

السياحة قطاع مولد لفرص العمل في العراق المحددات والفرص المتاحة في المستقبل 2002- 2013

أ. اسماعيل محمد علي الدباغ*
م.م حسن عودة غضبان**
م.م سحر جبار كيلان***

المستخلص

يتضمن البحث متابعة علمية لقدرة السياحة الفائقة على توليد فرص العمل على صعيد العراق، ودراسة ما تحقق في هذا المجال على أرض الواقع للتعرف على أنجازات القطاع السياحي على صعيد توليد فرص العمل في البلد، وهل أستطاع فعلاً أن يحقق أنجازاً يذكر أم لا. وقد أتضح من خلال البحث أن القطاع السياحي في العراق خلال مدة البحث لم يكن موفقاً في توفير المزيد من فرص العمل للحد من البطالة التي يعاني منها الاقتصاد العراقي، ولم يستطع أن يحقق ما حققته القطاعات السياحية في البلدان العالمية، وأن الظروف الراهنة التي يمر بها البلد ومجموعة معوقات أخرى أثرت سلباً عن أداء القطاع السياحي في هذا المجال.

Abstract

The study contains a Scntitic Searching for the Tourism industry ability to generate jobs in the Iraqi business field. On the other, side the study seeks to find out what are the Iraqi tourism has performed in destroy a Achievement in jobs generation.

The study has come up with many conclusions such as that tourism field in Iraqi didn't make the accepted level for generat ina more, jobs and that because of many factors which affected the hospitality and tourism industry through the recent gears.

المقدمة

أستطاعت العديد من البلدان السياحية أن تستثمر الفوائد المجدية من النشاط السياحي وأن توظفها لخدمة الاقتصاد القومي ولمواطني البلد، ومن هذه الفوائد القدرة الفائقة للقطاع السياحي على توليد فرص العمل ليس فقط في حدود القطاع السياحي وإنما أيضاً في القطاعات الأخرى التي تجهز السياحة بمستلزمات الإنتاج، وأستطاعت أن توفر المزيد من فرص العمل للقضاء على البطالة أو على الأقل للحد منها، ويذكر أنه عالمياً أستطاعت السياحة أن تستوعب ما نسبته (11%) من إجمالي العاملين في العالم كعمل مباشر في القطاع السياحي، فضلاً عن فرص عمل أخرى غير مباشرة في القطاعات المجهزة للسياحة، وهكذا أحتلت السياحة المرتبة الأولى عالمياً على صعيد توليد فرص العمل.

أما على صعيد العراق فإن الظروف الراهنة التي يمر بها البلد قد وقفت عائقاً أمام تطور النشاط السياحي وبالتالي فمن المتوقع أن القطاع السياحي لم يستطع أن يؤدي الدور المطلوب منه للحد من البطالة التي

* الجامعة المستنصرية / كلية العلوم السياحية .
** الجامعة المستنصرية / كلية العلوم السياحية .
*** الجامعة المستنصرية / كلية العلوم السياحية .
مقبول للنشر بتاريخ 2015/10/1

يعاني منها الاقتصاد العراقي. ولكن هذا التصور يبقى تصورا عاما غير مدعم بالحقائق والبيانات ، ولذلك قررنا البحث في هذا الموضوع للتعرف على واقع فرص العمل في القطاع السياحي العراقي، والى أي حد أستطاع القطاع السياحي في العراق أن يستثمر القدرة الفائقة للسياحة على توليد فرص العمل خلال مدة البحث 2002-2013 ونأمل أن نتوصل الى نتائج مقنعة علميا من أجل تقديم مقترحات تفعل من دور السياحة في توليد فرص العمل في العراق.

المشكلة:

عدم قدرة النشاط السياحي على توليد فرص العمل في العراق خلال المدة (2002-2013) وذلك لطبيعة المشاكل والتحديات التي تواجه الاقتصاد العراقي برمته مما رفع من معدلات البطالة.

الفرضيات:

لم يحقق النشاط السياحي في العراق دوره المنشود في توليد فرص العمل والحد من ارتفاع معدلات البطالة على الرغم من مكانته الاقتصادية في الفكر التخطيطي الحالي والمستقبلي.

الاهداف:

1. التعرف على خصائص القطاع السياحي من حيث المفهوم والاسباب والتطبيقات.
2. الاستفادة من ميزة القدرة الفائقة للسياحة على توليد فرص العمل في العراق على الاقل للحد من البطالة التي يعاني منها الكثير من المواطنين.
3. التنبؤ بمستقبل العمل في القطاع السياحي وفقا للمعطيات المتاحة.

مجتمع البحث:

ويشمل جميع العاملين في القطاع السياحي بشكل مباشر والعاملين بالقطاعات الاخرى ذات العلاقة بالقطاع السياحي أي الذين حصلوا على فرص عمل من النشاط السياحي بشكل غير مباشر.

حدود البحث:

- بالنسبة للحدود الزمانية تشمل المدة 2002-2013.
- بالنسبة للحدود المكانية فتشمل كافة محافظات العراق الخمسة عشر باستثناء إقليم كردستان.

" المبحث الاول "

" مفاهيم نظرية في العمل والبطالة "

أولاً: مفهوم القوى العاملة.

ثانياً: مفهوم وتعريف البطالة.

ثالثاً: أنواع البطالة.

رابعاً أسباب البطالة في العراق.

خامساً: آثار البطالة في العراق.

سادساً: وسائل معالجة البطالة في العراق،

" المبحث الثاني "

" السياحة قطاع مولد لفرص العمل تجارب عالمية وعربية "

أولاً: مساهمة القطاع السياحي في توفير فرص العمل.

ثانياً: مميزات القطاع السياحي في مجال الايدي العاملة

ثالثاً: أنواع العمالة التي يحتاجها القطاع السياحي

رابعاً: ارتباطات السياحة بقطاعات اقتصادية متعددة

خامساً: مضاعف الاستخدام السياحي

سادساً: دور السياحة في توفير فرص العمل في بعض البلدان العالمية والعربية

المبحث الثالث

" واقع القطاع السياحي وخصائص قوة العمل فيه 2002-2013 "

أولاً: توزيع العاملين حسب القطاع

ثانياً: تطور القوى العاملة في القطاع الفندق العراقي

ثالثاً: واقع وتطور الاجور في القطاع الفندق العراقي

رابعاً: توزيع العاملين حسب الجنس

خامساً: توزيع العاملين حسب الاجور والجنسية

سادساً: التوزيع الجغرافي للعاملين في الفنادق حسب المحافظات لعام 2013

سابعاً: العوامل المحددة لفرص العمل في القطاع الفندقي العراقي

ثامناً: التنبؤ

الخاتمة: أولاً: الاستنتاجات

- أ- استنتاجات الجانب النظري
ب- استنتاجات الجانب التطبيقي
ثانياً: التوصيات
المصادر:

المبحث الاول مفاهيم نظرية في العمل والبطالة

في هذا المبحث سنتطرق بشكل موجز ودقيق الى مفهوم القوى العاملة مع اعطاء بعض المفاهيم ذات العلاقة لغرض توفير قدر مناسب من الفهم المشترك لهذه المفاهيم ولإزالة أي غموض أو خلط قد يحصل بينهما.

أولاً : مفهوم القوى العاملة

يرى الاقتصادي فرديريك هابيسون ان الموارد البشرية وليس رأس المال ولا الدخل ولا الموارد المادية هي التي تشكل القاعدة الاساس لرفاهية وغنى الشعوب، إذ أن الموارد البشرية هي وسائل أيداعية من شأنها تجميع الاموال واستغلال الموارد الطبيعية وأنشاء هيئات سياسية واقتصادية واجتماعية لدفع عملية التنمية الى الأمام(1).

ويقصد بالموارد البشرية جميع الافراد الذين يعيشون في بلد ما وهذا ما يعبر عنه احصائياً بعدد السكان(2). كما أن هذا المصطلح هو أحد التسميات المعبرة عن المجتمع الانساني بوصفه مجموعة من الاشخاص منظوراً اليهم من الجوانب الاقتصادية والسياسية سواء اكانت على مستوى دولة واحدة ام على المستوى الدولي وقد لا يكون تعدد التسميات واختلافها سوى مسألة شكلية(3).

أن التعريف الاقتصادي لهذا المفهوم يتمحور حول " السكان في سن العمل ما بين (15-65) سنة باستثناء العجزة غي القادرين على العمل مع انهم في سن العمل"(4).

وهذا يعني أن التعريف يركز على اجزاء المهني للعمل من السكان فعلا عند الطلب وهم بهذا المعنى يطلق عليهم القوى العاملة(5).

لقد عرفت منظمة العمل العربية مفهوم القوى العاملة بأنه مجموعة من السكان في سن العمل والقادرين على المساهمة في النشاط الاقتصادي بعد أن نستبعد منهم غير القادرين عن العمل بسبب العجز والامراض المزمنة(6) وعرفته وزارة التخطيط العراقية بأنه " ذلك الجزء من السكان الذين يقعون ضمن الفئات العمرية القادرة على العمل وليس هناك موانع مادية او قانونية او اجتماعية في مساهمتهم في النشاط الاقتصادي وتختلف الفئات العمرية التي تحدد السكان النشيطين اقتصادياً باختلاف الدول غير أن المدى (15-60) سنة يعد متوسطاً يمثل الفئات العمرية التي يمكن عداها نشطة اقتصادياً(7).

كما أن مصطلح القوى العاملة هم " جميع الافراد العاملين أو الذين يرغبون في العمل وبيحثون عنه بأجر في أي وقت، أما الذي يمتلك القدرة والاستعداد والرغبة في العمل ولكنه لا يجد عملاً فيدعى بالمتعطل(8)".

وفي مجال البحث عن مفهوم القوى العاملة هناك عدد من المفاهيم التي من الضروري توضيحها وتشمل ما يأتي:
أ- المهمة :عرف "DUNN & RACHEL" المهمة على أنها الواجب، من دون أن يعطيا تعريفاً لمعنى الواجب، في حين يجتمع بعض الكتاب بينهما فيعرفونها على أنها كل موقف يبذل فيه مجهود بشري لتحقيق غرض معين، وقد يكون المجهود عضلياً مثل رفع نقل أو فكرياً مثل تصميم برنامج أو وضع خطة(9).
ب- الوظيفة : يعرفها "FLIPPO" على أنها مجموعة مهام تناط بشخص واحد(10). أما "MEE" فيعرفها على أنها مجموعة مهام تنجز من قبل شخص واحد وتتعلق بمكانته.

- (1) عرب، د. عاصم بن طاهر، نظرية اقتصاديات العمل، جامعة الملك سعود، الطبعة الاولى، 1994، ص:42.
- (2) مخامرة، د.
- (3) الوزان، د. احمد عباس، العلاقة بين بينتي الانتاج وقوة العمل، عوامل الاخلال وسبل التصحيح، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، السنة الرابعة، العدد العاشر، السنة 2006، ص:23.
- (4) حبيب، منصور كريم حسن، تنمية الموارد البشرية، مكتبة الوعي العربي، القاهرة، 1976، ص:221.
- (5) العكلي، د. طارق، اقتصاديات الموارد البشرية، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد، 2004، ص:ص-36-37.
- (6) منظمة العمل العربية، المؤسسة العربية للتشغيل، سوق العمل، مفاهيم، ومصطلحات أساسية، 1985، ص:4.
- (7) الجمهورية العراقية، وزارة التخطيط ن المعهد القومي للتخطيط، دليل المصطلحات الاقتصادية، 1985، ص:75.
- (8) منصور، د. منصور احمد، تطور تخطيط القوى العاملة في الدول المتقدمة، المنظمة العربية للعلوم الادارية – القاهرة 1972، ص:25.
- (9) عبد الحميد، مرسي السيد، سيكولوجية المهن، دراسة علمية وتطبيقية للمهن وأثرها في الفرد والمجتمع، القاهرة، دار النهضة العربية، 1962، ص:118.
- (10) Flippo, E.B. Principles Of Personnel Management, (Fourth Edition, New York, McGraw – Hill Book Co, 1976), P:110.

- ت- العمل : يعرف "JOB" والدكتور السيد محمد خيرى العمل على "أنه مجموعة وظائف متشابهة" أما "DUNN & RACHEL" فيعرفانه على أنه " مجموعة وظائف متشابهة من حيث مهامه الرئيسية"(11) .
- ث- المهنة : يعرف بعض الكتاب المهنة "على أنها مجموعة الاعمال المتشابهة التي تنتمي الى فئة واحدة ، كمهنة الاعمال الكتابية التي تضم أعمال السكرتارية والحاسبات وغيرها، أما "Filippo" فيعرفها على أنها مجموعة أعمال متشابهة من حيث نوع العمل، وموجودة في عدة صناعات أو على صعيد القطر ككل(12) .

ثانياً : مفهوم وتعريف البطالة

لقد أنبرى العديد من الباحثين في دراسة ظاهرة البطالة، وقد اختلفت وجهات نظرهم تبعاً للهدف الذي يسعى الى تحقيقه سوى كان اقتصادياً أم اجتماعياً أم سياسياً، ولكن الواقع يشير الى أن البطالة لا يوجد لها من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية أبعاداً واضحة المعالم من ناحية المفهوم، لأنها في الاغلب تعني عدم التشغيل أي تعني البطالة بصورة عامة(13). والبطالة ظاهرة عالمية ذات آثار اقتصادية واجتماعية وسياسية، إذ تعمل الدول المتقدمة والنامية على مواجهتها، وهي تحدث في الدول النامية لأسباب قصور النمو الاقتصادي وعن ملاحقة النمو السكاني ونتيجة عجز المدخلات المحلية عن تمويل الاستثمارات اللازمة لتوفير فرص العمل(14) .

وتعرف ظاهرة البطالة " على أنها تعطل الأشخاص الراغبين في العمل والقادرين عليه"(15). وهناك تعريف آخر للبطالة هو " عدم قيام فرد أو مجموعة بأي جهد بدني أو ذهني يبذله الانسان (الفرد أو الجماعة) خلال مدة زمنية معينة مقابل أجر محدد"(16).

كما عرفت البطالة من قبل الاقتصاديين " على أنها تعطل جانب من قوة العمل عن العمل المنتج اقتصادياً تعطلاً اضطرابياً رغم القدرة والرغبة على العمل والإنتاج(17).

وتعرف البطالة أيضاً " التوقف غير الإرادي والممتد عن العمل والذي يرجع استحالة العثور على العمل(18). أما منظمة العمل لدولية فقد عرفت البطالة " على انها تشمل كل الأشخاص الذين تزيد اعمارهم عن سن معين وكانو من دون عمل وهم مستعدون للعمل وبأحدين عنه واتخذو خطوات محددة بحثاً عن العمل بأجر أو عمل للحساب الخاص(19).

