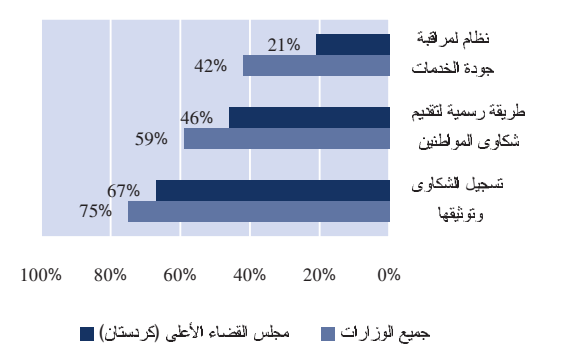
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



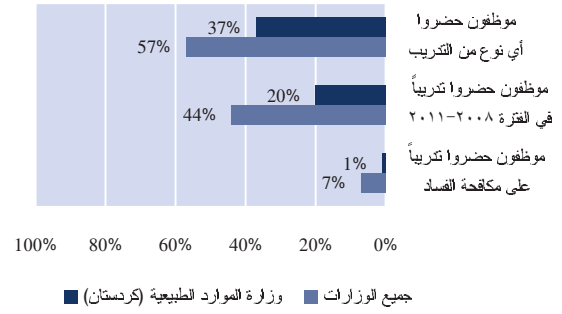
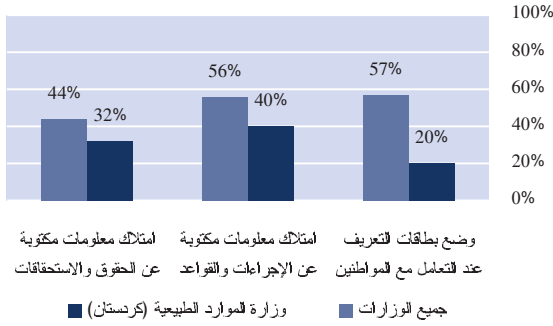
الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



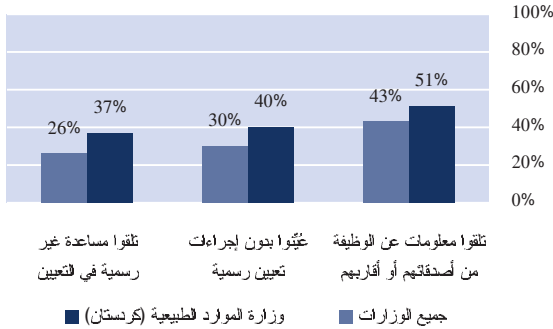
وزارة الموارد الطبيعية (إقليم كردستان)

عدد الموظفين في ٢٠٠٨ : ٢,٣٩٩ النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٥٨.٢%
 النسبة المئوية للموظفات: ٢٠.٨% النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ؟

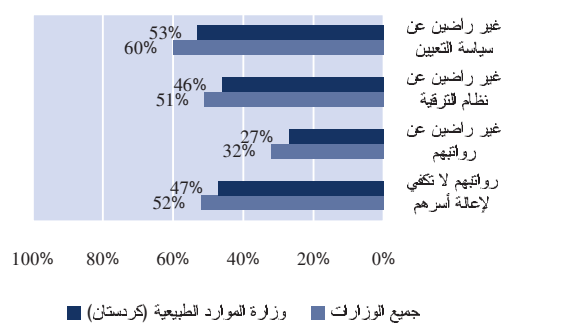
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
 الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب
 الموظفون حضروا تدريباً في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٨
 الموظفون حضروا تدريباً على مكافحة الفساد



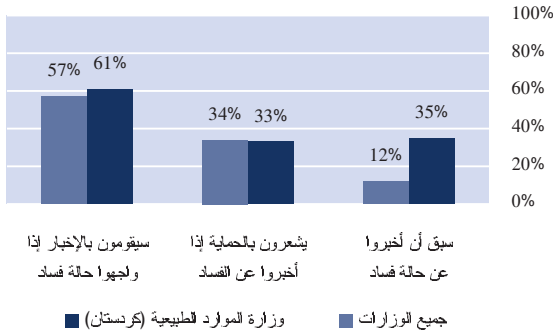
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٤



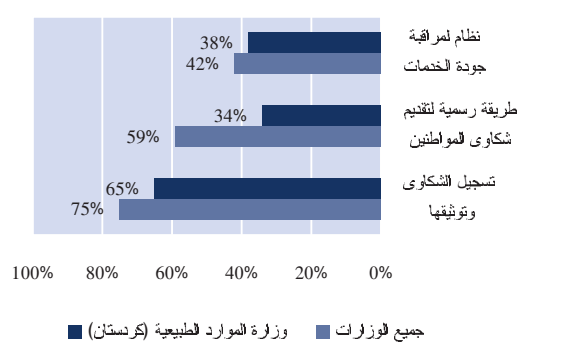
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أقاموا بوجوب آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم

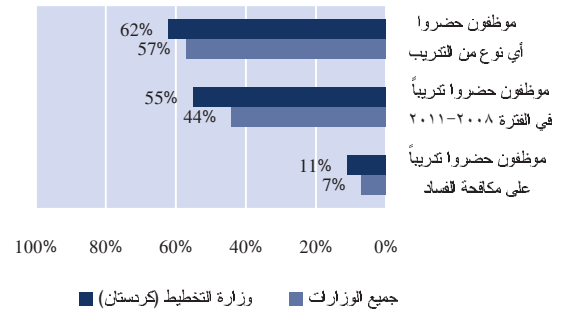
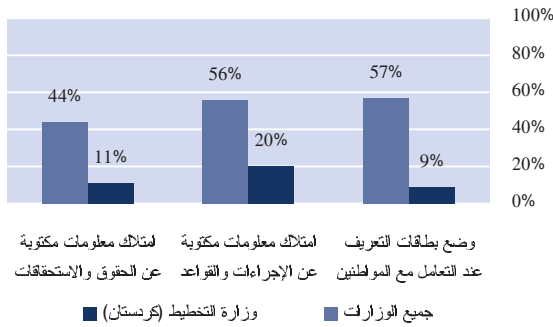


وزارة التخطيط (إقليم كردستان)

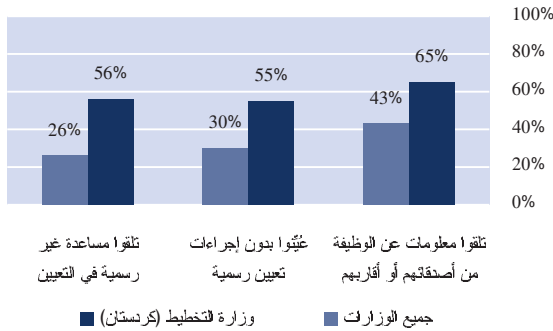
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ١٧.٥%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ؟

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ١,٠٦٨
النسبة المئوية للموظفات: ٣٣.٦%

