

دراسة اقتصادية حول سوق العمل و مشكلة البطالة المقنعة في اقليم كردستان – العراق

م.د. خالد حيدر عبد علي*

المستخلص:

اصبحت البطالة مشكلة تواجه معظم بلدان العالم متقدمة كانت ام نامية و بنسب تختلف حسب مستويات تلك البلدان فنراها تصل الى نسب عالية في البلدان النامية في مقابل كونها اقل حدة في البلدان المتقدمة و للمشكلة المذكورة انواع كثيرة ، يرى الكثير من المختصين ان البطالة المقنعة تعتبر الاخطر من بينها و هي المشكلة التي باتت تعاني منها البلدان النامية بشكل عام فالبطالة المقنعة عبارة عن العمالة الفائضة في مكان العمل و تندنى انتاجيتها لتصل الى الصفر و معنى ذلك ان الاستغناء عنها يساعد على تحسين ظروف العمل و انتاجيته و يظهر هذا النوع من البطالة بسبب الافراط في الاستخدام الاجمالي من العمل نسبة الى الاستخدام الاجمالي للمدخلات الاخرى المساهمة في العملية الانتاجية ، اي تركز عنصر العمل في انشطة معينة بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعملية الانتاجية وبالتالي تكون انتاجيته تساوي الصفر .

وتهدف هذه الدراسة إلى التعريف بالأبعاد الحقيقية لمشكلات التوظيف والبطالة في المجتمع الكوردي ، فضلاً عن قياس حجم المشكلة وتطورها منذ التسعينات وحتى نهاية العام 2007م ، وتنتهي بالضرورة بتقييم كافة الحلول والأساليب التي أتبعت حكومياً وتشريعياً وعملياً لمواجهة المشكلة. ومن المؤكد أن للبطالة في أي مجتمع مشكلاتها ، وإذا ما ارتفعت نسبتها تتحول إلى سبب لزعزعة الاستقرار في المجتمع لما لها من نتائج سلبية اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً .

Abstract :

Unemployment is becoming a problem facing most countries in the world, whether developed or developing, and with rates that vary depending on the level of these countries so we see it reach high levels in developing countries and in return being less severe in developed countries. and the mentioned problem has many types, many experts see that underemployment is more dangerous than the other types and it's the problem that is faced by developing countries in general, disguised unemployment is a surplus labor in the workplace and is gets low in productivity to reach zero and this means that dispensing it helps to improve working conditions and its productivity. and this type of unemployment emerges due to overusing the total work proportion to the overall use of other inputs that contribute to the productive process, which would concentrate the work element in certain activities even more than the actual need of the production process and thus productivity is equal to zero.

This study aims to profile the real dimensions of the problems of employment and unemployment in the Kurdish community, as well as to measure the size of the problem and its evolution since the nineties until the end of the year 2007, and it necessarily ends in evaluating all the solutions and the methods that has been taken governmentally and legislatively and practically to address the problem. And for sure that unemployment has it's problems in any community ,and if it's rate increases, it turns into a reason to destabilize the community for what it has from negative consequences economically, socially and politically. Among the most important of these effects as follows:

1-Economic impacts.

2-Social impacts.

3-Political implications.

Among these effects, the importance of addressing with all the means available to the problem of unemployment because of their devastating effects and affect the reality of communities and necessarily impact negatively on the government's efforts for development.

ولغرض تحقيق اهداف الدراسة تم اتباع المنهجية العلمية فيها وفقا للفقرات الاتية :-

اهمية البحث: - يستمد البحث اهميته من خلال اهمية الموضوع الذي يتناوله الا وهو موضوع البطالة و بشكل خاص البطالة المقنعة التي اصبحت تمثل عبئا كبيرا على موازنة الحكومة و خاصة ان كانت نامية .

اهداف البحث: - يهدف البحث الى تحليل واقع المشكلة و من ثم الوصول الى نتائج يمكن من خلالها المساهمة في تقديم مقترحات ل:-

1. زيادة الانتاج من خلال زيادة انتاجية العمل في الدوائر ذات العلاقة التي تعاني من المشكلة المحددة .
2. زيادة فرص العمل من خلال تقديم معالجات خاصة بالنقص الحاصل فيها او الذي كان السبب في حدوث المشكلة موضوعة الدراسة .