كما تعرف البطالة " على أنها الفرق ما بين مستوى العمل المعروض عند مستويات الاجور السائدة وحجم العمل المستخدم عند تلك المستويات وذلك خلال مدة زمنية محددة(20).

أما التعريف الذي أوصت به منظمة العمل العربية عن البطالة " هو على ان جميع الأفراد الذين هم اكبر من عمر معين* وكانو في يوم محدد أو خلال أسبوع محدد يتحقق فيهم شرطان عدم العمل والبحث عن العمل(21).

ويقاس معدل البطالة على النحو الآتي(22):

عدد العاطلين

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين}}{\text{قوة العمل الكلية}} \times 100$$

(11) DUNN, J.D, & Rachel, F.M, Wage And Salary Administration Total Compensation Systems, (New York, McGraw-Hill book, Co, 1971. P:135.

(12) Flippo, Op. Cit, p: 110.

(13) المهري، خضير عباسن الاجر والاستخدام والتوازن الاقتصادي الطبعة الاولى، الرياض، جامعة الملك سعود، 1988، ص:168.

(14) السعدي منتهى زهير محسن ، تحليل العلاقة بين النمو الاقتصادي والبطالة في العراق باستخدام اقانون اوكان ، رسالة ماجستير ، مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، قسم الاقتصاد ، 2013 ، ص:8.

(15) النصر، محمد محمود، وآخرون، مبادئ الاقتصاد الجزئي، الطبعة الثالثة، دار الفكر، عمان، 2005، ص:298.

(16) هيكل، محمد فهمي، موسوعة المصطلحات الاقتصادية الاحصائية، دار النهضة، بيروت، 1981، ص:87.

(17) البياتي، طاهر فاضل، وآخرون، مدخل الى علم الاقتصاد التحليل الجزئي والكلية، الطبعة الاولى دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص:298.

(18) السراحنة، جمال حسن أحمد عيسى، مشكلة البطالة وعلاجها، دراسة مقارنة بين الفقه والقانون، الطبعة الاولى، اليمامة للنشر والتوزيع، 2009، ص:265.

(19) الوزني، خالد او صف، وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلية بين النظرية والتطبيق، الطبعة العاشرة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص:265.

(20) نامق، صلاح الدين، النظم الاقتصادية المعاصرة وتطبيقاتها، الطبعة الاولى، القاهرة ، مكتبة عين شمس، 1965، ص:41.

أي الأفراد الذين هم في سن العمل (15-65 سنة).

(21) منظمة العمل العربية ، السياسات التدريب في ضوء القدرات الاقتصادية ، مكتبة العمل الدولية ، 2003 ، ص:20.

(22) عبد الرحمن اسماعيل، وآخرون، مفاهيم ونظم اقتصادية، (التحليل الاقتصادي الكلية والجزئي ، الطبعة الاولى ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 2004 ، ص:151.

- ونعني بقوة العمل الكلية عدد الفئات من السكان الذين تقع أعمارهم ضمن سن الدخول الى العمل (قانون العمل)، أي ما بين سن (15-65) هو العمر الذي يفصل سن العمل عن سن التقاعد (66) سنة فما فوق. أن معدل البطالة هو ذلك الجزء من قوة العمل العاطلة(23).
- أو هو المؤشر القياسي لمدة المساواة أو شدة البطالة في اقتصاد معين ويعرف بوصفه نسبة العمال غير الموظفين الى قوة العمل الكلية والتي هي العدد الكلي من العمال في الاقتصاد الوطني الذين هم إما عاملين وأما غير عاملين(24).
- ويلاحظ من التعاريف السابقة أنه لأجل اعتبار الشخص عاطلا عن العمل فإنه يشترط ما يأتي(25).
- 1- أن يكون في سن العمل وهو يتحدد بين (81-65) سنة ويمثل السن (18) الحد الأدنى لدخول سوق العمل وذلك بعد مرحلة التعليم الثانوي والتي تعد بدورها الحد الأدنى الضروري من الاعداد والأهيل والتدريب، أما السن (65) فيمثل الحد الاعلى أو سن التقاعد للشخص العامل.
 - 2- تتوافر لدى المتعطل الرغبة والاستعداد الجدي للعمل سواء أكان العمل بأجر أو لحسابه الخاص، وعليه فإن الطالب الذي يمتلك ثروة ويعيش منها ولا يريد أن يمارس أي عمل أو نشاط اقتصادي فإنه لا يعد عاطلا عن العمل.
 - 3- أن يقوم المتعطل بالبحث الجدي عن العمل وهذا يوضح الرغبة الحقيقية في العمل، ويمكن اعتبار الشخص باحثا عن العمل إذا قام بالبحث عن عمل بأية وسيلة من وسائل البحث المختلفة، مثل التسجيل، أو تقديم طلب لديون الخدمة المدنية، أو لدى مكاتب الاستخدام أو الاعلان في الصحف، أو تقديم طلبات عمل مباشرة الى الشركات وأصحاب العمل... الخ.
 - 4- عدم وجود عمل ، لعل هذا المعيار الاهم في اعتبار شخص ما متعطلا عن العمل أم لا، على الرغم من اختلاف التعبير عن مفهوم البطالة، الا أن جميع الاقتصاديين والباحثين اتفقوا أن البطالة ناجمة عن (عدم توفر فرص العمل بشكل كامل لأفراد المجتمع، أي أن الافراد الراغبين في العمل يكونون أكبر من فرص العمل الناجمة في بلد ما).

ثالثاً: أنواع البطالة

- لقد قسم الاقتصاديين البطالة الى عدة أنواع وهي:
- 1- البطالة الاجبارية: وتعد من أخطر أنواع البطالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري، أي من غير إرادته أو اختياره وهي تحدث عن طريق تسريح العمال، أي الطرد من العمل بشكل قسري، رغم أن العامل راغب في العمل وقادر عليه، وقابل لمستوى الأجر السائد(26).
 - وتحدث البطالة الاجبارية من خلال ما يأتي:
 - أ- عندما تقوم الشركة بتخفيض العمالة، وتسريح بعض العاملين من دون تدريبهم على أداء أعمال أخرى، ومن دون الحاقهم بأعمال في شركات أخرى فإن هذا النوع من البطالة يزداد بزيادة عدد الذين لا يعملون.
 - ب- عندما تقوم الشركة بتجميد التوظيف وعدم الحاق أي عاملين جدد بها، فإن عدد العاملين يزداد عاما بعد عام نتيجة عدم وجود فرص عمل بالشركات التي تقوم بتخفيض العمالة من خلال تجميد التوظيف.

أن ظاهرة البطالة الاجبارية غالبا الناشئة ما تسود بشكل واضح في مراحل الكساد الدوري في جميع البلدان وحتى الدول النامية(27).
 - 2- البطالة الهيكلية: وهي البطالة الناشئة عن أختلال التوازن في العلاقات السائدة بين مختلف عوامل الإنتاج، من مسببات البطالة الهيكلية، التغيرات الحركية في الطلب والتي تغير مستويات المهارات المطلوبة لبعض الاعمال ، حيث تتقدم بعض المهارات بينما يتزايد الطلب على البعض الاخر بحيث لا يكفي المعروض منه للوفاء بذلك الطلب المتزايد، كما أن تدفق العمال من صغار السن قليلي الخبرة والذين لا تتلائم إمكاناتهم وفرص العمل المتاحة قد يكون سببا في البطالة الهيكلية(28).

(23) Arthur O Sullivan and Steven m. Schifrin, Macroeconomics Principles and tools, (U.S.A), Prentice-Hill, In c, A Simon & SCHUTER company, 1998, p:94.

(24) Peter Sinclair, Basil Black Well Ltd, Unemployment Economic Theory and Evidence, (British Library Cataloguing in Publication Data, First Published, 1987), p:p: 3-15.

(25) الحصري ، طارق فاروق، التحليل الاقتصادي الكلي(نظرة معاصرة)، الطبعة الاولى، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص-ص:160-161.

(26) احمد ماهر، تقليل البطالة، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2000، ص352.

(27) رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة (تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة)، عالم المعرفة، الكويت، 1997، ص:34.

(28) جواراتيني، جيمس ،واستروب ريجاد، الاقتصاد الكلي الاختبار العام والخاص، ترجمة : عبد العظيم محمد ،دار المريخ للنشر، الرياض 1999، ص:203.

- 3- البطالة الموسمية: ويعني هذا أن هناك قوى بشرية عاملة مؤهلة في المجتمع لاتقوم بعملها خير قيام الا في موسم محدد من العام، وبالتالي تظل معطلة عن العمل باقي فترات العام لانه عمل موسمي يضيع بعدم وجوده طوال العام وقت ثمين.
- بعبارة أخرى هي وجود قوى بشرية عاطلون عن العمل بسبب التغير في النشاط الاقتصادي نتيجة الظروف القانمة او التغيرات الدورية حيث تعمل هذه الانشطة في بعض الفصول من دون بعضها الاخر، إذ يزداد عملهم في جزء من السنة ويقل في الجزء الاخر، مثلا في فصل الشتاء يتعطل الفلاحون وعمال البناء وفي فصل الصيف يتعطل عمال الصناعات الشتوية⁽²⁹⁾.
- 4- البطالة الفنية: ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة تحرك بعض العاملين لينتقلوا من عملهم الى عمل اخر أو الى لمنطقة اخرى أو لصناعة أخرى، وخلال مدة الانتقال يكونون في حالة بطالة ويستغرق ذلك وقتا لان العامل ترك عمله الاول بحثا عن أجور أعلى أو ظروف معيشية أفضل وهذا قد لا يتوفر بسرعة، ويحدث هذا النوع في اوقات الرخاء بسبب العوامل الاخرى التي تسبب وجودها ، فمثلا يتم الاستغناء عن بعض الاعمال بسبب التحسينات التي تطرأ على المكانن أو طرائق الانتاج فيعاني هولاء العمال من البطالة الفنية⁽³⁰⁾.
- 5- البطالة المقنعة: سميت بالمقنعة على اعتبار أنها غير مكشوفة ، والبعض يسميها البطالة المستترة، وتظهر غالب في الدول ذات التهج الاشتراكي، ويشترط هذا النوع من البطالة وجود فائض من عنصر العمل في النشاط الاقتصادي، وتكون قيمة أنتاجيته صفر، وهذا الفائض من عنصر العمل يمكن سحبه من النشاط الانتاجي دون أن يؤثر على الناتج الكلي، بسبب أن الانتاجية الحدية للعمال الذين تم سحبهم تساوي صفر⁽³¹⁾.
- 6- البطالة الجامدة (الاختيارية): أن هذا النوع من أنواع البطالة يمثل الدائمين والذين لا يسعون وراء العمل حتى في اوقات الرخاء الاقتصادي رغم أنهم قادرين على العمل من أمثال ذلك الاغنياء في الكثير من البلدان الذين يعتمدون على فائض الاموال لديهم وَاخرااتهم في البنوك، وعلى أسعار الفائدة الي يحصلون عليها، أو أولئك الذين يعيشون على الميراث من الاموال والعقارات ، وكذلك ينطبق هذا على المتسولين والمتسكعين في الشوارع⁽³²⁾.
- 7- البطالة الانتقالية أو الاحتكاكية: يميز هذا النوع من البطالة بأنه قصير الامد ويكون لفترات زمنية محدودة، وهو يحدث نتيجة الطبيعة الديناميكية والحركية للاقتصاد والافراد على حد سواء، فهناك حالة الافراد أو العاملين الذين يضطرون الى تغيير أماكن عملهم أو مهنتهم أو مناطق سكانهم ويحتاجون الى مدة للبحث عن وأيجاد عمل جديد بديل، وهناك أيضا حالة الافراد الطموحين الذين يتركون عملهم بحثا عن فرص عمل أخرى⁽³³⁾. مثل هجرة سكان الريف من المدن بحثا عن أعمال جديدة بهدف تحسين وضعهم المعاشي، هذا وتختلف البطالة الانتقالية عن البطالة الفنية رغم وجود بعض التشابه بينهم.
- 8- البطالة البنيوية: تظهر البطالة عندما تؤدي التغيرات في أنماط الطلب على العمال نتيجة تغير أذواق المستهلكين أو منافسة البدائل المستوردة من الخارج، أو يصاحبه حالة من عدم توافق بين المهارات المطلوبة والمعروضة في منطقة معينة⁽³⁴⁾. (فعلی سبيل المثال اذا كانت الصناعة (A) لها فائض طلب على العمالة الماهرة في منطقة ما والصناعة (B) لها فائض عرض على العمالة في المنطقة نفسها، في هذه الحالة تظهر بطالة بنيوية) أو عدم توازن عرض العمال والطلب عليهم بين المناطق.
- 9- البطالة الدورية: تحدث هذه البطالة أثناء الركود الاقتصادي، وقيل بلوغ الناتج الحقيقي مستوى الطاقة الانتاجية الكاملة أي مستوى التشغيل الكامل، إذ أن هناك قوى تؤثر في تحديد مستوى التشغيل والانتاج وتفقد هذه القوى وتأثيرها في الاتجاه الصاعد في منطقة معينة تحل محلها قوى أخرى تعمل في الاتجاه المعاكس والذي هو الاتجاه النازل⁽³⁵⁾.
- كما وانها تحدث نتيجة لانخفاض الطلب الكلي أو الاتفاق الكلي وبالتالي كلما أنخفضت الدورة الاقتصادية كلما أنخفض الناتج الكلي وازدادت معدلات البطالة وانخفاض في مستوى الاسعار والاجور، وذلك مثل ما حدث في مدة

(29) كزار، مصطفى حميد، الفساد المالي والاداري وانعكاساته على البطالة في العراق للمدة (2003-2012)، رسالة ماجستير ، مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، قسم الاقتصاد، 2014، ص:58.

(30) محمد عارف، وآخرون، مبادئ الاقتصاد، من دون طبعه، دار اللوتس، عمان، 1993، ص:304.

(31) وهب علي، خصائص الفقر والازمات الاقتصادية في العالم الثالث، دار الفكر اللبناني، بيروت، 1996، ص:305.

(32) عبد الرحمن، اسماعيل، وآخرون، مفاهيم ونظم اقتصادية (تحليل الاقتصادي الكلي والجزئي)، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر، عمان، 2004، ص:155.

(33) كزار، مصطفى حميد، الفساد المالي والاداري وانعكاساته على البطالة في العراق للمدة (2003-2012) ، رسالة ماجستير، مصدر سابق، ص:59.