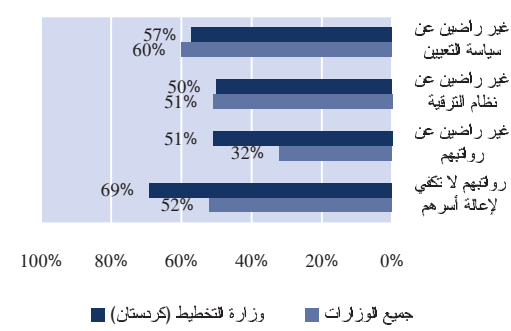
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



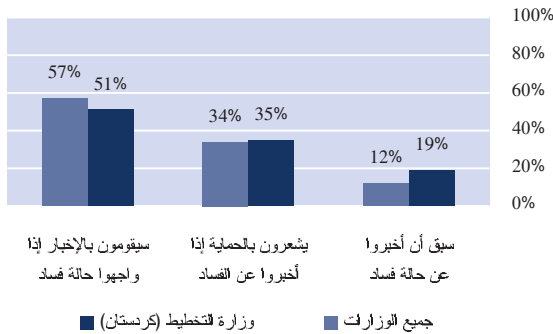
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٤



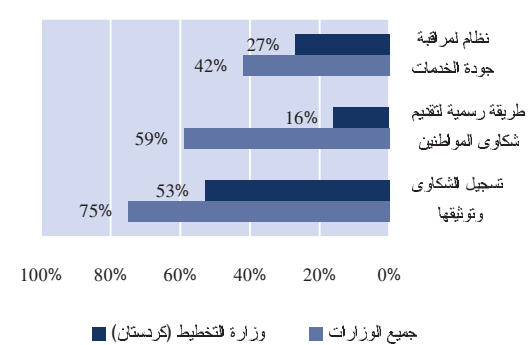
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



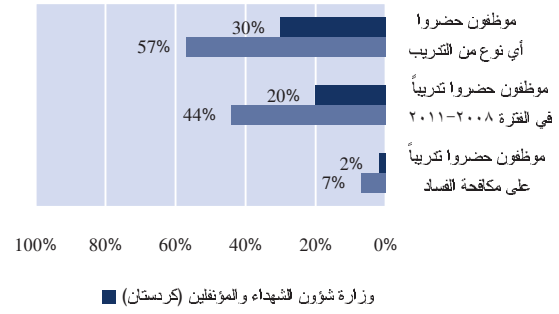
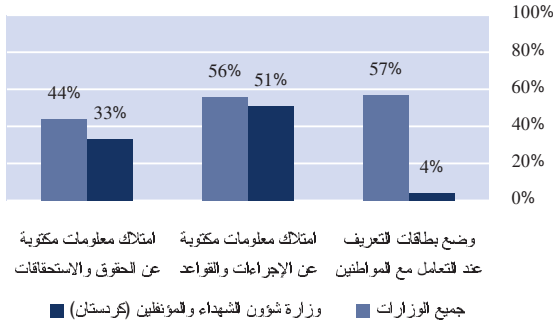
الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



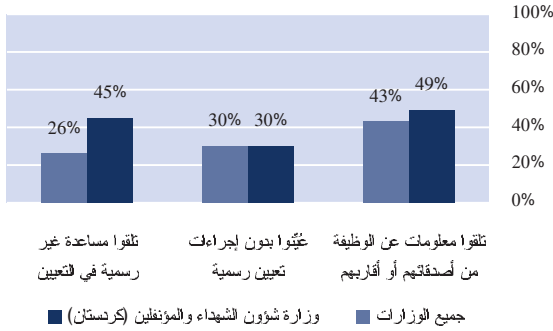
وزارة شؤون الشهداء والمؤنفلين (إقليم كردستان)

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ٩٧٥
النسبة المئوية للموظفات: ٤٦.٩%
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٧٥.٤%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٤.٢%

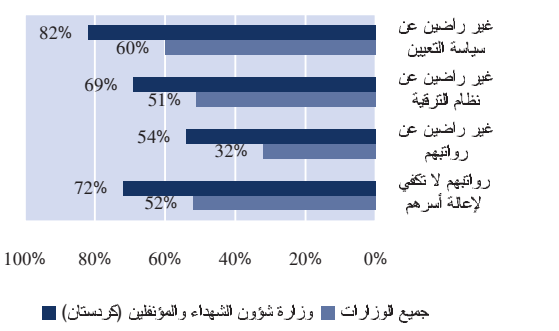
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب
موظفون حضروا تدريباً في الفترة ٢٠٠٨-٢٠١١
موظفون حضروا تدريباً على مكافحة الفساد



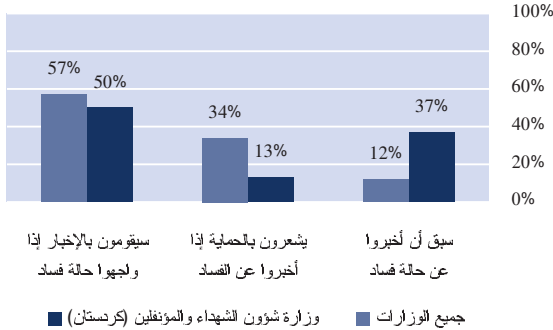
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



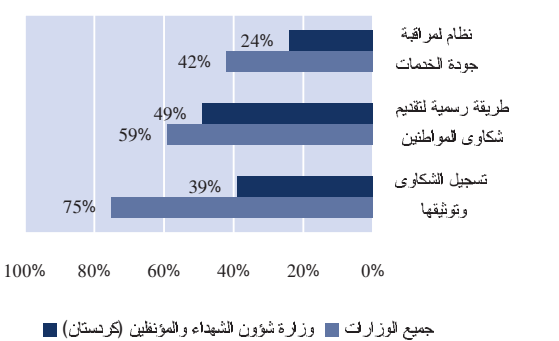
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أقادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم

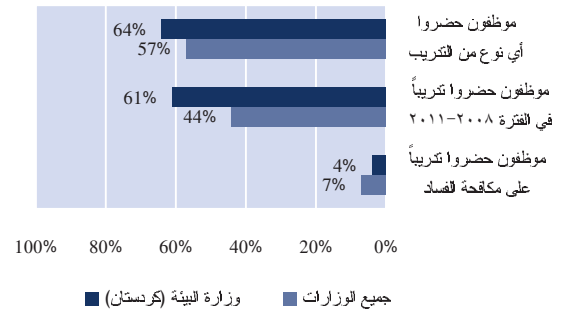
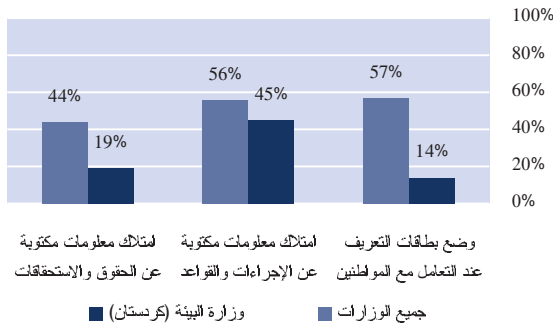


وزارة البيئة (إقليم كردستان)