(34) رونالد ايرنبرج، روبرت سميث، اقتصاديات العمل، ترجمة فريد بشير طاهر، مراجعة سلطان محمود السلطان، الرياض، دار المريخ للنشر، 1994، ص:587.

(35) هوشيار معروف ، تحلي الاقتصاد الكلي ، الطبعة الاولى ، دار صفاء للنشر ، عمان ، 2005 ، ص:210.

- الركود في الاقتصاد العالمي في المدة (1929-1932) وعندما وصل الى الكساد العظيم في عام (1933) والذي قوض الأنشطة الاقتصادية وادى الى ظهور نسبة بطالة مرتفعة(36).
- 10- البطالة السافرة: وهي حالة التعطل الظاهرة الذي تعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة(37). كلية اي ان هناك افراد قادرين على العمل والراغبين في العمل والذين يبحثون عنه ولكن من دون جدوى ، وهي قد تكون بطالة دورية او احتكاكية او هيكلية وليست لها فترة زمنية معينة(38).
- 11- البطالة السلوكية: تظهر هذه البطالة عندما لا يرغب البعض من مزاوله بعض الاعمال مثل تنظيف الشوارع أو الحراسة، تحسبا للتقاليد الاجتماعية والنظرة الدونية لهذه الاعمال من قبل المجتمع(39).

رابعاً : أسباب البطالة في العراق

- أن أهم أسباب البطالة في العراق هو دخول العراق في حروب عبثية دمرت اقتصاده والبنية التحتية لكن هناك عوامل أخرى أدت الى زيادة البطالة أهمها:
- 1- الركود الاقتصادي: وهو عامل مؤثر وخطير في العملية الاقتصادية بحيث ينحسر الطلب على الايدي العاملة نتيجة لهذا الركود وبالتالي فإنه يؤثر مباشرة على العملية الاقتصادية للفرد من خلال قلة الطلب على العمالة(40).
- 2- تدمير البنى التحتية الاساسية للاقتصاد العراقي، تدمير الجسور والمنشآت الصناعية ومحطات توليد الطاقة الكهربائية ومحطات تصفية المياه والمنشآت الخدمية وغيرها نتيجة لخوض العراق حرب الخليج الاولى والثانية(41).
- 3- تعرض الشركات والمعامل الانتاجية الى خسائر بسبب الركود الاقتصادي مما سبب تسريح العاملين في هذه القطاعات ولاسيما الاهلية.
- 4- سوء الإدارة: وهو من العوامل الاساسية في سعة مستوى البطالة وازدياد أعدادها إذ أن سوء تقسيم الملاك البشري المؤهل للقيام بالتشغيل على مدد زمنية مدروسة ومبرجة تلائم الظروف التي يمر بها البلد فهناك الخطط القصيرة والمتوسطة والبعيدة الامد وهي تحتاج الى أيدي غير ماهرة وأخرى متوسطة المهارة والملاك المتقدم كالمهندس والطبيب والمدرس..... الخ(42).
- 5- أن تفاقم البطالة في العراق ناتجة عن زيادة السكان في ظل سوء التخطيط الاقتصادي وبالتحديد سوء تخطيط القوى البشرية، وضعف مستوى التأهيل لمن هم في سن العمل وسوء التخطيط التعليمي وعدم ربط المؤسسات التعليمية بسوق العمل وعدم قدرة القطاع الخاص على استيعاب القوى العاملة(43).
- 6- نقص المعلومات في سوق العمل إذ أن العاملين الباحثين عن فرص عمل لا يعلمون بوجودها في الوقت المناسب، وبالمقابل فإن ارباب العمل يجهلون أولاً لا يملكون المعلومات الكافية عن قوة العمل المتاحة من حيث عددها أو مؤهلاتها وأمان تواجدها. فضلاً عن عدم توفر البيانات عن القوى العاملة والبطالة بصورة دقيقة ومتكاملة لكون المؤشرات المتوفرة لا تشمل حقيقة البطالة ولذا فإن المسوحات والبيانات تكون محدودة.
- 7- نقص برامج التأهيل والتدريب مما يؤدي على أيجاد أطر مؤهلة ومدربة وفق احتياجات قطاعات العمل(44).
- 8- إضافة الى ذلك الاختلالات الهيكلية المتأصلة في الاقتصاد العراقي بات واضحا من خلال هيمنة قطاع النفط على مجمل القطاعات السلعية الأخرى، التي أدت أن يكون الاقتصاد العراقي اقتصادا ريعيا يعتمد على استخراج وتصدير سلعة طبيعية استراتيجية واحدة (النفط)، التي تتعرض باستمرار الى تقلبات أسواق النفط العالمية في سنوات متلاحقة خاصة الانهيار الكبير للاسعار في مطلع العام (1986)، وما تركه من آثار سلبية

- (36) خليفة محمد ناجي، البطالة والنمو الاقتصادي في جمهورية مصر العربية، جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا، 2006، ص:4.
- (37) مخيمر، عبد الفتاح عبد العزيز احمد، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، جامعة الدول العربية- المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2000، ص:16.
- (38) مراد ، مراد فالج ، المشروعات الصناعية الصغيرة والمتوسطة ودورها في معالجة مشكلة البطالة في العراق، رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، قسم الاقتصاد ، 2008 ، ص:68.
- (39) الجنابي ، هيثم عبد القادر ، وآخرون ، واقع البطالة في العراق وسبل معالجتها ، مجلة كلية التراث الجامعة ، 2010 ، العدد 8 ، ص:54.
- (40) السعدي، منتهى زهير محسن، تحليل العلاقة بين النمو الاقتصادي والبطالة في العراق باستخدام قانون اوكانن رسالة ماجستير، مصدر سابق، ص:74.
- (41) مالك، عبد الحسين احمد ، البطالة في العراق الاسباب والنتائج والمعالجات، الكلية التقنية الادارية، البصرة، 2013، ص:5.
- (42) سعدي، منتهى زهير محسن، تحليل العلاقة بين نمو الاقتصادي والبطالة في العراق باستخدام قانون اوكانن، رسالة ماجستير، مصدر سابق، ص:74.
- (43) الزبيدي، حيدر لطيف، وآخرون، البطالة في العراق المظاهر والآثار وسبل معالجتها، مجلة دراسات الاقتصادية، السنة الثامنة، العدد (21)، بيت الحكمة، 2009، ص:114.
- (44) محي، أنعام سمير، واقع التوسيع الجغرافي للبطالة في العراق، السنة الثامنة ، العدد (21) بيت الحكمة، 2009، ص:128.

- في الاقتصاد العراقي حتى وصلت عام 2007 الى نسبة (53%) من مجموع الايدي العاملة⁽⁴⁵⁾. وتكررت الحالة في عام 2015.
- 9- التحولات الاقتصادية التي شهدتها العراق نتيجة التغيير السياسي الذي حدث بعد 2003/4/9 والذي أنتج أزمة بناء الاقتصاد العراقي بسبب ضعف جهاز الانتاج وعدم الاهتمام بالصناعات الاستراتيجية المدنية التي كانت تعتمد على مؤسسات لا يمكن التوسع فيها لأنها تتطلب استثمارات ضخمة لا يمكن توفيرها بسبب مشكلة المديونية مما أدى الى حل اغليبتها وزاد هذا الأمر من تفاقم ظاهرة البطالة⁽⁴⁶⁾.
- 10- عجز النظام الاداري عن توفير فرص عمل جيدة للقادرين عن العمل، وخاصة الخريجين، لاسباب كثيرة منها التراجع في قدرة القطاع العام على التوظيف، وضعف توسيع القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي، مما أدى الى أن يكون معدل البطالة تراكمياً⁽⁴⁷⁾.
- 11- تشبع أجهزة الدولة للوظائف التي ابرزت بطالة مقتعة، وعدم قدرتها على أسنياعاب وظائف جديدة بشكل يقلص من البطالة وعدم توفر التسهيلات الوافية الى القطاع الخاص فضلاً عن الاضطرابات الامنية والتردد في الاستثمارات الاجنبية مع الانفتاح على التجارة العالمية بدون ضوابط وكذلك عدم توفر العمالة المؤهلة لاستخدام التكنولوجيا الحديثة التي تعتمد عليها هذه الاستثمارات⁽⁴⁸⁾.
- 12- قصور النظام التعليمي وعدم مواكبته لمتطلبات سوق العمل، في عدم مواجعة مخرجات التعليم كما ونوعاً مع احتياجات سوق العمل في مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية والتحولات الاقتصادية الجديدة، قد أدى الى ارتفاع نسبة العاطلين من حملة الشهادات الجامعية من جملة العاطلين⁽⁴⁹⁾.
- 13- اقترنت فرص العمل بالموازنة العامة السنوية، وبوجوب حالة الموازنة والتخصيصات وتوزيع بنود الموازنة فمثلاً الموازنة عام 2012 قد خصصت (60) الف فرصة عمل، وهي قليلة جداً قياساً الى نسبة البطالة الكبيرة في العراق⁽⁵⁰⁾.
- 14- رافق ارتفاع نسبة الداخلين لسوق العمل وخصوصاً الشباب منهم قصوراً في جانب الطلب عن استيعاب المعروف من القوى العاملة.
- 15- النظرة الاجتماعية غير المشجعة لبعض المهن ولعل المرأة خاصة وبالتالي ارتفاع نسبة بطالة الاثام مقارنة بالذكور.
- 16- أفتقر العراق لمسوحات سوق العمل لفترات متباعدة لغرض الحصول على نسب واحصائيات دقيقة للعاطلين عن العمل ومعرفة احتياجات السوق ومؤشرات النجاح والافخاق.
- 17- أستشراف الفساد الاداري بشكل واضح بعد عام 2003 حيث يؤثر الفساد الاداري في اتساع فجوة البطالة من خلال التعيين ليس اساس الكفاءة وإنما على أساس المحسوبية والولاءات والمحاصصة مما يجعل المستحقين فعلاً للعمل في المنصب والوظيفة بعيدين عنها⁽⁵¹⁾.

خامساً: أثار البطالة في العراق

تؤدي البطالة دوراً سلبياً في الاقتصاديات الوطنية عموماً، إذ أن لها آثار اقتصادية واجتماعية ونفسية جسمية.

1- الآثار الاقتصادية للبطالة تتمثل على النحو الآتي:

- أ- تأثيرها في حجم الدخل وتوزيعه، ويتمثل التأثير في حجم الدخل من التغيير في الناتج المحلي، أما تأثيرها في توزيع الدخل فيتمثل في أن تغير مستوى التشغيل يؤدي الى تغيير مستوى الاجور وفي الاتجاه نفسه.
- ب- آثار غير مباشرة من خلال التأثير في الاستهلاك والصادرات والواردات.
- ت- ضعف القوة الشرائية في السوق المحلية مما يؤدي الى تأثيرات في العرض والطلب في السوق.
- ث- البطالة تمثل عدم التشغيل الكامل مما يؤثر في عدم وصول الاقتصاد الى وضع التوازن.
- ج- أن تعطيل جزء من قوة العمل من شأنه أن يكلف الدولة أعباء تتمثل في زيادة الاستهلاك من قبل القوى المعطلة وانخفاض الناتج الوطني.

(45) الناصح، احمد كامل، واقع البطالة في المحافظات والتوقعات المستقبلية، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، السنة التاسعة، العدد 28، لسنة 2011، ص: 137.

(46) السوداني، أسيل حسين كاظم عامر، دور الزكاة في التصدي لظاهرتيب الفقر والبطالة في العراق، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة بغداد، 2010، ص: 107.

(47) العيلى، طارق عبد الحسين، البطالة والتشغيل في اقتصاد ريعي معوق، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، الجامعة المستنصرية، العدد 11، السنة 2006، ص: 14.

(48) عبد الحسين، حسين علي، تقييم معالجة البطالة في استراتيجية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، بحث مقدم الى كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، وهو جزء من متطلبات نيل الدبلوم العالي في التخطيط الاستراتيجي، 2014، ص: 14.

(49) الجنابي، هيثم عبد القادر، وآخرون، واقع البطالة في العراق وسبل معالجتها، مجلة كلية التراث الجامعة، السنة 2010، العدد الثامن، ص: 76.

(50) سالم، علي عبد الهادي، نحو استراتيجية فعالة للتنمية الاقتصادية في العراق، مجلة جامعة الانبار، للعلوم الاقتصادية والادارية، العدد (9)، السنة، 2012، ص: 57.

(51) محي، أنعام سمير، واقع التوسع الجغرافي للبطالة في العراق، مصدر سابق، ص: 130.

- ح- ان عدم استغلال عنصر العمل الذي يعد احد الموارد الاقتصادية يضيع على الاقتصاد الوطني فرصة اشباع الحاجات التي كانت ستوفرها القوى العاملة الراغبة والقادرة على الانتاج وبالتالي تطور الاقتصاد(52).
- خ- عدم وجود دخل مادي للأفراد الذي من شأنه تعزيز مستواه المعيشي يؤدي بالنتيجة الى انعكاس ذلك على تردي الاوضاع الاقتصادية وعند حصوله على ذلك الدخل سينعكس بشكل ايجابي على الواقع الاقتصادي الذي سيرفع من معدل النمو الاقتصادي وتحقيق الرفاهية من خلال تحسين ادائه لارتفاع معنوياته في العمل(53).
- د- ينتج عن البطالة في المجال الاقتصادي عدم استقرار امني وعدم تشجيع الاستثمارات الخارجية العربية منها والاجنبية(54).
- ذ- أن انتشار البطالة في القرى والارياف قد يدفع الهجرة الى المدينة وترك مساحات شاسعة من الاراضي الزراعية وبالتالي تراجع الانتاج المحلي لسد حاجة السوق والضرر بالاقتصاد(55).

2- الآثار الاجتماعية والنفسية للبطالة:

فأنها تعد من اهم المشكلات التي تواجه العراق لكونها تؤدي الى بروز ظاهرة الفقر وزيادتها وما ينجم عنها من امراض اجتماعية ونفسية خطيرة تنعكس على الفرد والمجتمع ويمكن ان نوضح الآثار الاجتماعية بأيجاز(56) كما يأتي:

- أ- هناك آثار خطيرة للبطالة على مستوى الفرد والمجتمع، فالفرد قد يصاب بأمراض نفسية ويمكن أن يلجأ الى تعاطي المخدرات هرباً من الواقع المؤلم وانتشار الجرائم وضعف الانتماء للوطن وممارسة وممارسة العنف والارهاب ضده.
- ب- تعد البطالة المصدر الرئيس لمشكلة الفقر وازدياد عدد الفقراء، إذ ازدادت النسبة المئوية للسكان الذين لا يحصلون على مستوى معيشتهم الى (27%) للمدة 1998-2000 كما بينت دراسات برنامج الغذاء العالمي أن (45-55%) من سكان العراق يمكن وضعهم عند خط الفقر كعام 2003(57).
- ت- زيادة معدلات البطالة تؤدي الى ارتفاع عبء الاعالة في العائلة العراقية إذ يتحمل رب الاسرة أعباء أفراد أسرته من صغار السن وكبار اضافة الى أعباء من هم في سن العمل ويعانون من البطالة(58).
- ث- هجرة الكثير من الكفاءات العلمية للبحث عن فرص العمل الملائمة في دول أخرى وهذا يعني أن عبء التعليم ومدخرات التعليم قد تحمله العراق بينما فوائد مخرجاته تكون من نصيب تلك الدول التي تعتمد عليهم في تنفيذ خططها التنوية وبناء اقتصاداتها الوطنية.
- ج- مع مرور الوقت وفي ظل شيوع معدلات البطالة سيتولد شعور بعدم الرغبة في التعليم وانه قد يكون سبباً للبطالة مما يؤدي الى تسرب الطلبة وتخليهم عن الدراسة، فيقل بذلك اعتبار التعليم وأهميته(59).

3- الآثار الامنية والسياسية للبطالة :

مهما كانت قوة الآثار الاقتصادية والاجتماعية التي تولدها معدلات البطالة عالية الا أن الاثر السياسي والامني يمكن ان يكون أكثر قوة، بحيث يمتد تأثيره أبعد من الاقتصاد والفرد والمجتمع، ليشمل أنظمة الحكم السياسي القائمة في تلك الدول، ومن هذه الآثار ما يأتي:

- أ- تعد البطالة سبب مباشر في خروج العمال في مظاهرات واشاعة الاضطرابات السياسية وحدوث الانقلاب التي ادت الى أسقاط بعض الحكومات أو إجبارها على تنفيذ مطالبهم وتحقيق رغباتهم.
- ب- للبطالة دور مباشر في ظهور النقابات العالمية ومنظمات المجتمع المدني، التي تهدف بصورة رئيسة للدفاع عن حقوقهم وحفظ تاميناتهم الاجتماعية، والصحية، والتعليمية، مما جعل لها بعداً سياسياً في تأثيرها على حكومات بعض الدول.
- ت- للبطالة صدى سياسي واسع يعتمد عليها كشر من المرشحين في وعودهم لها ، لكسب أعلى الاصوات للفوز في الانتخابات الرئاسية او البرلمانية، ومن خلالها يتم الامساك بزمام الامور(60).

- (52) فاضل، علي عباس، أثر العولمة على البطالة مع إشارة الى العراق، مجلة العمل والمجتمع ، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، العدد (11-12)، بغداد، 2011، ص:139.
- (53) سلمان، داود سلمان، البطالة تعرق التنمية وتؤدي الى انتشار الجريمة، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد الثامن العدد 26، السنة، 2001، ص:111.
- (54) السريتي، السيد محمد، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2008، ص:33.
- (55) الدباغ، اسامة بشير، البطالة والتضخم، الطبعة الاولى، المؤسسة الاهلية للنشر والتوزيع عمان، 2007، ص:1-4.
- (56) محي، أنعام سمير ، واقع التوسيع الجغرافي للبطالة في العراق، مصدر سابق، ص:139.
- (57) السعدي، منتهى زهير محسن، تحليل مستوى العلاقة بين النمو الاقتصادي والبطالة في العراق باستخدام قانون أوكان، رسالة ماجستير، مصدر سابق، ص:77.
- (58) كاظم ، كامل علاوي، البطالة في العراق الواقع، الآثار ،ليات التوليد وسبل المعالجة، جامعة الكوفة، 2011، ص:13.
- (59) السعدي، منتهى زهير محسن، تحليل العلاقة بين نمو الاقتصاد والبطالة في العراق باستخدام قانون أوكان، رسالة ماجستير، مصدر سابق، ص:77.
- (60) المعوري، عبد الرسول جابر ابراهيم، العلاقة بين الخصصة والبطالة في بعض الاقتصادات النامية للمدة (1990-2005)، أطروحة دكتوراه مقدمة الى امانة مجلس كلية الادارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية، 2008، ص:59.

سادساً : وسائل معالجة البطالة في العراق

أن الادات التي شهدها العراق منذ عام 1980 ولغاية عام 2015 أدت الى تفاقم مشكلة البطالة بشكل كبير لا سباب تتعلق باجراءات الظروف الانتقالية وأصلاح الاقتصاد الوطني وتداعيات الاحتلال، والتأثيرات الارهابية والتجهير الطائفي، وحل الاجهزة الامنية والمؤسسات العسكرية والاعلام الى جانب عوامل اخرى ذات صلة مباشرة بمستوى تنفيذ برامج التحديث واعادة الاعمار التي رافقتها الفساد المالي والاداري(61). وهناك العديد من الحلول لمعالجة البطالة في العراق وهي كالآتي:

- 1- العمل على اعطاء دور فاعل للقطاع الخاص ليتمكن من توفير فرص عمل جديدة من خلال الشراكة بالمشاريع التي تقيمها الدولة وأخذ بعض من مهامها.
- 2- تنشيط القطاعات التي تستخدم الية تكثيف العمل من أجل توفير فرص عمل جديدة تستوعب الاعداد الهائلة من العاطلين ومن هذه القطاعات قطاع البناء والقطاع الزراعي والصناعي والسياحي(62).
- 3- خلق صناعة سياحية، فالبلد يزخر بالمواقع السياحية المختلفة.
- 4- تبني أسلوب التخطيط السليم للقوى العاملة في البلد.
- 5- إعادة تنظيم المجتمع بصورة شاملة وتعبئة جميع الطاقات المتاحة.
- 6- يجب أن يتفوق معدل النمو الاقتصادي على معدل النمو السكاني.
- 7- استخدام التقدم العلمي والتكنولوجي وتسخيرها بما يوفر المزيد من فرص العمل.
- 8- زيادة الاستثمارات الحكومية في القطاعات المختلفة لفتح المجال أمام العاطلين عن العمل.
- 9- الحد من العمالة الوافدة، لأنها تنافس العمالة المحلية.
- 10- منع دفع اجور أقل من الحد الأدنى للأجر المقرر بموجب القانون.
- 11- منع استخدام الاحداث في العمل.
- 12- تنظيم سن التقاعد في القطاع العام والخاص.
- 13- دعم الدولة لصغار المنتجين.
- 14- إنشاء مكاتب للعمل وتوظيف العاطلين عن العمل.
- 15- تقديم الاعانات لمن لا يستطيع الحصول على فرص العمل(63).

المبحث الثاني

قدرة السياحة على توليد فرص العمل والحد من البطالة

أولاً : مساهمة القطاع السياحي في توفير فرص العمل

من خلال نتائج عدد من الدراسات التي أجريت في كثير من الدول حول مدى تأثير التنمية السياحية على العمالة أكدت تلك الدراسات قدرة القطاع السياحي على توفير العديد من الفرص الوظيفية المباشرة وغير المباشرة، مثل الشركات السياحية، المطاعم ، الفنادق، شركات النقل السياحي، محلات بيع الهدايا، محلات بيع المصنوعات التقليدية اليدوية... الخ، أو في الأنشطة والقطاعات الزراعية والصناعية والخدمية والتقليدية الأخرى، فمثلا أوضحت دراسة أجراها الخبير الاستشاري الدولي (Archer) في منطقة جزر الكاريبي، أن العمالة المتولدة عن وحدة واحدة من الاتفاق في التنمية السياحية تؤدي الى ضعف عدد العمالة المتولدة عن وحدة واحدة من الاتفاق في أي قطاع آخر.

كما أكدت دراسة أخرى أجراها الخبير (Jude) في المكسيك ان الاستثمار في الفنادق يؤدي الى توفير فرص عمل بمعدل اكبر من الاستثمار في أي قطاع آخر، كما في الاقتصاد المكسيكي. وتؤكد دراسات اخرى على أن بناء غرفة فندقية جديدة يخلق ثلاث فرص عمل مباشرة وغير مباشرة لذلك فإن زيادة تخصيص الموارد اللازمة لتطوير البنى التحتية في البلدان التي تتمتع بمنتجات سياحية فريدة قد تشجع القطاع الخاص المحلي والاجنبي على الاستثمار السياحي في هذه البلدان مما يضاعف فرص العمل الجديدة(64).

كما أن صناعة السياحة من الصناعات كثيفة العمل كون الالة لم تدخل في كثير من عملياتها الانتاجية، باستثناء امكانية حجز الالي في الفنادق وبعض العمليات المالية التي تجري في الفندق، فإن أغلبية قطاع صناعة السياحة يعتمد مع اليد العاملة في تقديم الخدمات الى الضيوف أو السياح. وتتولد فرص العمل في السياحة عن طريقتين وهما:

(61) مصطفى، عدنان ياسين، السياسة الاجتماعية في العراق، مجلة العمل والمجتمع، العدد (9-10)، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، المركز الوطني للبحوث والدراسات، بغداد، 2010، ص:170.

(62) السعدي، منتهى زهير محسن، تحليل العلاقة بين نمو الاقتصادي والبطالة في العراق باستخدام قانون اوكان، رسالة ماجستير، مصدر سابق، ص:83.

(63) الدباغ، اسماعيل محمد علي، شبر، الهام خضير، الاقتصاد السياحي ، الجزء الثاني، نظريات الاقتصاد الكلي واستخدامها في الاقتصاد السياحي، العراق، بغداد، شارع المتنبي، 2014، ص:87.

(64) الحميري، موفق عدنان عبد الجبار، وآخرون، هندسة الموارد البشرية في صناعة الفنادق، أفكار حديثة وروية مستقبلية ، الطبعة الاولى، أثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2010 ، ص: 63.

- 1- الطريقة المباشرة: والذي يشمل قطاع السياحة نفسه في الفنادق والشقق والبيوت والانواع الاخرى من الايواء السياحيين كما في المطاعم وفي شركات النقل السياحي والمكاتب السياحية والاداء السياحيون.
 - 2- الطريقة غير المباشرة: ويكون في حالتين، الاولى في الصناعات المرتبطة مباشرة في السياحة والتي تقوم بتجهيز السياحة بحاجتها سواء الصناعات الانشائية أو الغذائية ونحوها.
- والحالة الثانية في مجمل القطاعات الاقتصادية والصناعية والزراعية والانشائية والنقل والتي تقدم من منتجاتها للسياحة أو تمويل الصناعات ذات العلاقة بصناعة السياحة.
- وتعد الطريقة المباشرة هي الاكثر حصرًا في معظم الاحصائيات الصادرة عن منظمة السياحة العالمية والنظمات السياحية المحلية وذلك بسبب سهولة احصاء الطريقة المباشرة ، فيما حجم العمل غير المباشر ونظرا لصعوبة حصره واحصائه فقد لا يشار اليه على مستوى الدول وبصورة محدودة.
- ويعتمد حجم العمل في السياحة بدرجة كبيرة على تطور صناعة السياحة وبدرجة خاصة في الفنادق والمطاعم، ففي أوروبا مثلا والتي تمتلك ما يزيد على 40% من حجم الفنادق في العالم عام 2006 فقد بلغ عدد العمال في قطاع السياحة مباشرة (6) مليون عامل والذي يعادل (4.0%) من مجموع العاملين في أوروبا⁽⁶⁵⁾.

ثانيا: مميزات القطاع السياحي في مجال الايدي العاملة

هناك عدد من المميزات التي يتميز بها القطاع السياحي في مجال الايدي العاملة وهي :

- أ- انتماء السياحة الى قطاع الخدمات الذي يعتمد بالدرجة الاساس على عنصر العمل حيث تشير الارقام الى أن نسبة تطور القوى العاملة في الولايات المتحدة الامريكية قد تراجعت من قطاعي الصناعة والزراعة لصالح قطاع الخدمات لتصبح في عام 1960 قد بلغت (25%)، (5%) على التوالي مقابل (70%) لقطاع الخدمات نتيجة دخول المكينه للقطاعين المذكورين زاد اعتماد قطاع السياحة على الايدي العاملة الماهرة.
 - ب- غالبية السياح هم من الحضرة قاطنين المدن، وهم يعانون أساسا من التعامل الكثيف والترتيب مع الماكنة، وبالتالي فإن السياحة بالنسبة لهم تعني الابتعاد عن الماكنة واللجوء الى الطبيعة والتعامل مع البشر.
- وهكذا فإن السياح يرغبون أن يتلقون الخدمات السياحية من قبل البشر وليس من قبل الماكنة ممن يحسنون التعامل معهم.
- ت- أن المنتج السياحي مزيجاً معقداً ومركباً تتعد وجهات انتاجه، وأن القطاع السياحي لوحده لا يستطيع أن يضع هذا المنتج الواسع، وهذا يعني قدرة السياحة على توليد فرص العمل ممن يتقن فن تقديم الخدمة. وتحتاج السياحة أنواع مختلفة من الايدي العاملة منها الفنية المدربة ومنها الايدي العاملة العادية البسيطة⁽⁶⁶⁾.
- يمكن تقسيم العمالة التي يحتاجها قطاع السياحة الى :-

1- طبقا للمهارة والكفاءة: وتنقسم الى :

- أ- العمالة الماهرة: تشمل العاملين الذين يتمتعون بهارات وكفاءات ادارية وفنية ومالية عالية وعلى تأهيل علمي متخصص في مجالات عملهم أو لديهم خيارات طويلة في الاعمال التي يمارسوها أو التأهيل العلمي والخبرة معاً.
- ب- العمالة غير الماهرة: وهذه تشكل نسبة قليلة من احتياجات الفندق وباقي المنشآت السياحية، وكثيرا منها يتم ادخاله دورات في اللغة ومجالات أخرى بسيطة يتطلبه طبيعة العمل.

2- طبقا لصلة بالنشاط السياحي: وتنقسم الى :

- أ- العمالة المباشرة: ويشمل هذا النوع من العمالة فرص العمل المتوفرة في المنشآت السياحية مثل الفنادق ووكالات السفر وشركات النقل وبيع التذاكر والتسويق السياحي والمطاعم والكازينوهات ومحال بيع التحف والتذاكر وأماكن اللهو، وهذا يحتاج الى تأهيل أكاديمي وخبرات وتدريب في هذا العمل المباشر.
- ب- العمالة غير المباشرة: وهي حاجة القطاع السياحي الى مثل هذه العمالة في توريد الطعام والشراب وقطاعات فرعية وثانوية أخرى، وهذه لا تحتاج الى تأهيل فني وأكاديمي الا بالقدر الذي يتصل بطبيعة المهنة التي يمارسها الفرد⁽⁶⁷⁾.