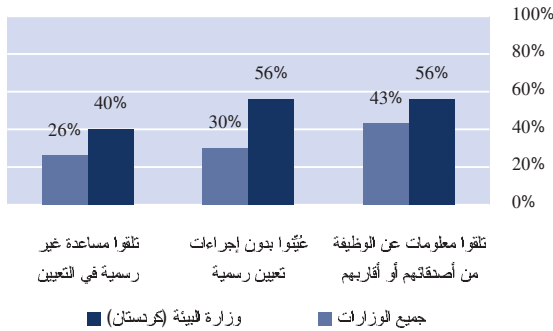
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٣١.٩%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ٤.٢%

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ٤٧٩
النسبة المئوية للموظفات: ٣٩.٠%

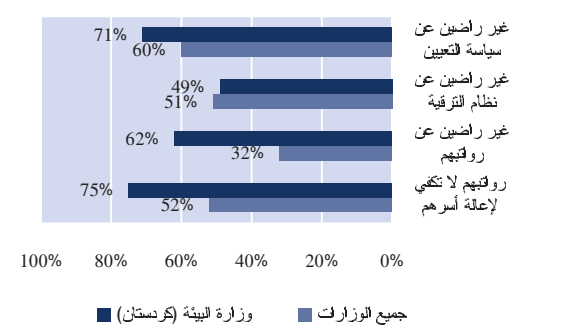
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



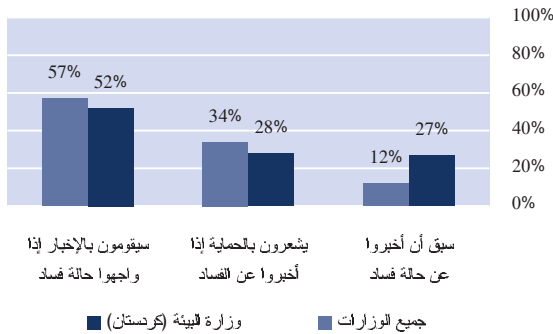
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



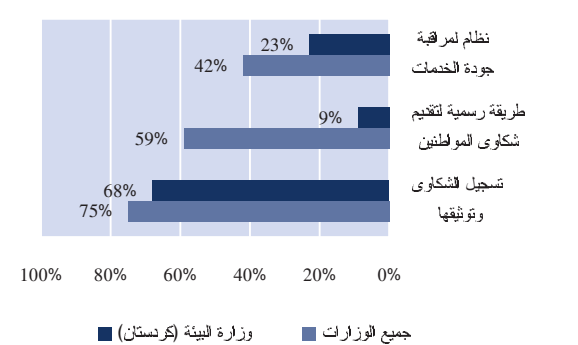
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



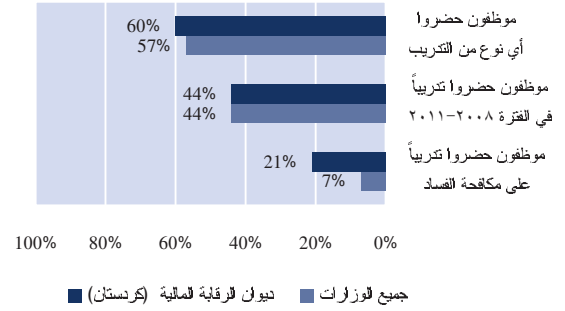
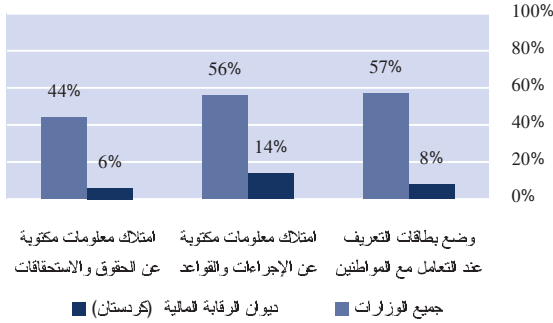
الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



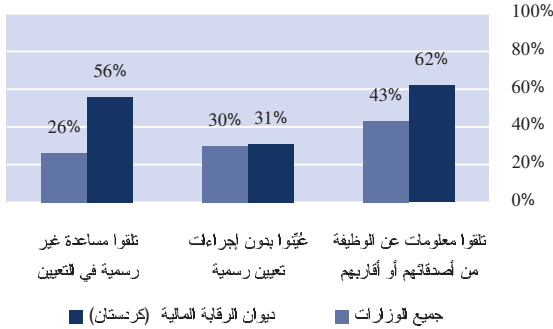
ديوان الرقابة المالية (إقليم كردستان)

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ٤٤٧
النسبة المئوية للموظفات: ٤١.٥%
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ٩.٢%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ؟

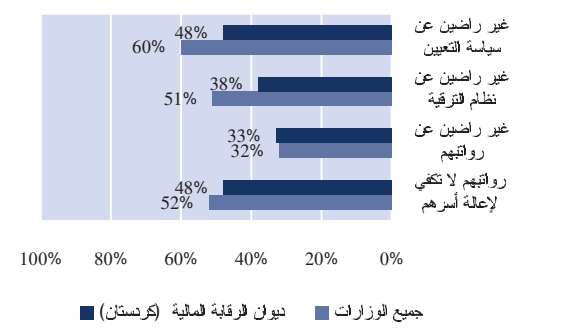
الموظفون الذين حضروا أي نوع من أنواع التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين أفادوا أنهم يلتزمون دائماً بإجراءات شفافية محددة الفساد



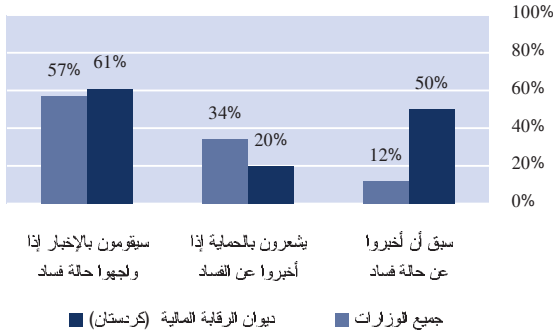
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



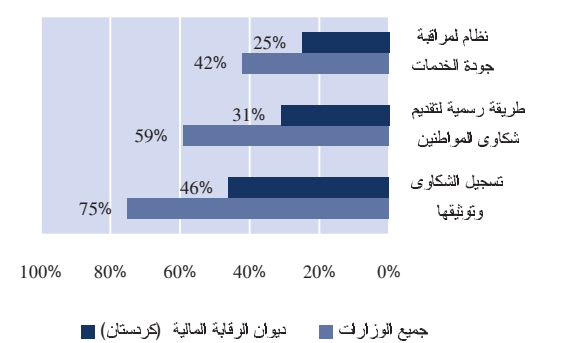
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أفادوا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم

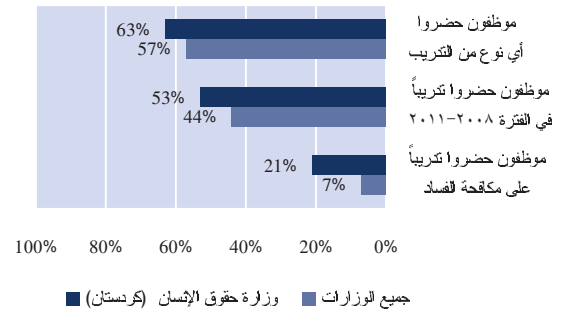
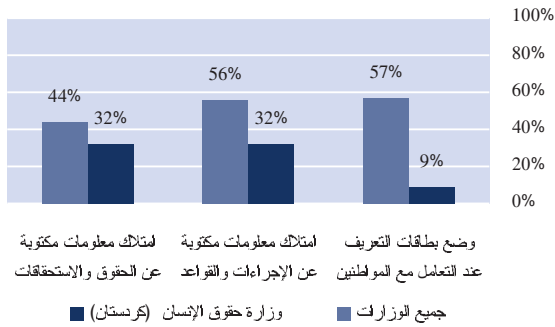