طبقا لمعيار مدى أستمرارية العمل في النشاط السياحي وتنقسم الى:

- أ- العمالة الدائمة: وتشمل فرص العمل على الملاك الدائم في القطاع السياحي، أي القوى العاملة التي تعمل باستمرار في القطاع السياحي من دون أن تتأثر بالطبيعة الموسمية للطلب السياحي والتذبذب الناتج عنها وما يعكسه ذلك من آثار على النشاط السياحي.
- ب- العمالة المؤقتة أو الموسمية : وتشمل فرص العمل المؤقتة في القطاع السياحي، أي القوى العاملة التي لا تعمل بشكل مستمر في القطاع السياحي، فطبيعة الطلب السياحي الموسمية والناتجة عن ظروف متعلقة بالمناخ ووقت الفراغ والاجازات ، يتولد من أندفاع كبير للسياح على المناطق الاباحية في موسم الذروة السياحي، مما يستوجب الاستعانة بالعمالة الموسمية، للعمل في الخدمات السياحية بعقود مؤقتة أو بأجر يومية لسد متطلبات الزخم الكبير للأفواج السياحية في هذا الموسم، وبذلك فإن السياحة من هذا المنطق تعمل على توفير فرص عمل ودخل لأفراد مرتبطة بأمور أخرى وخاصة الطلبة منهم.

(65) القعيد، مرزوق عايد، وآخرون، مبادئ السياحة، الطبعة الاولى، أثار للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص:ص-145-193.

(66) كافي، مصطفى يوسف، اقتصاديات السياحة، الطبعة الاولى، دار الرضا للنشر ، سوريا، دمشق، 2008، ص:ص-194-193.

(67) القعيد، مرزوق عايد، وآخرون، مبادئ السياحة، مصدر سابق، ص:ص-20-21.

3- طبقاً لمعيار الاختصاص وعلاقته بالسياحة : ويقسم الى:

- أ- عمالة متخصصة بالسياحة والفندقة: وتشمل الجهاز الاداري والخدمي العاملين في القطاع السياحي ممن لديهم شهادات وخبرات متخصصة بالسياحة والفندقة كالمدرء والمضيفين وعمال الخدمة والطباخين....الخ(68).
 - ب- عمالة فنية متخصصة في مجالات غير سياحية: لكنها في نفس الوقت تعمل في القطاع السياحي ولها دور كبير في تقديم الخدمات السياحية مثل المهندسين والكهربائيين والفنيين الذين يشرفون على تشغيل الاجهزة وصيانتها سواء كانت اجهزة كهربائية مثل اجهزة التكييف والمساعد أو اجهزة أخرى تعمل على توفير الماء والمستلزمات الاخرى(69).
- وهنا تبدو بعض الملاحظات على العمالة المتولدة في القطاع السياحي والفندقي نذكر منها:
- 1- أن الاتفاق السياحي يؤدي الى زيادة الدخل القومي وبالتالي الى زيادة العمالة في المجتمع، ولكن ليس من الضروري أن يتساوى معامل الدخل مع معامل العمالة.
 - 2- أن آثار الاتفاق على العمالة يكون متأثراً بنوعيه النشاط السياحي والفندقي، وعلى سبيل المثال في دراسة أعدھا JUD جود عام 1974 عن العمالة في المكسيك أتضح أن العمالة قد زادت في الفنادق والموتيلات بواقع (111%) فيما بين (1960-1970) بينما كان الرقم (127%) في أنشطة المطاعم والمقاهيز
 - 3- ان العمالة تتأثر بأنماط المهارات المطلوبة والمتاحة في سوق العمل المحلي، فالسياحة تتطلب قدراً كبيراً من العمالة ذات المهارات المحدودة بينما تحتاج الى وظائف قليلة أو من خارج المنطقة التي يقع فيها النشاط السياحي، على سبيل المثال فقد ذكرت BRUN SWIK عام (1972) ان الوظائف التخصصية والاشرفية تكون في حدود (5%) من إجمالي العمالة، كما أن معظم أعمال التدبير الفندقي وأعداد الطعام يكون من نصيب الاثلاث (1:3) لصالح الاثلاث(70).
 - 4- أن السياحة قد تجتذب افراداً ينخرطون في قوة العمل من القطاعات الاخرى، كما قد تجتذب أفراداً من خارج الاقتصاد النقدي.
 - 5- ان قدراً كبيراً من العمالة في القطاع السياحي يكون موسمياً ويتعرض على النطاقين المحلي والقومي لتقلبات متنوعة وفي كثير من الاحيان يتطلب الامر تشغيل عمالة اضافية لمواجهة الزيادة في الطلب خلال فترة الذروة، ويعزى هذا الوضع هؤلاء الذين يرغبون في العمل بصفة موسمية مثل الطلبة وريبات البيوت والعاطلين الذين يرغبون في العمل لبعض الوقت، ولا شك ان الموسمية في القطاع السياحي تعكس آثاراً عديدة على النواحي الاقتصادية والاجتماعية وخاصة موضوع طاقة العمل العاطلة في فترات غير موسمية.
 - 6- نظراً للموسمية ومستوى الاجور في القطاع السياحي مقارنة بغيره من القطاعات قد تكون غير مرضية فقد تواجه الخدمات السياحية صعوبة في اجتذاب العمالة المدربة والمؤهلة تأهيلاً مناسباً على النحو الذي واجهته المملكة المتحدة في الستينات وفرنسا في السبعينات، ولذا فإن سياسة الاجور تلعب دوراً هاماً نحو توفير هذه النوعية من العمالة(71).

رابعاً : ارتباط السياحة بقطاعات اقتصادية متعددة:

تعد السياحة من أكثر الصناعات اتساعاً في مداها تشابكاً مع قطاعات الاقتصاد بمعنى أنها تتطلب منتجات الكثير من قطاعات الاقتصاد ويعمل ملايين الناس في قطاعاتها المختلفة (72). ويوضح الجدول (1) مجالات ارتباط السياحة بالقطاعات الاقتصادية.

جدول (1)

مجالات ارتباط السياحة بالقطاعات الاقتصادية

القطاع	النشاط الاقتصادي	احتياجات السياحة من النشاط القطاعي
الزراعة	الانتاج النباتي الانتاج الحيواني الاراضي	- خضار، فواكه، زهور، حبوب، أعشاب - لحم، سمّن، حيوانات الزينة، حليب، لبن - البحار، الغابات، حدائق ومنتزهات، نباتات زينة
الصناعة	صناعة خفيفة صناعة ثقيلة يدوية ومهن	سلع استهلاكية، مستلزمات تشغيل، معدات خفيفة -الات، سيارات، كهربائيات، وسائل نقل. منتجات حرفية، أقمشة، تكعرات، سلع محلية.
الخدمات	التعليم السياحي الصحة والبيئة الأنشطة الاجتماعية	-تخصيصات مهن، علوم سياحية -مركز صحي، تأمين صحي، نظم إدارة بنية معارض، مهرجانات، فلكلور، رياضة، حفلات
المرافق العامة	الماء الكهرباء المرافق الصحية الاتصالات	-الماء الصالح للشرب وللصناعة -الطاقة الكهربائية، الإنارة التزيينية معالجة المياه المالحة، الصرف الصحي العام جريد وهاتف وفاكس وأتترنت.
الامال والتمويل	النظم النقدية تشريعات الاستثمار النظم الكمركية	-تعليمات تداول العملات، الصرافة -الحوافز، والتسهيلات، الاجراءات للمستثمرين -الضرائب والرسوم الكمركية
التجارة	التجارة الداخلية التجارة الخارجية	-مركز بيع، أسواق متخصصة، أسواق عامة -اجراءات التصدير والاستيراد، المناطق الحرة

المصدر: التقرير السنوي لمنظمة السياحة الدولية، 2001، منشور على موقع المنظمة على شبكة الانترنت. Tourism. ORG. WWW.WORD.

P:48

(68) الدباغ، اسماعيل محمد علي، شبر، الهام خضير، الاقتصاد السياحي، الجزء الثاني، نظريات الاقتصاد الكلي واستخدامها في الاقتصاد السياحي، العراق، مصدر سابق، ص:96-98.

(69) المصدر السابق نفسه.

(70) الروبي، نبيل اقتصاديات السياحة، مؤسسة الثقافة الجامعية، الاسكندرية، 1987، ص:177.

(71) كافي، مصطفى يوسف، اقتصاديات السياحة، مصدر سابق، ص:197.

(72) السلمي، حسين مظلوم عباس، واقع العلاقة بين مؤسسات التعليم السياحي وسوق العمل السياحي في العراق دراسة تحليلية، رسالة ماجستير، مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، في علوم السياحة وادارة الفنادق، 2012، ص:10.

خامساً : مضاعف الاستخدام السياحي

أن الاتفاق السياحي يتولد عن زيادة في الدخل، وفي الوقت نفسه زيادة في الاستخدام، بفعل أثر المضاعف ولكن ليس من الضروري أن يتساوى مضاعف الدخل السياحي مع مضاعف الاستخدام السياحي، كما أن النشاط السياحي له القابلية العالية على خلق فرص العمل سواء كان ذلك داخل حدود القطاع السياحي أو في القطاعات الأخرى المجهزة له، وبشكل يفوق بقية الأنشطة الأخرى، بمعنى آخر أن فرص العمل المتولدة عن النشاط السياحي سوف تتضاعف في منتهى الأمر لكي تكون أكثر من الاستخدام الأولي، ويمكن التوصل إلى حساب مضاعف الاستخدام السياحي كما يأتي:

الاستخدام السياحي الأولي + الاستخدام المتولد عن السياحة

مضاعف الاستخدام السياحي =

الاستخدام السياحي الأولي

مثال: على فرض أن الاستخدام الأولي للسياحة = 10000 وظيفة، وأن الاستخدام المتولد عن السياحة = 30000 والمطلوب حساب المضاعف الاستخدام السياحي سيكون:

$$30000 + 10000$$

مضاعف الاستخدام السياحي =

$$1000$$

بمعنى أن فرصة عمل تتولد عن السياحة سوف تتضاعف لكي تصل في نهاية الأمر إلى أربع فرص عمل. والمعروف أن الحاجة المتزايدة للعمل في القطاع السياحي الناتجة عن أثر مضاعف الاستخدام، يكون لها أثراً إيجابياً حينما يتوفر في سوق العمل المحلية الكادر المطلوب لسد الشواغر، أما إذا عجزت السوق المحلية عن توفير الكادر المطلوب، فهذا يعني الاستعانة بالكادر الأجنبي وما يتطلبه من أغراءات كبيرة وبالعملات الأجنبية، وما يترتب عن ذلك من آثار ربما تكون سلبية تأتي في مقدمتها فقدان المزيد من العملات الأجنبية⁽⁷³⁾.

وبذلك يمكن التوصل إلى تعريف مضاعف الاستخدام السياحي "على أنه مجموع فرص العمل المتولدة في الاقتصاد القومي ككل والناتجة عن فرص العمل الأولية في القطاع السياحي"

سادساً: دور السياحة في توفير فرص العمل في بعض البلدان العالمية والعربية:

أدور السياحة في الاستخدام في بعض البلدان العربية:

ولتوضيح ذلك نستعين بالجدول (2)

جدول (2)

دور السياحة في الاستخدام في بعض البلدان العربية

معدل النمو	نسبة مساهمة السياحة في العمالة %		الدولة
	2010	1999	
2.7	8.3	7.9	البحرين
3.3	9.3	8.7	مصر
4.2	21.8	18.7	الأردن
3.1	6.8	6.3	الكويت
4.2	5.9	5.4	عمان
2.1	4.9	4.7	قطر
3.8	5.3	4.7	السعودية
3.5	6.2	6.1	سوريا
3.6	5.2	4.9	اليمن

المصدر: أحمد انصاف، ومحمود الراوي، اقتصاديات الوطن العربي، الطبعة الأولى، دار المسيرة، عمان، 2010.

ونلاحظ من الجدول أعلاه أن حجم العمالة في المجال السياحي لجميع الدول للمدة (2010-1999) في زيادة واضحة وهذا يعبر عن اعتماد السياحة على العنصر البشري وأهميته بنسبة أكبر من باقي القطاعات الاقتصادية وبالتالي يعد مؤشراً مهماً على دور السياحة في التوظيف وتوفير فرص العمل، وتعد الأردن من أكثر البلدان العربية المستفيدة من قدرة السياحة الفانقة على توليد فرص العمل حيث وصلت نسبة العاملين في القطاع السياحي (21.8%) من إجمالي العاملين في الأردن في عام 2010⁽⁷⁴⁾.

(73) كافي، مصطفى يوسف، اقتصاديات السياحة، مصدر، سابق، ص: 204.

(74) الدباغ، اسماعيل محمد علي، شبر، الهام خضير، الاقتصاد السياحي، الجزء الثاني، نظريات الاقتصاد الكلي واستخدامها في الاقتصاد السياحي، مصدر سابق، ص: 98-101.

دور السياحة في الاستخدام لعدد من البلدان العالمية

تعد السياحة من أكبر القطاعات الاقتصادية توفيراً لفرص العمل، إذ تشير إحصاءات منظمة الصحة العالمية (W.T.O) الى أن نسبة الاستخدام في قطاع السياحة يقع بين (2-5%) في عقد السبعينيات من أجمالي العاملين في البلدان التي تمثل السياحة فيها جانباً مهماً، وفي البلدان الأقل تطوراً تكون النسبة (1%) من أجمالي الاستخدام، فعلى سبيل المثال تشكل هذه النسبة في النمسا (404%) من أجمالي الاستخدام وفي يوغسلافيا (4019%) وسويسرا (2.08%) عام (1980) (75).

أما حالياً أستطاعت السياحة أحتواء حوالي (11%) من أجمالي القوى العاملة على مستوى العالم، إذ أن الزيادة المضطردة لحجم السياحة الدولية صاحبها زيادة في فرص العمل.

وتعد السياحة من أكبر الأنشطة الاقتصادية توفيراً بفرص العمل، وتذكر إحصائيات منظمة السياحة العالمية لعام (2008) أن عدد فرص العمل المباشرة وغير المباشرة التي وفرتها السياحة على المستوى العالمي يصل الى حوالي (250 مليون فرصة عمل)، ويتوقع أن يرتفع ليصل الى (300 مليون فرصة عمل)

عام (2020) (76) ويسهم قطاع الفنادق بأن يكون أكثر أنواع الخدمات السياحية توفيراً لفرص العمل إذ تشير إحصاءات العاملين في المملكة المتحدة بأن عدد العاملين في قطاع الفنادق لعام 2005 بلغ أكثر من (405000 عامل) في الفنادق ومؤسسات الايواء السياحي، يماثلهم تقريبا عدد العاملين في المطاعم، بينما بلغ العدد الكلي للعاملين في المملكة المتحدة بشكل مباشر في القطاع السياحي لنفس العام حوالي (1771 ألف موظف) كما موضح من خلال الجدول رقم (3).

جدول رقم (3)

العاملين في القطاع السياحي والترويج في المملكة المتحدة للمدة (2005-2000) (بالالف)

السنة	2005	2004	2003	2002	2001	2000
نوع الخدمة						
الفنادق ووسائل الايواء المختلفة	406	410	426	423	401	381
المطاعم والكافتريا	398	406	396	406	390	365
البارات والكازينوهات	398	335	317	237	326	304
النوادي الليلية	32	515	246	187	818	151
خدمات الترويج والتسلية	407	408	402	395	473	477
المجموع الكلي	1771	1797	1787	1749	1771	1678

المصدر : الحميري ، موفق عدنان، والمومني، أمين احمد، هندسة الموارد البشرية في المنشآت الفندقية والسياحية، الطبعة الاولى، دار أتراف للنشر والتوزيع، الاردن، 2011، ص:63.

المبحث الثالث

الجانب التطبيقي

واقع القطاع السياحي وخصائص قوة العمل فيه 2013-2002

تعد مشكلة الاحصاء السياحي والحصول على بيانات تخدم الابحاث السياحية في العراق مشكلة متأصلة الجذور وان ما متاح من منشورات وتقارير احصائية محدودة جداً، ولا تغطي كل متغيرات النشاط السياحي في البلد (77). وتعد نشرة "مسح الفنادق ومجمعات الايواء السياحي" هي النشرة الوحيدة التي تحتوي كل بيانات تخص فقط القطاع الفندقي أو كما يسمى قطاع الايواء السياحي، والتي تصدرها وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للاحصاء، مديرية احصاء التجارة بشكل دوري ولمرة واحدة في السنة. وبالتالي فان هذه النشرة لا تحتوي على بيانات متكاملة لكل القطاع السياحي وانما فقط الى قطاع الايواء، وهذا يعني لا بد من الاعتماد عليها لتغطية الجانب التطبيقي لعدم توافر البدائل على اننا سوف نعتمد على هذه البيانات لتقدير اعداد العاملين في كل الأنشطة السياحية في العراق.

اولاً : توزيع العاملين حسب القطاع

كما هو معروف أن هيكلية الاقتصاد العراقي تنقسم الى ثلاثة قطاعات من حيث الملكية " العام، والخاص، والمختلط" ولاخذ عن فكرة عن اعداد العاملين في القطاع الفندقي بحسب القطاع وخلال مدة البحث 2002-2013 سوف نستعين بالجدول (4) ومنه نستنبط النتائج الاتية:

(75) الحوري، مثني طه، خضير، الهام شير، السبل الكفيلة لتكوين المهارات السياحية-الفندقية في المنطقة الشمالية من القطر، مجلة الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العدد الرابع عشر، (1991-1992)، ص:222.

(76) الحميري ، موفق عدنان، والمومني، أمين احمد، هندسة الموارد البشرية في المنشآت الفندقية والسياحية، الطبعة الاولى، دار أتراف للنشر والتوزيع، الاردن، 2011، ص:49.

(77) للمزيد من المعلومات عن مشكلة الاحصاء السياحي في العراق راجع:

- الدباغ، اسماعيل محمد علي، وعبد الرحمن، أكرم، الاحصاء السياحي في العراق- الاهمية، الواقع والطموح، بحث مقدم الى المؤتمر العلمي العاشر لكلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، 19-20، ايار، 2010.

جدول (4)
توزيع العاملين حسب القطاع

القطاع	عام	خاص	مختلط	المجموع	معدل التغيير %
2002	782	5202	1394	7378	-
2003	229	4635	471	5345	-27.69
2004	-	3889	1771	5659	6.07
2005	-	3178	1611	4789	-15.37
2006	-	2493	856	3349	-30.06
2007	-	2422	1392	4574	36.57
2008	760	3186	1242	5318	16.3
2009	890	3951	1093	6065	14.0
2010	1021	3790	707	5459	-9.99
2011	962	6087	60	7109	30.22
2012	852	6116	523	7491	5.37
2013	614	7200	1016	8830	17.78
المجموع	7072	52149	12135	71358	43.29
معدل العاملين بالسنة	589.3	4345.7	1011.2	5946.5	3.935
النسبة %	9.9	73.1	17.0	100	

المصدر: وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، مديرية إحصاء التجارة، مسح الفنادق ومجمعات الايواء السياحي خلال المدة (2013-2002)

- 1- يعد القطاع الفندقى الخاص من أكثر القطاعات استيعاباً للقوى العاملة حيث أستطاع أن يوفر ما نسبة (73.1%) من أجمالي فرص العمل في القطاع الفندقى خلال مدة البحث. وأن هذه الحقيقة تعكس توجه الاقتصاد العراقي عموماً والقطاع السياحي ولاسيما بالانتقال الى نظام الحرية الاقتصادية أو اقتصاد السوق، حيث تتناسى الحكومة نفسها عن منافسة القطاع الخاص، في الاستثمار السياحي وتبقى مهمتها تنحصر في رسم السياسة السياحية ورعاية القطاع السياحي الخاص وتقديم الدعم له.
- 2- احتل القطاع الفندقى المختلط المرتبة الثانية من حيث تولد فرص العمل، وأستطاع أن يستوعب ما نسبة (17%) من أجمالي فرص العمل في القطاع الفندقى. وعلى الرغم من محدودية أعداد الفنادق في القطاع الفندقى المختلط والتي لم تتجاوز (5) فندق بحسب أحصائية 2-13⁽⁷⁸⁾. إلا أنها أستطاعت أن توفر كمعدل (203) فرص عمل في عام 2013، ويرجع سبب ذلك الى كبر هذه الفنادق وارتفاع درجات التصنيف لها ما بين خمسة أو أربع نجوم.
- 3- أما القطاع العام فيمتلك فندق واحد وهو فندق الرشيد وفر (614) فرصة عمل في سنة 2013. مما يدل على كبر هذا الفندق وارتفاع طاقته الأيوانية بالإضافة الى أحتوائه على العدد من المطاعم والفنادق والقاعات والخدمات الأخرى.
- 4- وعلى الرغم من ارتفاع نسبة مساهمة القطاع الفندقى الخاص في توفير فرص العمل الى (73.1%)، إلا أن أعداد الفنادق كثيرة في هذا القطاع إذ بلغت في عام 2013 الى (1247) فندق⁽⁷⁹⁾. وهذا يعني أن كل فندق أستطاع أن يوفر فقط (5.8) فرص عمل في عام 2013. مما يدل على تدني تصنيفات فنادق القطاع الخاص وصغر طاقتها الأيوانية وضعف في قدرتها على توليد فرص العمل.

ثانياً: تطور القوى العاملة في القطاع الفندقى العراقي:

- لغرض متابعة القوى العاملة في القطاع الفندقى العراقي خلال مدة البحث من (2013-2002) نستعين مرة ثانية بالجدول رقم (4) ومنه نستنبط النتائج الآتية:
- 1- لا يوجد فرق كبير في أعداد العاملين ما بين السنة الأولى 2002، والسنة الأخيرة 2013، إذ ارتفع أعداد العاملين طفيفاً خلال مدة البحث والبلغة (12) سنة من (7378) عامل في السنة الأولى الى (8830) عامل في السنة الأخيرة، وعلى مدار اثني عشر سنة لم يستطيع قطاع الفنادق أن يزيد من فرص العمل إلا بمقدار ضئيل جداً بلغ (1452) فرص عمل، بمعنى أنه أستطاع أن يزيد من فرص العمل بمقدار (121) فرصة عمل سنوياً مما يدل على ضعف دور القطاع الفندقى العراقي في توليد فرص العمل.
 - 2- لقد كان معدل التغيير السنوي متذبذباً وغير مستقر تآرجح ما بين معدلات أربعة معدلات سلبية وسبعة إيجابية، وقد بلغ معدل التغيير السنوي خلال مدة البحث (3.9%) وهو معدل منخفض.
 - 3- أن سبب التذبذب وحالة عدم الاستقرار في معدل التغيير يرجع الى:

(78) وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، مديرية إحصاء التجارة، مسح الفنادق ومجمعات الايواء السياحي لسنة 2013، ص: 23.
(79) نفس المصدر السابق، ص: 23.

- أ- تردي الوضع السياسي والامن في عموم العراق، وما يتحسن الوضع الامني نسبياً، الا وأن ينهار بعد برهة من الزمن، والمعروف أن اضطراب الوضع الامني يلقي بظله على الاستثمار السياحي ويؤثر فيه سلبياً.
- ب- كذلك غياب السياسة السياحية الواضحة وغياب التخطيط السياحي العلمي، وضعف السيطرة والرقابة على الاستثمار السياحي أدى الى فوضى في الاستثمار السياحي وتراجع في المناخ الاستثماري الجاذب، ولم تستطيع الجهات المعنية جذب أي مستثمر اجنبي للاستثمار في المجال السياحي، وأختصر الاستثمار السياحي على صغار المستثمرين في البلد، وبالتالي أتجاههم نحو الاستثمار في الفنادق الصغيرة. التي لم تستطيع أن توفر فرص عمل ولم تستطيع على الاقل أن تحدد من مشكلة البطالة.

ثالثاً : واقع وتطور الاجور في القطاع الفندقي العراقي

لغرض التعرف على واقع وتطور الاجور في القطاع الفندقي العراقي نستعين بالجدول (5) ومنه نستنبط النتائج الاتية :-

جدول (5)

الاجور والمزايا المدفوعة للعاملين في صناعة الفنادق العراقية (مليون دينار)

معدل التغيير %	مجموع الاجور والمزايا	المزايا	الاجور			التفاصيل السنة
			المجموع	خدمات تشغيل	اداريون	
-	1087.0	1087.0	3799.4	2704.1	1095.3	2002
-42.4	894.6	894.6	1921.9	1453.5	468.4	2003
60.0	1385.4	1385.4	3120.3	2045.5	1074.8	2004
119.4	1112.4	1112.4	8771.9	4290.5	4481.9	2005
-43.0	610.2	610.2	5028.3	3457.1	1571.2	2006
115.7	3179.1	3179.1	8983.9	5626.9	3357.0	2007
19.2	421.4	4271.4	10222.5	8563.8	4358.7	*2008
53.3	5363.7	5363.7	16861.0	11500.6	5360.4	2009
53.3	2304.7	2304.7	21288.3	11563.4	9724.9	2010
267.6	86738.8	4639.8	82099.0	59645.5	22453.5	2011
62.6	32454.2	2968.8	29485.4	18092.9	11392.5	2012
55.0	50297.4	11877.5	38419.9	21507.0	16912.9	2013
488.4	273296.9	39694.6	233602.3	151350.8	822515.5	المجموع
44.4	22774.8	330.9	19466.9	12612.6	6854.3	المعدل السنوي
	100	14.5	100	64.8	35.2	النسبة %

المصدر: وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، مديرية احصاء التجارة، مسح الفنادق ومجمعات الايواء السياحي خلال المدة (2002-2013)

- 1- بلغ المعدل السنوي لاجور الاداريون (6854.3) مليون دولار أي ما يعادل (5.7)* مليون دولار، وبنسبة (35.2%) من أجمالي الاجور.
- 2- بلغ المعدل السنوي لاجور العاملين في الخدمات والتشغيل الفندقي (12612.6) مليون دينار أي ما يعادل (10.5) مليون دولار، وبنسبة (64.8%) من أجمالي الاجور.
- 3- يقصد بالمزايا (اجور الخدمة (سيرفس) + المكافآت)، وقد بلغ المعدل السنوي للمزايا (3307.9) مليون دينار أي ما يعادل (2.76) مليون دينار، وبنسبة (14.5%) من أجمالي مجموع الاجور والمزايا.

جدول (6)

توزيع العاملين حسب الجنس

مجموع	النسبة %	اناث	النسبة %	ذكور	الجنس	السنة
7378	12.9	955	87.1	6423		2002
5335	8.6	457	91.4	4878		2003
5659	10.1	571	89.9	5088		2004
4789	10.8	517	89.2	4272		2005
3349	8.1	271	91.9	3078		2006
4574	9.3	427	9.7	41047		2007
5318	8.8	468	91.2	4851.5		*2008
6065	8.4	509	91.6	5556		2009
5459	7.6	429	92.4	5030		2010
7109	6.2	438	93.8	6671		2011
7491	5.6	421	94.4	7069		2012
8830	5.0	440	95.0	8390		2013
71358	8.3	5903	91.7	65453.5		المجموع
5946	8.3	492	91.7	5454		المعدل السنوي

المصدر: وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، مديرية احصاء التجارة، مسح الفنادق ومجمعات الايواء السياحي خلال المدة (2002-2013)

* تم تقدير الاجور بالدولار على اساس أن كل دولار يعادل 1200 دينار عراقي.

خامساً : توزيع العاملين حسب الاجور والجنسية:

لأخذ فكرة عن توزيع العاملين حسب الاجور والجنسية نستعين بالجدول (7) ومنه نستنبط النتائج الآتية:

- 1- غالبية العاملين في الفنادق العراقية هم من العراقيين وبنسبة (97.3%) أما العرب والاجانب فنسبتهم منخفضة جدا وبحدود (2.7%) من إجمالي العاملين.
 - 2- يتوزع العاملون الاجانب بالشكل الآتي:
 - المعدل السنوي للعاملين العرب من دون أجور (0.7) عامل.
 - المعدل السنوي للعاملين الاجانب من دون أجور (0) عامل.
 - المعدل السنوي للعاملين العرب بأجور كأداريون (21) عامل.
 - المعدل السنوي للعاملين الاجانب بأجور كأداريون (2.6) عامل.
 - المعدل السنوي للعاملين العرب بأجر في الخدمات والتشغيل (31) عامل.
 - المعدل السنوي للعاملين الاجانب بأجر في الخدمات والتشغيل (108.3) عامل
- بالنسبة للعاملين الاجانب بدأ القطاع الفندقي سيستخدم وبخاصة في الخدمات والتشغيل منذ عام 2008 وغالبيتهم من حملة الجنسية البنغالية.