وزارة حقوق الإنسان (إقليم كردستان)

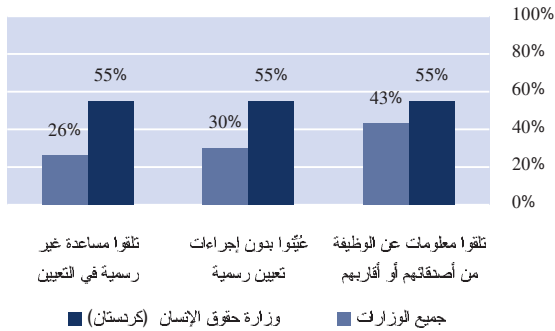
النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم اتصالات مع المواطنين: ١٩.٧%
النسبة المئوية للموظفين الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح: ؟

عدد الموظفين في ٢٠٠٨: ٣٦١
النسبة المئوية للموظفات: ٤٧.٠%

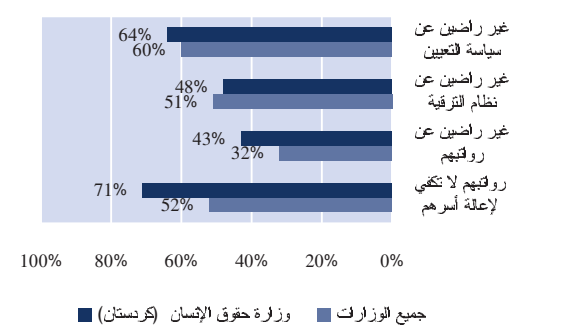
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد
الموظفون الذين حضروا أي نوع من التدريب وتدريب خاص على مكافحة الفساد



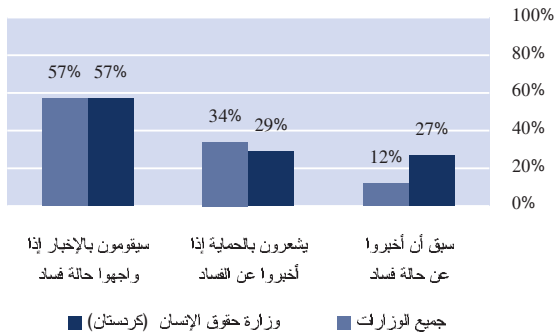
الموظفون المعيّنون بدون إجراءات تعيين رسمية والموظفون الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١



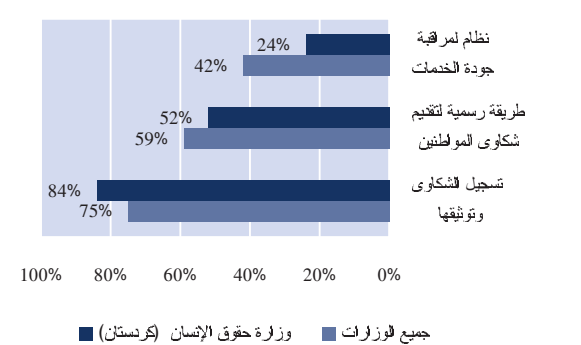
الموظفون غير الراضين عن جوانب مختلفة من وظيفتهم



الموظفون الذين أخبروا عن ممارسات فساد ونسبة من يشعر منهم بالحماية



الموظفون الذين أفادوا بوجود آليات للرصد والشكاوى في أماكن عملهم



٧) الملحق المنهجي

١-٧ مؤشرات إحصائية

يستخدم هذا التقرير أربعة مؤشرات رئيسية لتقييم التجربة مع الرشوة. وقد جُمعت المعلومات المستخدمة في حساب المؤشرات ١-أ، و١-ب، و٢، و٣ من عموم السكان (المسح الأسري لشبكة معرفة العراق)، في حين جُمعت معلومات المؤشر ٤ من موظفي الدولة:

- ١-أ: انتشار الرشوة (p): عدد المراجعين الذين قدموا لموظف نقوداً أو هدية أو شكراً مادياً في مناسبة واحدة على الأقل في السنة السابقة للمسح (b) كنسبة مئوية من مجمل المراجعين الذين تعاملوا مع أحد الموظفين مرة واحدة على الأقل في الفترة نفسها (c).

$$p = \frac{b}{c}$$

- ١-ب: انتشار الرشوة حسب نوع الموظف (p_o): عدد المراجعين الذين قدموا لموظف نقوداً أو هدية أو شكراً مادياً في مناسبة واحدة على الأقل في السنة السابقة للمسح (b_o) كنسبة مئوية من مجمل المراجعين الذين تعاملوا مع هذا النوع من الموظفين مرة واحدة على الأقل في الفترة نفسها (c_o).

$$p_o = \frac{b_o}{c_o}$$

- ٢: التعرض للرشوة (e): يأخذ هذا المؤشر بعين الاعتبار أن الرشاوى غالباً ما يدفعها شخص ما نيابة عن أحد أفراد أسرته، وهو يساوي عدد المراجعين الذين قدموا لموظف حكومي مالياً أو هدية أو شكراً مادياً في مناسبة واحدة على الأقل في السنة السابقة للمسح (b)، كنسبة مئوية من إجمالي عدد سكان العراق (N).

$$p = \frac{b}{N}$$

- ٣: وتيرة دفع الرشاوى (f): متوسط عدد الرشاوى التي دفعها الراشون في السنة السابقة للمسح.

$$f = \frac{1}{b} \sum_{i=1}^b x_i$$

- ٤: نسبة الموظفين الذين عرضت عليهم رشاوى (o) في السنة السابقة للمسح: عدد الموظفين الذين تلقوا عروضاً بالرشوة (s) كنسبة مئوية من إجمالي عدد موظفي الدولة (N).

$$o = \frac{s}{N}$$

٢-٧ مصادر البيانات

١-٢-٧ مسح ظروف العمل ونزاهة موظفي الخدمة المدنية في العراق (٢٠١١)

أجري هذا المسح كجزء من البرنامج المشترك بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة لمساعدة الحكومة العراقية على مكافحة الفساد من خلال دعم السياسات والامتثال لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد. ونفذ المسح الجهاز المركزي للإحصاء وهيئة إحصاء إقليم كردستان بدعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة في جميع الوزارات والمؤسسات (باستثناء الجيش والشرطة، فضلاً عن بعض المؤسسات الحكومية الأصغر)^١ وفي جميع محافظات العراق. وقد امتد العمل الميداني في الفترة من يوليو/ تموز وحتى أغسطس/ آب ٢٠١١.

وتألف إطار العينة الإحصائية من ١٨٧٠١٨٣ موظف من جميع الوزارات والمؤسسات المختارة (٣٣ وزارة ومؤسسة في الحكومة الاتحادية (١٥٣٠١٤٧ موظف)، و٢٢ وزارة ومؤسسة في حكومة إقليم كردستان (٣٤٠٠٣٦ موظف)). وقدم إطار هذه العينة من قاعدة البيانات المركزية لموظفي الدولة التابعة للجهاز المركزي للإحصاء ومن هيئة إحصاء إقليم كردستان المركزي، مع أحدث البيانات المتاحة لعام ٢٠١٠.

وفي تصميم أخذ العينات، اعتبرت كل وزارة أو مؤسسة مشاركة مجالاً مستقلاً. وأجري حساب حجم العينة الأولية من أجل كل مجال على أساس عينة عشوائية بسيطة بغية تحقيق هامش الخطأ المرغوب فيه $\pm e$ ، مع درجة ثقة قدرها ٩٥٪ وفق ما يلي:

$$n = \frac{z^2 p(1-p)}{e^2}$$

حيث z هو الدرجة المعيارية ($z = 1,96$ عند درجة الثقة ٩٥٪) و p هو تقدير للمؤشرات الرئيسية يحسب من خلال المسح. وكان هامش الخطأ المرغوب به (e) هو $\pm 0,02$ ، باستثناء المجالات التي يبلغ عدد موظفيها أكبر من ١٠٠,٠٠٠، حيث اعتبر الهامش أنه يساوي $\pm 0,01$ ٪.

وقد عدل حجم العينة الأولي n لحجم الموظفين في كل مجال وفق ما يلي:

$$n^* = n \frac{N}{N+n}$$

حيث N هو عدد الموظفين في كل مجال.

وعُدل حجم العينة بسبب وجود احتمال عدم الاستجابة، ولكن بناء على تجارب المسح التجريبي كان من المتوقع أن تكون نسبة عدم الاستجابة صغيرة جداً (كانت نسبة الاستجابة ٩٩٪ في المسح التجريبي).

وقد اختير المقيسون بطريقة العينة العشوائية البسيطة. وفي الحكومة الاتحادية، كان ١٠٤٩ مقيماً غائباً أو لا يمكن تحديد موقعهم في البداية بسبب عدم الدقة في إطار أخذ العينة، ولذلك استُبدلوا ببداية من الطبقة نفسها (نفس المحافظة،

١- لم يشمل المسح وزارة الدفاع والداخلية والفوضية العليا المستقلة للانتخابات وهيئة حل نزاعات الملكية العقارية وسوق الأوراق المالية في الحكومة الاتحادية، ولا وزارة الداخلية والبيشمركة والبرلمان والرئاسة في حكومة إقليم كردستان.

والوزارة، والجنس، والدرجة الوظيفية). وفي المجمل، شمل المسح ٣٢٢٨٤ موظفاً اختيروا عشوائياً (٢٠١٧٤) في الحكومة الاتحادية و١٢١١٠ في حكومة إقليم كردستان)، واستجاب ما مجموعه ٣١٢٥٣ (٩٦,٨٪) للاستبيان، في حين رفض عدد قليل (١٠٣١ أو ٣,٢٪ من العينة) إجراء مقابلات معهم. وفي مثل هذه الحالات لم يؤتى بأي بديل.

وُضعت استمارة المسح بصورة مشتركة من قبل مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، والجهاز المركزي للإحصاء، وهيئة إحصاء إقليم كردستان، بنشاور وثيق مع هيئة النزاهة والمفتش العام في كل وزارة معنية. وقُسمت الاستمارة إلى ثمانية أقسام هي: الديموغرافيا والخبرة في العمل، والوظيفة داخل الوزارة، والتوظيف والاختيار، والتدريب، وبيئة العمل والعوامل المنظمة، والحافز والرضا الوظيفي، وجودة تقديم الخدمة، وتصورات النزاهة.

وقد مُنّت الاستمارات من قبل المجيبين، وأُتبعَت إجراءات صارمة لضمان السرية.

وبغية إجمال نتائج المسح بعيداً عن مستوى كل وزارة أو مؤسسة على حدة (لتحديد تقدير وطني مثلاً)، تم تطبيق التثقيلات على تقديرات المجالات التي تطابق نسبة كل مجال إلى إجمالي موظفي الدولة.

٢-٢-٧) المسح الأسري لشبكة معرفة العراق (٢٠١١)

أجري هذا المسح في عام ٢٠١١، وهو مسح أسري متعددة الأغراض أجراه الجهاز المركزي للإحصاء وهيئة إحصاء إقليم كردستان. وأخذت عينات من ٢٨٨٧٥ أسرة من جميع المحافظات الثماني عشرة بغية الحصول على معلومات عن قوة العمل، والخدمات الأساسية، والأمن الغذائي، ونظام التوزيع العام، فضلاً عن مواضيع تتعلق بالحوكمة والفساد. وقد بلغت نسبة الاستجابة للمسح ٩٦,٦٪.

وجاءت شبكة معرفة العراق كثمرة لعملية التعاون بين الجهاز المركزي للإحصاء، وهيئة إحصاء إقليم كردستان، والممثل الخاص للأمين العام للأمم المتحدة، والمنسق المقيم والإنساني في العراق، ووحدة المعلومات والتحليل المشتركة بين الوكالات، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وبرنامج الأغذية العالمي، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونيسكو، والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، ومنظمة الصحة العالمية، ومنظمة ميرسي كور الدولية غير الحكومية، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة. وكان الأخير هو المسؤول عن معظم محتويات قسم الحوكمة في المسح والمستخدم في هذا التقرير، حيث صُمم هذا القسم لتوفير بيانات هامة عن تفشي الرشوة وأشكالها التي يواجهها العراقيون.

٣-٢-٧) قاعدة بيانات هيئة النزاهة

جُمعت البيانات الإدارية عن سير عملية العدالة الجنائية المتعلقة بقضايا الفساد من هيئة النزاهة التي تحتفظ بسجلات لجميع حالات الفساد الواقعة تحت مسؤوليتها، وعدد القضايا والمحالين إلى المحكمة، والنتيجة النهائية لهذه الإجراءات القانونية. وتولى مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة جمع البيانات وتحليلها ثم نوقشت في اجتماعين لفريق العمل مع كبار موظفي هيئة النزاهة وذلك في العاصمة الأردنية عمان في ديسمبر/كانون الأول ٢٠١١، مع إجراء مزيد من المشاورات وعقد اجتماعات لفريق العمل على المستوى الفني مع موظفي الهيئة في بغداد في يناير/كانون الثاني ٢٠١٢.

١- انظر أيضاً التقرير السنوي للهيئة، وهو متاح على الموقع التالي: <http://www.nazaha.iq/>

٢- يود مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة الإشادة بالدعم الذي قدمه القاضي عزت نائب رئيس هيئة النزاهة والدكتور فاضل عبدالله الموسوي رئيس قسم الإحصاء في جمع البيانات.