جدول (7)

توزيع العاملين حسب الاجور والجنسية

المجموع الكلي	عمال خدمات وتشغيل				العاملون بأجر				اصحاب الفنادق الذين يعملون بدون أجر				التفاصيل السنة
					اداريون								
	مجموع	اجانب	عرب	عراقيون	مجموع	اجانب	عرب	عراقيون	مجموع	اجانب	عرب	عراقيون	
7378	4247	-	95	4152	1946	-	79	1867	1185	-	-	1185	2002
5335	3495	2	20	3473	973	-	6	967	867	-	-	867	2003
5659	3613	2	49	3562	1079	-	63	1016	967	-	-	967	2004
4789	2738	2	37	2699	1240	-	4	1236	811	-	-	811	2005
3349	2006	-	13	1993	770	-	1	769	573	-	-	573	2006
4574	2584	-	12	2572	1444	-	7	1437	546	-	-	546	2007
5318	3102	76	14	3012	1570	-	8	1562	646	-	-	646	2008
6065	3622	153	17	3452	1697	-	10	1687	746	-	-	746	2009
5459	2936	80	41	2815	1858	3	10	1845	665	-	1	664	2010
7109	3809	399	6	3404	2153	4	24	2125	1147	-	4	1143	2011
7491	4130	189	9	3932	2086	23	17	2046	1274	-	1	1273	2012
8830	5420	398	57	4966	1865	1	23	18421	1545	-	2	1543	2013
71358	41702	300	370	40032	18681	31	252	18398	1097	-	8	10964	المجموع
5946	3475	108.3	31	3336	1558	2.6	21	1533	914	-	0.7	914	المعدل السنوي

مجموع العراقيين ← 5783 ← نسبتهم 97.3%

المصدر: وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، مديريةة احصاء التجارة، مسح الفنادق ومجمعات الايواء السياحي خلال المدة (2002-2013)

سادساً : التوزيع الجغرافي للعاملين في الفنادق حسب المحافظات لعام 2013

لغرض الاطلاع على التوزيع الجغرافي للعاملين في الفنادق العراقية أستعنا بالجدول (8) والذي يتابع التوزيع الجغرافي في سنة 2013 ومنه نستنبط النتائج الآتية:

- 1- أحتلت محافظة بغداد المرتبة الاولى بتوفير فرص العمل بواقع (3032) فرصة عمل وبنسبة (34.33%) ويعد ذلك منطقياً لأن بغداد هي عاصمة العراق وكذلك تحتوي على العديد من فنادق الدرجة الممتازة والاولى التي تستوعب العديد من القوى العاملة.
- 2- أحتلت محافظة كربلاء المقدسة الثانية بتوفير فرص العمل بواقع (2664) فرصة عمل وبنسبة (30.2%) وسبب ذلك يعود الى كون أن محافظة كربلاء المقدسة تزدهر فيها السياحة الدينية.
- 3- أحتلت محافظة النجف الاشرف المرتبة الثالثة بتوفير فرص العمل بواقع (1272) فرصة عمل وبنسبة (14.4%). وسبب ذلك يعود لكون أن محافظة النجف الاشرف تزدهر فيها السياحة الدينية.
- 4- أما بقية المحافظات مجتمعا فقد وفرت (1862) فرصة عمل وبنسبة (21.07%) من إجمالي العاملين.

- 5- وكانت محافظة الانبار وديالى خارج نطاق الاحصاء السياحي بسبب الظروف الراهنة التي يمر بها العراق عموماً ومحافظة ديالى خصوصاً.
- 6- وهكذا يتضح أن التوزيع الجغرافي للعاملين على المحافظات توزيعاً عادلاً. وهناك ثلاث محافظات تستحوذ على ما نسبة (97.3%) من فرص العمل، بالمقابل بقية المحافظات كانت محرومة من فرص العمل ولم تستطع أن تستحوذ الا على ما نسبة (21.07%) فقط. وسبب ذلك يعود الى التركيز فقط على السياحة الدينية وأهمال بقية الاماط السياحية الاخرى.

جدول (8)

التوزيع الجغرافي للقوى العاملة حسب المحافظات لعام 2013

المحافظة	عدد العاملين	النسبة %
نينوى	551	6.24
كركوك	128	1.45
الانبار	-	-
بغداد	3032	34.33
بابل	44	0.49
كربلاء	2664	30.2
واسط	31	0.35
صلاح الدين	40	0.45
النجف	1272	14.4
القادسية	44	0.49
المتن	86	0.97
ذي قار	68	0.77
ميسان	45	0.50
البصرة	825	9.34
ديالى	-	-
المجموع	8830	100

المصدر: وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للاحصاء، مديرية احصاء التجارة، مسح الفنادق ومجمعات الايواء السياحي خلال المدة (2002-2013).

سابعاً : العوامل المحددة لفرص العمل في القطاع الفندقى العراقي

لغرض متابعة العوامل المحددة لفرص العمل في القطاع الفندقى العراقي خلال مدة البحث 2013-2002 أعتدنا على أنموذج معامل الانحدار الخطي المتعدد بموجب المعادلة الآتية:

$$Y = F (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6)$$

حيث أن :

Y = أعداد العاملين في صناعة الفنادق العراقية بالالف (متغير الاستجابة)
 F = دالة

X_1 = العامل الزمنى

X_2 = أعداد الفنادق

X_3 = أعداد الاسرة النعروضة للبيع بالآلاف

X_4 = أعداد الاسرة المطلوبة بالآلاف

X_5 = نسبة الاشغال الفندقى

X_6 = معدل إقامة النزىل

وقد تم إدخال البيانات كما في الجدول (9)

المتغيرات التوضيحية

جدول (9)

العوامل المحددة لفرص العمل في القطاع الفندقي العراقي

السنة	Y اعداد العاملين بالآلاف	X ₁ العامل الزمني	X ₂ أعداد الفنادق	X ₃ أعداد الاسرة المعروضة بالآلاف	X ₄ أعداد الاسرة المطلوبة بالآلاف	X ₅ نسبة الاشغال الفندقي %	X ₆ معدل إقامة النزول
2002	7.378	1	94.2	22520.5	6893	30.6	2.1
2003	5.335	2	894	18359.5	8174	44.5	3.1
2004	5.659	3	838	19126.0	4249	22.2	2.7
2005	4.789	4	715	17739.0	3893	21.9	1.9
2006	3.349	5	505	12884.5	3928	30.5	2.7
2007	4.574	6	492	13614.5	4076	30.0	1.6
2008	5.318	7	573	16133.0	5176	32.1	2.2
2009	6.065	8	626	18651.5	6276	33.6	2.8
2010	6.071	9	751	18140.5	8943	49.3	3.6
2011	7.109	10	929	261340	10526	40.3	2.7
2012	7.491	11	1084	21498.5	12176	56.6	2.7
2013	8.83	12	1267	34164.0	14059	41.2	2.2

المصدر: وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، مديرية احصاء التجارة، مسح الفنادق ومجمعات الايواء السياحي خلال المدة (2002-2013).

وكانت نتيجة المعادلة كما يأتي:

$$Y = 10.535 - 0.177X_1 - 0.008X_2 - 130000X_3 + 0.002X_4 + 0.312X_5 + 0.007X_6$$

وكانت قيمة معامل التحديد $R^2 = 92.6\%$ وهذا يعني أن الباحث قد وفق في اختبار العوامل المحددة لفرص العمل في الفنادق العراقية بدليل أنها أستطاعت أن تفسر ما نسبة (92.6%) من المتغيرات التوضيحية المؤثرة في (Y) متغير الاستجابة. وحول اختبار صحة هذه المعادلة أحتسبنا قيمة (F) المحسوبة وكانت (10.471) عند مستوى دلالة (0.05) وهي أكبر من (F) الجدولية البالغة (4.39) عند نفس مستوى الدلالة. وهذا يعني قبول النتائج وأنه يوجد تأثير معنوي للمتغيرات التوضيحية في متغير الاستجابة (Y).

ولتحديد المتغيرات الأكثر توضيحا أجرينا اختبار STES-WISE (أستيس ويس) حصلنا على النتائج الآتية:

$$Y = 4.616 + 0.001X_4 + 0.075X_5$$

X₄ الاسرة المطلوبة وتأثيرها طردي بعامل التحديد ($R^2X_4 = 73.3\%$)

X₅ نسبة الاشغال وتأثيرها طردي بعامل التحديد ($R^2X_5 = 10\%$)

وهذا يعني أن العاملين (X₄, X₅) معا يفسران ما نسبة (83.3%) من المتغيرات في متغير الاستجابة (y) أعداد العاملين، واختبار صحة هذه المعادلة أحتسبنا قيمة (F) المحسوبة وكانت (22.52) عند مستوى دلالة (0.05) وهي أكبر من (F) الجدولية والبلغة (8.02) عند نفس مستوى الدلالة. وهذا يعني قبول النتائج وأنه يوجد تأثير معنوي للمتغيرات التوضيحية (X₄, X₅) في متغير (Y) .

ثامنا : التنبؤ :

لغرض التنبؤ بالمستقبل سوف نعتمد الفرضيات الآتية:

1. نفرض أن نطلب الفندقي أرتفع من (14059) الف سرير في سنة 2013 ليصل الى (20000) الف سرير في سنة 2020.

2. نفرض ن نسبة الاشغال الفندقي أرتفعت من (41.2%) في سنة 2013 لتصل الى (70) في سنة 2020.

إذن ستكون معادلة التنبؤ كما يأتي :

$$Y_{2020} = 4.616 + 0.001x_4 + 0.075x_5 = 4.416 + 0.001(20000) + 0.075 (70)$$

فرص العمل المقدره سنة 2020 في القطاع الفندقي فقط = 29.866

ولغرض التنبؤ بأعداد فرص العمل المقدره في القطاع السياحي وفي عموم الاقتصاد القومي نستعين بأحصائية عالمية مفادها أن : إذا أستطاع القطاع الفندقي أن يوفر (100) فرصة عمل في القطاع الفندقي

فأنه سوف يوفر (75) فرصة عمل في بقية القطاع السياحي و (100) فرصة عمل في بقية القطاعات الاقتصادية⁽⁸⁰⁾.

وبذلك سيكون:

1. فرص العمل في القطاع السياحي سنة 2020 = فرص العمل في الفنادق + 0.75 (فرص العمل في الفنادق) = 22.866 + 0.75 (29.866)

= 52.266 الف فرصة عمل

2. فرص العمل الناتجة عن النشاط السياحي سنة 2020 = فرص العمل في الفنادق + 0.75 (فرص العمل في الفنادق) + 0.100 (فرص العمل في الفنادق)

= 29.866 + 0.75(29.866) + 0.100(29866)

= 82.132 الف فرصة عمل

3. يعد متغير الطلب الفندقي ومتغير نسبة الاشغال الفندقي من أهم العوامل المؤثرة في خلق فرص العمل وبمعامل تحديد بلغ ($R^2 = 83.3\%$)

4. أما عن ناتج التنبؤ لمقدار فرص العمل لسنة 2020 فكانت كالآتي:

فرص العمل في القطاع الفندقي سنة 2020 = 29.866 الف فرص عمل.

فرص العمل في القطاع السياحي سنة 2020 = 52.266 الف فرصة عمل.

فرص العمل الناتجة عن النشاط السياحي سنة 2020 = 82.132 الف فرصة عمل.

5. وأخيراً يمكن الجزم على أن القطاع السياحي في العراق خلال مدة البحث لم يوفق في توفير المزيد من فرص العمل للحد من البطالة التي يعاني منها الاقتصاد العراقي. ولم يستطع أن يحقق ما حققته القطاعات السياحية في البلدان.

الخاتمة

أولاً: الاستنتاجات:

استنتاجات الجانب النظري

1- يمتاز القطاع السياحي على الصعيد العالمي بقدرة فائقة على توليد فرص العمل أكثر في القطاعات الأخرى للأسباب الآتية:

أ- القطاع السياحي جزءاً من القطاع الخدمي الذي يعتمد بشكل كبير على عنصر العمل مقارنة بأعداد على الماكنة.

ب- صعوبة أحلال الماكنة محل عنصر العمل الا في مجالات ضئيلة.

ج- أن غالبية السياح هم من سكان الحضر الذين يتعاملون بكثافة مع الماكنة، وبالتالي فهم من خلال السياحة يحاولون الهروب الوقتي من التعامل الرتيب مع الماكنة ويفضلون تلقي الخدمات من العنصر البشري.

د- أن قدرة السياحة على توليد فرص العمل تمتد من حدود القطاع السياحي ليولد مزيداً من فرص العمل في القطاعات الأخرى التي تجهز السياحة بعناصر الإنتاج.

2- في الواقع العملي أستطاعت العديد من البلدان السياحية أن تستثمر هذه القدرة في توفير المزيد من فرص العمل وأمتصاص البطالة.

ثانياً: أستنتاجات الجانب التطبيقي:

1- يعد القطاع الخاص أكثر القطاعات المولدة لفرص العمل وبنسبة (73.1%) من إجمالي فرص العمل في القطاع الفندقي. إلا أن فنادق القطاع الخاص على الرغم من كثرتها لكنها صغيرة وقد وفرت كمعدل فقط (5.8) فرصة عمل لكل فندق سنة 2013.

2- بالنسبة لتضرر فرص العمل خلال مدة البحث كان منخفضاً، إذ بلغ معدل التغيير السنوي فقط (3.9%) ويرجع سبب ذلك الى ترددي الأوضاع الامنية والسياسية وكذلك غياب السياسة السياحية الواضحة وغياب التخطيط العلمي مما أثر سلباً على المناخ الاستثماري.

3- بالنسبة لايواء العاملين فهي متدنية جداً، إذ بلغ متوسط الاجر الشهري للعامل (37.7) الف دينار أي ما يعادل (31.4) دولار. وعلى الرغم من أن معدل التغيير الكبير في الاجور خلال مدة البحث والبلغ (44.4%) سنوياً الا أنه إذ ما خذنا بنظر الاعتبار التضخم النقدي فإن هذا المعدل سيكون خداع وبعيد عن الواقع.

4- غالبية العاملين في القطاع الفندقي من الذكور وبنسبة (91.7%)، أما نسبة الإناث فكانت (8.3%)، ويرجع سبب ذلك أن التقاليد الاجتماعية التي تنظر مع الاسف نظرة ريبة عن العاملات في الفنادق.