الفهرس

٥	شكر وتقدير
٧	ملخص تنفيذي
٨	١- استعراض نتائج تحليل الاستبيانات
١٣	٢- النتائج الرئيسية
١٥	٣- تقديم الخدمات العامة في العراق
١٦	٤- النزاهة
١٨	٥- بناء قواعد البيانات
٢١	(١) الرشوة
٢٣	تقديم
٢٣	١-١) تجارب المواطنين مع الرشوة
٢٣	١-١-١) تفشي الرشوة
٢٥	١-١-٢) طبيعة الرشوة
٢٨	١-١-٣) موظفو الدولة وطلبات الرشوة
٣٢	١-١-٤) الفئات الأكثر عرضة للرشوة
٣٤	١-١-٥) تجارب موظفي الدولة مع الرشوة
٣٩	١-١-٦) مواطن الرشوة
٤٥	١-١-٧) اسباب تقديم الرشوة
٤٦	١-١-٨) اسباب رفض الرشوة
٤٧	١-١-٩) اتجاهات الفساد في رأي العراقيين
٤٨	١-١-١٠) تطوير مستويات الفساد الحالية مقارنة بثلاث سنوات مضت
٥١	(٢) الفساد
٥٣	تقديم
٥٣	١) إخبار المواطنين عن الممارسات الفاسدة
٥٤	٢) التوعية
٥٦	٣) إخبار الموظفين عن الممارسات الفاسدة
٥٨	٤) وعي موظفي الدولة بوجود هيئات مكافحة الفساد
٦٣	٥) التحقيق في الفساد وملاحقته قضائياً
٦٦	٦) القضايا والأشخاص المحالين إلى القضاء
٦٨	٧) المدانون بجرائم فساد
٧٣	(٣) النزاهة
٧٥	تقديم
٧٥	١) النزاهة على المستوى الفردي والمؤسسي
٧٦	٢) التوظيف
٨٥	٣) الخبرة
٨٦	٤) الترقية
٨٨	٥) الرقابة
٨٩	٦) تنفيذ تدابير الشفافية
٩٠	٧) الممارسات الفاسدة
٩٢	٨) التدريب
٩٤	٩) الرضا عن العمل

٩٥ الرواتب	(١٠)
٩٨ ظروف العمل	(١١)
٩٩ ملاحظات ختامية	(٤)
١٠٠ الملحق رقم ١: موظفو الدولة في العراق	(٥)
١٠١ (١-٥) رأس المال البشري من موظفي الدولة	
١٠٣ (٢-٥) المهن والتصنيف الوظيفي لموظفي الدولة	
١٠٦ (٣-٥) مهام موظفي الدولة ومسؤولياتهم	
١٠٩ الملحق ٢: ملخص بيانات بحسب الوزارة/المؤسسة	(٦)
١٠٩ وزارة التربية (الحكومة الفدرالية)	
١١٠ وزارة التجارة (الحكومة الفدرالية)	
١١٢ وزارة النقل (الحكومة الفدرالية)	
١١٤ مؤسسة الشهداء (الحكومة الفدرالية)	
١١٦ وزارة حقوق الإنسان (الحكومة الفدرالية)	
١١٨ وزارة الثقافة (الحكومة الفدرالية)	
١٢٠ أمانة بغداد (الحكومة الفدرالية)	
١٢٢ وزارة الزراعة (الحكومة الفدرالية)	
١٢٤ وزارة الهجرة والمهجرين (الحكومة الفدرالية)	
١٢٦ وزارة العلوم والتكنولوجيا (الحكومة الفدرالية)	
١٢٨ وزارة الكهرباء (الحكومة الفدرالية)	
١٣٠ وزارة الصناعة والمعادن (الحكومة الفدرالية)	
١٣٢ وزارة الاتصالات (الحكومة الفدرالية)	
١٣٤ وزارة الإعمار والإسكان (الحكومة الفدرالية)	
١٣٦ وزارة الشباب والرياضة (الحكومة الفدرالية)	
١٣٨ وزارة البلديات والأشغال العامة (الحكومة الفدرالية)	
١٤٠ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (الحكومة الفدرالية)	
١٤٢ وزارة النفط (الحكومة الفدرالية)	
١٤٤ وزارة المالية (الحكومة الفدرالية)	
١٤٦ وزارة البيئة (الحكومة الفدرالية)	
١٤٨ وزارة الصحة (الحكومة الفدرالية)	
١٤٩ وزارة التعليم العالي (الحكومة الفدرالية)	
١٥٠ وزارة العدل (الحكومة الفدرالية)	
١٥١ وزارة الموارد المائية (الحكومة الفدرالية)	
١٥٢ مجلس القضاء الأعلى (الحكومة الفدرالية)	
١٥٣ مجلس الوزراء (الحكومة الفدرالية)	
١٥٤ وزارة التخطيط (الحكومة الفدرالية)	
١٥٥ وزارة الخارجية (الحكومة الفدرالية)	
١٥٦ ديوان الرقابة المالية (الحكومة الفدرالية)	
١٥٧ البنك المركزي (الحكومة الفدرالية)	
١٥٨ هيئة النزاهة (الحكومة الفدرالية)	
١٥٩ الهيئة الوطنية للاستثمار (الحكومة الفدرالية)	
١٦٠ الأوقاف الدينية (الحكومة الفدرالية)	

١٦٢	وزارة التربية (إقليم كردستان)
١٦٣	وزارة البلديات والسياحة (إقليم كردستان)
١٦٤	وزارة الصحة (إقليم كردستان)
١٦٥	وزارة المالية والاقتصاد (إقليم كردستان)
١٦٦	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (إقليم كردستان)
١٦٧	وزارة الأوقاف والشؤون الدينية (إقليم كردستان)
١٦٨	وزارة الزراعة والموارد المائية (إقليم كردستان)
١٦٩	وزارة الكهرباء (إقليم كردستان)
١٧٠	وزارة الإعمار والإسكان (إقليم كردستان)
١٧١	وزارة التجارة والصناعة (إقليم كردستان)
١٧٢	وزارة النقل والمواصلات (إقليم كردستان)
١٧٣	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (إقليم كردستان)
١٧٤	وزارة الثقافة والشباب (إقليم كردستان)
١٧٥	مجلس الوزراء (إقليم كردستان)
١٧٦	وزارة العدل (إقليم كردستان)
١٧٧	مجلس القضاء الأعلى (إقليم كردستان)
١٧٨	وزارة الموارد الطبيعية (إقليم كردستان)
١٧٩	وزارة التخطيط (إقليم كردستان)
١٨٠	وزارة شؤون الشهداء والمؤنفلين (إقليم كردستان)
١٨١	وزارة البيئة (إقليم كردستان)
١٨٢	ديوان الرقابة المالية (إقليم كردستان)
١٨٣	وزارة حقوق الإنسان (إقليم كردستان)
١٨٤	٧) الملحق المنهجي
١٨٤	٧-١ مؤشرات إحصائية
١٨٥	٧-٢ مصادر البيانات
١٨٥	٧-٢-١ مسح ظروف العمل ونزاهة موظفي الخدمة المدنية في العراق (٢٠١١)
١٨٦	٧-٢-٢ المسح الأسري لشبكة معرفة العراق (٢٠١١)
١٨٦	٧-٢-٣ قاعدة بيانات هيئة النزاهة
١٨٧	الفهرس
١٩٠	فهرس الأشكال

فهرس الأشكال

٧	الشكل ١: نسبة البالغين الذين يرون أن المؤسسات أو القطاعات التالية في العراق فاسدة (٢٠١١)
١٥	الشكل ٢: نسبة العراقيين البالغين الذين يصنفون الخدمات العامة التالية على أنها سيئة جداً أو سيئة جداً
١٩	الشكل ٣: الفساد وقياس الفساد من خلال ثلاثة مصادر مختلفة للبيانات
٢٠	الشكل ٤: التقسيمات الإدارية في العراق حسب المحافظات والأقاليم
٢٤	الشكل ٥: تفشي الرشوة ومتوسط عدد الرشاوى المدفوعة حسب المدن/الأرياف والمناطق (٢٠١١)
٢٥	الشكل ٦: تعرض البالغين للرشوة بشكل مباشر وغير مباشر حسب المحافظة (٢٠١١)
٢٦	الشكل ٧: توزع الرشاوى المدفوعة حسب الغرض الرئيسي من دفعها
٢٧	الشكل ٨: توزع الرشاوى المدفوعة حسب شكل الدفع (٢٠١١)
٢٨	الشكل ٩: توزع الرشاوى المدفوعة حسب طرق طلبها وعرضها (٢٠١١)
٢٩	الشكل ١٠: إجمالي الرشاوى التي يدفعها المراجعون حسب نوع موظفي الدولة (٢٠١١)

- الشكل ١١: تفشي الرشوة ومتوسط عدد الرشاوى المدفوعة حسب نوع الموظف (٢٠١١) ٣٠
- الشكل ١٢: ثلاثة مؤشرات لرشاوى تدفع لفئات معينة من الموظفين: نسبة الرشاوى النقدية، ونسبة الرشاوى المدفوعة لتسريع الإجراءات، ونسبة الرشاوى التي يطلبها الموظفون صراحة (٢٠١١) ٣١
- الشكل ١٣: تفشي الرشوة حسب الجنس والفئة العمرية (٢٠١١) ٣٢
- الشكل ١٤: تفشي الرشوة حسب الجنس وفئات معينة من الموظفين (٢٠١١) ٣٣
- الشكل ١٥: تفشي الرشوة حسب التحصيل التعليمي وحسب تصنيف المواطنين وفق نصيب الفرد من الإنفاق ٣٤
- الشكل ١٦: توزع موظفي الدولة الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح حسب وتيرة دفع الرشاوى، وحسب المنطقة (٢٠١١) ٣٥
- الشكل ١٧: توزع موظفي الدولة الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح حسب وتيرة دفع الرشاوى، وحسب المحافظة (٢٠١١) ٣٦
- الشكل ١٨: توزع إجمالي عروض الرشوة حسب المحافظة (٢٠١١) ٣٧
- الشكل ١٩: توزع موظفي الدولة الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح حسب الوزارة/المؤسسة (٢٠١١) ٣٨
- الشكل ٢٠: توزع موظفي الدولة الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح حسب الفئة المهنية (٢٠١١) ٣٩
- الشكل ٢١: توزع موظفي الدولة الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح حسب مهامهم ٤٠
- الشكل ٢٢: توزع موظفي الدولة الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح حسب عدد المهام الوظيفية التي يؤديها الموظف، وعدد المهام التي تتطلب توقيعه الشخصي (٢٠١١) ٤١
- الشكل ٢٣: توزع موظفي الدولة الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح حسب الطرف العارض (٢٠١١) ٤٢
- الشكل ٢٤: توزع موظفي الدولة الذين عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح حسب وتيرة التواصل مع بعض العملاء (٢٠١١) ٤٣
- الشكل ٢٥: توزع موظفي وزارات مختارة ممن عرضت عليهم رشوة في السنة السابقة للمسح حسب الجهة العارضة (٢٠١١) ٤٤
- الشكل ٢٦: العوامل التي تزيد من تعرض موظفي الدولة للفساد (٢٠١١) ٤٤
- الشكل ٢٧: توزع عروض الرشاوى حسب نوع الإجراءات الإدارية (٢٠١١) ٤٥
- الشكل ٢٨: توزع موظفي الدولة الذين عرضت عليهم رشاوى حسب موقفهم من آخر عرض رشوة قدم لهم (٢٠١١) ٤٦
- الشكل ٢٩: توزع موظفي الدولة الذين لم يقبلوا آخر رشوة عرضت عليهم حسب السبب الرئيسي لعدم قبولها (٢٠١١) ٤٦
- الشكل ٣٠: رأي السكان البالغين (١٨-٦٤) بعبارة «الفساد أكثر انتشاراً في بلدنا اليوم مما كان عليه قبل عامين» حسب المنطقة (٢٠١١) ٤٨
- الشكل ٣١: توزع التصورات بشأن مستويات الفساد الحالية مقارنة بثلاث سنوات مضت ضمن دوائر الدولة بصفة عامة، وضمن الوزارة التي يعمل فيها المجيب (٢٠١١) ٤٩
- الشكل ٣٢: توزع الأشخاص الذين سيقومون بالإخبار عن الرشوة حسب الهيئة التي سيقومون بإخبارها وحسب المنطقة (٢٠١١) ٥٤
- الشكل ٣٣: توزع البالغين (١٨-٦٤ سنة) حسب مدى قبولهم لممارسات معينة (٢٠١١) ٥٥
- الشكل ٣٤: تقييم البالغين (١٨-٦٤ سنة) لجهود الحكومة في مكافحة الفساد (٢٠١١) ٥٦
- الشكل ٣٥: توزع موظفي الدولة الذين رفضوا رشوة في السنة الماضية حسب السلطة التي تلقت الإخبار وحسب المنطقة (٢٠١١) ٥٧
- الشكل ٣٦: توزع موظفي الدولة الذين أخبروا عن حالة فساد في مكان عملهم حسب الهيئة التي تلقت الإخبار وحسب المنطقة (٢٠١١) ٥٧
- الشكل ٣٧: توزع موظفي الدولة الذين يعتقدون بأن هيئات مكافحة الفساد تؤدي مهامها بفعالية حسب المحافظة (٢٠١١) ٥٩
- الشكل ٣٨: توزع الموظفين الموافقين وغير الموافقين على مقولة أنه «لا فائدة من الإخبار عن الفساد لأنه لن تتخذ أية إجراءات جادة لمكافحته» حسب المنطقة (٢٠١١) ٦٠
- الشكل ٣٩: توزع موظفي الدولة الذين لم يخبروا عن عروض الرشوة حسب أهم أسباب عدم الإخبار (٢٠١١) ٦١
- الشكل ٤٠: توزع موظفي الدولة الموافقين/غير الموافقين على مقولة أن «أغلب الفساد تافه إلى درجة لا تستدعي الإخبار عنه» حسب المنطقة (٢٠١٢) .. ٦١
- الشكل ٤١: توزع موظفي الدولة الذين لا يشعرون بحماية كافية للإخبار عن حالات فساد ضمن وزاراتهم، حسب أهم المخاوف (٢٠١١) ٦٢
- الشكل ٤٢: توزع موظفي الدولة الموافقين/غير الموافقين على مقولة أن «معظم الناس يترددون في الإخبار عن الفساد خشية عدم السرية أو انكشاف المعلومات» حسب المنطقة (٢٠١١) ٦٣
- الشكل ٤٣: سير عملية العدالة الجنائية بالنسبة لقضايا الفساد في العراق ٦٤
- الشكل ٤٤: عدد البلاغات والتحقيقات الجنائية التي أجرتها هيئة النزاهة في قضايا الفساد (٢٠٠٤-٢٠١١) ٦٥
- الشكل ٤٥: توزع (عدد ونسبة) التحقيقات الجنائية في قضايا الفساد حسب نوع الجرم (٢٠١١) ٦٦
- الشكل ٤٦: عدد الدعاوى والأشخاص المحالين إلى القضاء بسبب الفساد، ونسبة الدعاوى المحالة إلى القضاء من أصل التحقيقات الجنائية في قضايا فساد في العام نفسه (٢٠٠٩-٢٠١١) ٦٧