(80) الحوري، مثنى طه، الدباغ، اسماعيل محمد علي، اقتصاديات السفر والسياحة، الطبعة الاولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص: 153.

- 5- غالبية العاملين في الفنادق العراقية وبنسبة (97.3%)، أما العاملين الاجانب فكانت نسبتهم (2.7%)، ويرجع سبب ذلك أن الظروف الراهنة التي يمر بها العراق والتي لاتشجع الاجانب عن البحث عن فرص العمل في العراق.
- 6- يعد التوزيع الجغرافي للعاملين في القطاع الفندقي حسب المحافظات توزيعا غير عادل إذ تستحوذ ثلاث محافظات هي (بغداد، كربلاء المقدسة، النجف الاشرف) على ما نسبته (79.3%) من فرص العمل وبقية المحافظات محرومة ويرجع سبب ذلك الى التركيز على السياحة الدينية وأهمال الاماط السياحية الاخرى.
- 7- كما أتضح أن القطاع السياحي لم يكن موفقا في توفير المزيد من فرص العمل، ولم يستطيع أن يحقق ما حققته القطاعات السياحية في البلدان العالمية، بسبب الظروف الراهنة التي يمر بها البلدج ومجموعة معوقات أخرى أثرت سلبا على أداء القطاع السياحي في هذا المجال.

ثانياً: التوصيات:

- 1- لا بد وأن تتصدر التوصيات مسألة الحفاظ على الاستقرار السياسي والامني وطرد الدخلاء من البلد من أجل خلق مناخ أستثماري جاذب.
- 2- أعتد سياسة سياحية شاملة تعمل على تنمية كافة الاماط السياحية والاستثمار السياحي في كافة المقومات السياحية المتاحة مثل المقومات التاريخية والطبيعية والعلاجية والاقتصادية.
- 3- العمل على تحقيق العدالة في التوزيع الجغرافي لفرص العمل بين المحافظات والتركيز على الاستثمار السياحي في المحافظات المحرومة.
- 4- كما نوصي وزارة السياحة والآثار بأن تكون الراعي الاول في البلد للتنمية السياحية وأن توفر كل المستلزمات المطلوبة من أجل جذب المستثمرين الاجانب والمحليين للاستثمار في المحافظات المحرومة.
- 5- العمل على أعتد خطة تسويقية متكاملة وناجحة من أجل انهوض بمستوى الطلب السياحي والارتقاء بمستوى الأشغال الفندقي، وتنشيط عمل المكاتب السياحية لاستقطاب مجاميع سياحية من كافة البلدان.
- 6- العمل على نشر الوعي السياحي وتصحيح نظرة المجتمع العراقي أتجاه العاملين في القطاع السياحي وتعزيز دور من المرأة في العمل السياحي.
- 7- الحد من الاعتماد على العاملين العرب والاجانب في القطاع السياحي سيما وأن البلد يعاني من البطالة وأن الآلاف من حملة الشهادات السياحية يبحثون عن فرص عمل.
- 8- إعادة النظر بأجور العاملين في القطاع السياحي وبهذا الصدد نوصي بأن يؤسس لنقابة العاملين في القطاع السياحي، من أجل حماية حقوق العاملين في هذا القطاع ومعالجة انخفاض أجورهم.
- 9- العمل على تطوير الاحصاء السياحي في العراق، وأن لا يقتصر فقط على القطاع الفندقي بل القطاع السياحي بأكمله.

المصادر والمراجع:

أولاً : الكتب :

- 1- عاصم بن طاهر، عرب، نظرية اقتصاديات العمل ، جامعة الملك سعود، الطبعة الاولى، 1994.
- 2- منصور كريم حسن، حبيب، تنمية الموارد البشرية، مكتبة الوعي العربي، القاهرة، 1976.
- 3- طارق، العكيلي، اقتصاديات الموارد البشرية، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد، 2004، ص:ص-36-37.
- 4- مرسى سيد، عبد الحميد، سيكولوجية المهن، دراسة علمية وتطبيقية للمهن وأثرها في الفرد والمجتمع، القاهرة، دار النهضة العربية، 1962.
- 5- خضير عباس، المهدي، الاجر والاستخدام والتوازن الاقتصادي، الطبعة الاولى، الرياض، جامعة الملك سعود، 1988.
- 6- محمد محمود، النصر، وآخرون، مبادئ الاقتصاد الجزئي، الطبعة الثالثة، دار الفكر، عمان، 2005.
- 7- محمد فهمي، هيكل، موسوعة المصطلحات الاقتصادية الاحصائية، دار النهضة، بيروت، 1981.
- 8- طاهر فاضل، البياتي، وآخرون، مدخل الى علم الاقتصاد الحليل الجزئي والكللي، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- 9- جمال حسن احمد عيسى، السراحنة، مشكلة البطالة وعلاجها، دراسة مقارنة بين الفقه والقانون، الطبعة الاولى، اليمامة للنشر والتوزيع، 2009.
- 10- خالد أوصف، الوزني، وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق ، الطبعة العاشرة، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ، 2009.
- 11- صلاح الدين ، نامق، النظم الاقتصادية المعاصرة وتطبيقاتها، الطبعة الاولى، القاهرة، مكتبة عين الشمس، 1965.
- 12- أسماعيل، عبد الرحمن، وآخرون، مفاهيم ونظم اقتصادية (التحليل الاقتصادي الكلي والجزئي، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
- 13- الحصري، طارق فاروق، التحليل الاقتصادي الكلي (نظرة معاصرة)، الطبعة الاولى، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2007.
- 14- أحمد ماهر، تقليل البطالة ، الدار الجمعية للنشر والتوزيع ، الاسكندرية، 2000.
- 15- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة (تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة)، عالم المعرفة، الكويت، 1997.
- 16- جيمس جوارتيني، واستروب ريجاد، الاقتصاد الكلي الاختيار العام والخاص، ترجمة، عبد العظيم محمد، دار المريخ للنشر، الرياض، 1999.

- 17- محمد عارف، وآخرون ، مبادئ الاقتصاد، من دون طبعة، دار اللوتس، عمان، 1993.
- 18- وهب علي، خصائص الفقر والازمات الاقتصادية في العالم الثالث، دار الفكر اللبناني، بيروت، 1996.
- 19- أسماعيل، عبد الرحمن، وآخرون، مفاهيم ونظم اقتصادية (التحليل الاقتصادي الكلي والجزئي)، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر، عمان، 2004.
- 20- رونالد ايرنبرج، روبرت سميث، اقتصاديات العمل، ترجمة فريد بشير طاهر، مراجعة سلطان محمود السلطان، الرياض، دار المريخ للنشر، 1994.
- 21- معروف هوشيار، تحليل الاقتصاد الكلي، الطبعة الاولى، دار صفاء للنشر، عمان، 2005.
- 22- محمد ناجي، خليفة، البطالة والنمو الاقتصادي في جمهورية مصر العربية، جامعة للعلوم والتكنولوجيا، 2006.
- 23- السيد محمد، السريتي، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2008.
- 24- أسامة بشير، الدباغ، البطالة والتضخم، الطبعة الاولى، المؤسسة الاهلية للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
- 25- كامل علاوي، كاظم، البطالة في العراق الواقع، الآثار، البات التوليد وسبل المعالجة، جامعة الكوفة، 2011.
- 26- أسماعيل محمد علي، الدباغ، الهام خضير، شبر، الاقتصاد السياحي، الجزء الثاني، نظريات الاقتصاد الكلي واستخدامها في الاقتصاد السياحي، العراق، بغداد، شارع المتنبي، 2014.
- 27- موفق عدنان عبد الجبار، الحميري، وآخرون، هندسة الموارد البشرية في صناعة الفنادق، أفكار حديثة وروية مستقبلية، الطبعة الاولى، أثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- 28- الفعيد، مرزوق عايد، وآخرون، السياحة، الطبعة الاولى، أثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
- 29- مصطفى يوسف، كافي، اقتصاديات السياحة، الطبعة الاولى دار الرضا للنشر، سوريا، دمشق، 2008.
- 30- نبيل، الروبي، اقتصاديات السياحة، مؤسسة الثقافة الجامعية، الاسكندرية، 1987.
- 31- أحمد أنصاف، ومحمود الراوي، اقتصاديات الوطن العربي، الطبعة الاولى، دار المسيرة، عمان، 2010.
- 32- موفق عدنان، الحميري، وأمين احمد، والمومني، هندسة الموارد البشرية في المنشآت الفندقية والسياحية، الطبعة الاولى، دار أثراء للنشر والتوزيع، الاردن، 2011.
- 33- منثى طه، الحوري، الهام شبر، خضير، السبل الكفيلة لتكوين المهارات السياحية-الفندقية في المنطقة الشمالية من القطر، مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العدد الرابع عشر، 1991-1992.
- 34- اسماعيل محمد علي، وأكرم، عبد الرحمن، الاحصاء السياحي في العراق- الهمية، الواقع والطموحون بحث مقدم الى المؤتمر العلمي العاشر لكلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، 20-19 أيار، 2012.
- 35- منثى طه، الحوري، اسماعيل محمد علقين الدباغ، اقتصاديات السفر والسياحة، الطبعة الاولى، مؤسسة الرواق للنشر والتوزيع، عمان، 2000.

ثانياً: الاطاريح والرسائل الجامعية

- 1- منتهى زهير محسن، السعدي، تحليل العلاقة بين نمو الاقتصادي والبطالة في العراق باستخدام قانون اوكان، رسالة ماجستير، مقدمة الى كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، قسم الاقتصاد، 2013.
- 2- مصطفى حميد، كزار، الفساد المالي والإداري وانعكاساته على البطالة في العراق للفترة (2003-2012)، رسالة ماجستير، مقدمة الى كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، قسم الاقتصاد، 2014.
- 3- مراد، مراد فالح، المشروعات الصغيرة والمتوسط ودورها في معالجة مشكلة البطالة في العراق، رسالة ماجستير، مقدمة الى كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، قسم الاقتصاد، 2008.
- 4- أسيل حسين كاظم، السوداني، دور الزكاة في التصدي لظاهرتي الفقر والبطالة في العراق، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة بغداد، 2010.
- 5- حسين علي، عبد الحسين، تقييم معالجة البطالة في استراتيجية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، بحث مقدم الى كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، وهو جزء من متطلبات نيل الدبلوم العالي في التخطيط الاستراتيجي، 2014.
- 6- عبد الرسول جابر ابراهيم المعموري، العلاقة بين الخصخصة والبطالة في بعض الاقتصاديات النامية للفترة (1990-2005)، أطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، 2008.
- 7- حسين مظلوم عباس، السلماي، واقع العلاقة بين مؤسسات التعليم السياحي وسوق العمل السياحي في العراق- دراسة تحليلية، رسالة ماجستير، مقدمة الى كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، في علوم السياحة وإدارة الفنادق، 2012.

ثالثاً: البحوث والدوريات والمجلات:

- 1- أحمد عباس الوزان، العلاقة بين بينتي الانتاج وقوة العمل، عوامل الاخلال وسبل التصحيح، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، السنة الرابعة، العدد العاشر، لسنة 2006.
- 2- عبد الله، مخامرة، تخطيط القوى العاملة على المستويين الكلي والجزئي، المنظمة العربية للعلوم الادارية، العدد 307، 1986.
- 3- منظمة العمل العربية، المؤسسة العربية للتشغيل، سوق العمل، مفاهيم ومصطلحات أساسية، 1985.
- 4- منصور، منصور احمد، تطور تخطيط القوى العاملة في الدول المتقدمة، المنظمة العربية للعلوم الادارية- القاهرة، 1972.
- 5- منظمة العمل العربية، السياسات التدريب في ضوء القدرات الاقتصادية، مكتبة العمل الدولية، 2003.
- 6- عبد الفتاح عبد العزيز احمد، مخيمر، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، جامعة الدول العربية- المنظمة العربية للتنمية الادارية، 2000.
- 7- هيثم عبد القادر، الجنابي، وآخرون، واقع البطالة في العراق وسبل معالجتها، مجلة كلية التراث الجامعة، العدد الثامن، السنة، 2010.
- 8- عبد الحسين احمد، مالك، البطالة في العراق الاسباب والنتائج والمعالجات، الكلية التقنية الادارية، البصرة، 2013.

- 9- حيدر لطيف، الزبيدي، وآخرون، البطالة في العراق المظاهر والآثار وسبل معالجتها، مجلة دراسات الاقتصادية، السنة الثامنة، العدد (21)، بيت الحكمة، 2011.
- 10- أنعام سمير، محي، واقع التوسيع الجغرافي للبطالة في العراق، السنة الثامنة، العدد (21)، بيت الحكمة، 2009.
- 11- احمد كامل، الناصح، واقع البطالة في المحافظات والتوقعات المستقبلية، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، السنة التاسعة، العدد 28، لسنة 2011.
- 12- طارق عبد الحسين، العكلي، البطالة والتشغيل في اقتصاد ربيعي معوق، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية.الجامعة المستنصرية، العدد 11، لسنة 2006.
- 13- علي عبد الهادي، سالمون نحو استراتيجية فعالة للتنمية الاقتصادية في العراق، مجلة جامعة الانبار، للعلوم الاقتصادية والادارية، العدد 9 السنة، 2011.
- 14- علي عباس، فاضل، أثر العولمة على البطالة مع اشارة الى العراق، مجلة العمل والمجتمع، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، العدد (11-12)، بغداد، 2011.
- 15- داود سلمان، سلمان، البطالة تعرقل التنمية وتؤدي الى أنتشار الجريمة، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد الثامن، العدد 26، السنة، 2001.
- 16- عدنان ياسين، مصطفى، السياسة الاجتماعية في العراق، مجلة العمل والمجتمع العدد (9-10)، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، المركز الوطني للبحوث والدراسات، بغداد، 2010.
- 17- وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، مديرية احصاء التجارة، مسح الفنادق ومجمعات الايواء السياحي لسنة 2013.

رابعاً : المصادر الأجنبية:

- 1- Flippo, E.B. Principles Of Personnel Management, (Fourth Edition, New York, McGraw – Hill Book Co, 1976.
- 2- DUNN, J.D, & Rachel, F.M, Wage And Salary Administration Total Compensation Systems, (New York, McGraw-hill book, co, 1971.
- 3- Arthur O Sullivan and Steven m. Schifrin, Macroeconomics Principles and tools, (U.S.A), Prentice-Hill, In c, A Simon & SCHUTER company, 1998.
- 4- Peter Sinclair, Basil Black Well Ltd, Unemployment Economic Theory and Evidence,(British Library Cataloguing in Publication Data, First Published, 1987.