- الشكل ٤٧: أعداد ونسب المحالين إلى القضاء بسبب الفساد حسب نوع الجرم (٢٠١١)
- الشكل ٤٨: عدد المدانين بجرائم فساد ونسبتهم إلى مجموع المحالين إلى القضاء في العام نفسه (٢٠١١-٢٠٠٩)
- الشكل ٤٩: عدد ونسبة المدانين بجرائم فساد حسب نوع الجرم (٢٠١١)
- الشكل ٥٠: عدد الموظفين الكبار المحالين إلى القضاء بتهم فساد، وعدد المدانين منهم (٢٠١١)
- الشكل ٥١: نسبة المحالين إلى القضاء والمدانين إلى الذين جرى التحقيق معهم بتهم فساد في العام نفسه (٢٠١١-٢٠٠٩)
- الشكل ٥٢: نسبة المحالين إلى القضاء والمدانين بجرائم رشوة واختلاس وتزوير إلى الأشخاص الذين جرى التحقيق معهم في السنة نفسها (٢٠١١)
- الشكل ٥٣: توزع موظفي الدولة المعينين حديثاً حسب مصدر المعلومات عن الوظائف الشاغرة (٢٠١١)
- الشكل ٥٤: توزع موظفي الدولة المعينين حديثاً حسب مصدر المعلومات عن الوظائف الشاغرة وحسب سنة التوظيف (٢٠١١)
- الشكل ٥٥: توزع موظفي الدولة المعينين حديثاً حسب طريقة الانتقاء (٢٠١١)
- الشكل ٥٦: توزع موظفي الدولة المعينين حديثاً حسب الجهة التي سهلت تعيينهم (٢٠١١)
- الشكل ٥٧: توزع موظفي الدولة المعينين حديثاً حسب الجهة الداعمة لتعيينهم وحسب تاريخ التعيين (٢٠١١)
- الشكل ٥٨: توزع موظفي الدولة المعينين دون الخضوع لإجراءات رسمية حسب الجهة التي سهلت تعيينهم (٢٠١١)
- الشكل ٥٩: توزع موظفي الدولة الذين تلقوا أو لم يتلقوا مساعدة أثناء تعيينهم (٢٠١١)
- الشكل ٦٠: توزع موظفي الدولة الذين تلقوا مساعدة في تعيينهم حسب الجهة الداعمة والمنطقة (٢٠١١)
- الشكل ٦١: توزع موظفي الدولة الذين ذكروا الأسباب التالية كأهم عامل للتعيين في وزارتهم/مؤسساتهم حسب المنطقة (٢٠١١)
- الشكل ٦٢: توزع موظفي الدولة حسب الخبرة السابقة وحسب المنطقة (٢٠١١)
- الشكل ٦٣: توزع موظفي الدولة حسب الفئة المهنية وحسب فترة بقائهم في المنصب (٢٠١١)
- الشكل ٦٤: توزع موظفي الدولة الراضين عن نظام الترقيع وزيادة الرواتب في وزارتهم حسب التحصيل العلمي (٢٠١١)
- الشكل ٦٥: موظفو الدولة الذين يعتبرون أن إجراءات التدقيق الداخلي والتفتيش والتحقيق تتأثر بما يلي:
- الشكل ٦٦: موظفو الدولة الذين يعتبرون تدابير الشفافية مطبقة في وزارتهم/مؤسساتهم حسب المنطقة (٢٠١١)
- الشكل ٦٧: توزع موظفي الدولة في العراق حسب درجة قبولهم لبعض الممارسات (٢٠١١)
- الشكل ٦٨: توزع موظفي الدولة حسب تقييمهم للعوامل المحفزة على ممارسة الفساد في وزاراتهم (٢٠١١)
- الشكل ٦٩:
- الشكل ٧٠: توزع موظفي الدولة الذين اتبعوا دورات تدريبية أثناء عملهم حسب المنطقة وفترة التدريب (٢٠١١)
- الشكل ٧١: توزع موظفي الدولة الراغبين باتباع دورات تدريبية إضافية حسب المنطقة والتخصص (٢٠١١)
- الشكل ٧٢: توزع موظفي الدولة المستعدين لتغيير عملهم حسب الدرجة الوظيفية وسنة التوظيف والعمر (٢٠١١)
- الشكل ٧٣: توزع موظفي الدولة المزاولين لعمل إضافي حسب الدرجة الوظيفية (٢٠١١)
- الشكل ٧٤: توزع موظفي الدولة الذين يمتلكون تجهيزات وتسهيلات سواء كانوا بحاجتها أم لا (٢٠١١)
- الشكل ٧٥: عدد موظفي الدولة في الوزارات والمؤسسات العراقية (٢٠١١)
- الشكل ٧٦: عدد موظفي الدولة حسب المحافظة، وكنسبة مئوية من عدد السكان حسب المحافظة (٢٠١١)
- الشكل ٧٧: توزع موظفي الدولة وإجمالي قوة العمل حسب الفئة العمرية (٢٠١١)
- الشكل ٧٨: توزع موظفي الدولة وعموم السكان (١٢ سنة وما فوق) حسب المؤهل العلمي (٢٠١١)
- الشكل ٧٩: عدد موظفي الدولة حسب الدرجة الوظيفية والمهام الإشرافية (٢٠١١)
- الشكل ٨٠: توزع موظفي الدولة في وزارتين مختارتين حسب الدرجة الوظيفية (٢٠١١)
- الشكل ٨١: توزع موظفي الدولة من الذكور والإناث الذين يشغلون وظائف إشرافية حسب الدرجة الوظيفية (٢٠١١)
- الشكل ٨٢: توزع موظفي الدولة حسب ونيرة احتكاكهم مع بعض فئات المراجعين (٢٠١١)
- الشكل ٨٣: توزع موظفي الدولة الذين يحتكون مع عملاء خارجيين حسب الفئة المهنية (٢٠١١)
- الشكل ٨٤: توزع موظفي الدولة المشاركين في مهام معينة حسب مستوى المسؤولية (٢٠١١)
- الشكل ٨٥: نسبة المديرين وكبار الموظفين المشاركين في مهام معينة حسب مستوى المسؤولية (٢٠١١)