فرضية البحث: - يعتمد البحث على الفرضية التي تنص على ان البطالة المقنعة التي تعاني منها نسبة كبيرة من الافراد في سن العمل في اقليم كردستان تعود الى :- مجموعة اسباب اقتصادية كعدم توفر فرص العمل المناسبة بسبب زيادة السكان (عرض العمل) عن الطلب العمل اضافة الى اختلال العلاقة بين مخرجات النظام التعليمي و متطلبات سوق العمل اضافة الى وجود مجموعة اسباب اخرى اجتماعية و سياسية قد ادت الى ارتفاع معدلات البطالة المقنعة في اقليم كردستان.

مشكلة البحث: - تتمثل مشكلة البحث بعدم وجود فرص العمل الملائمة للأفراد الذين يرغبون في العمل في الدوائر الحكومية و ذلك ما يؤدي الى تحميل كاهل الحكومة اعباء اضافية غير التي تعاني منها اصلا نتيجة للعمل على اعمار اقتصاديات الاقليم بسبب ما عاناه من عدم اهتمام قبل عام 2003 من قبل الحكومة المركزية لاسباب معلومة لكافة افراد المجتمع العراقي ، و يضاف الى ذلك ان الحاجة الفعلية للايدي العاملة في القطاع هي اقل بكثير من العدد الفعلي العامل في الوقت الحاضر في القطاع المذكور .

اسلوب البحث: - اعتمد البحث على الاسلوبين النظري في عرض مفاهيم نظرية لأهم جوانب الدراسة التي تم تحليلها في الجانب الثاني الا و هو الاسلوب العملي الذي اعتمد على توزيع استمارة استبيان على مختلف الدوائر الحكومية في محافظات الاقليم الثلاث و التي تم تحليلها بعد ذلك .

وبشكل عام تتناول هذه الدراسة موضوع البطالة المقنعة في اقليم كردستان من خلال المباحث الآتية :-

- الاول :- القوى العاملة و سوق العمل و البطالة ، مفاهيم نظرية .
- الثاني :- تحليل سوق العمل و البطالة في الاقليم .
- الثالث :- تحليل مشكلة البطالة المقنعة في الاقليم .

المبحث الأول : القوى العاملة و سوق العمل و البطالة مفاهيم نظرية

تحتل الدراسات الخاصة بالعمل والبطالة أهمية كبيرة في مختلف البلدان بشكل عام والغاية منها بشكل خاص هو رفع مستوى الإنتاجية لدى القوى العاملة كونها (البلدان النامية) تعاني من انخفاض مستوى الإنتاجية والناتج الحدي بل ويصل في القطاع العام في بعض الأحيان إن لم يكن في الكثير من الأحيان الى الصفر بل أكثر من ذلك حيث قد يصل الناتج الحدي الى المستويات السالبة منها .

وإستناداً لذلك يتم التركيز في هذا المبحث على المحاور الآتية :

أولاً : القوى العاملة .

ثانياً : سوق العمل .

ثالثاً : البطالة .

أولاً: القوى العاملة :

لقد تم تصنيف السكان من قبل منظمة العمل الدولية من خلال مسح ILCS (التقييم السريع متعدد المؤشرات) الى أربعة أصناف هم (2) :

أ- العاملون . ب- العاطلون . ج- غير نشطين إقتصادياً . د- دون سن العمل .

حيث تمثل القوى العاملة بشكل عام "جميع الأشخاص الذين يشتركون بمجهودهم الفعلي أو العقلي في الإنتاج والإنتاج هو خلق منفعة لم تكن موجودة أو زيادة منفعة شيء موجود ، فكل شخص يشترك في خلق منفعة يعد عاملاً ويدخل في عداد القوى العاملة ويخرج من عدادها لأولئك الأشخاص الذين لا يقومون بأعمال لا تعد إنتاجاً" (3).

وحسب هذا التعريف فإنها تتكون من المشتغلين إضافة الى المتعطلين ويضم المشتغلين الفئات الآتية (4) :-

- 1- العاملون بأجر .
- 2- العاملون لحسابهم الخاص .
- 3- كافة الأشخاص العاطلين عن العمل مؤقتاً ولأسباب مختلفة ، المهن ، الإصابات ، إغلاق المواقع العمل مؤقتاً ، ... الخ) بشرط أن تكون لهم صلة رسمية بجهة العمل .

ثانياً : سوق العمل:

تعتبر سلعة أو خدمة العمل مثلها كمثل أية سلعة أخرى خاضعة لآلية السوق في البلدان التي تعتمد على الاقتصاد الحر (إدارة القطاع الخاص للنشاط الاقتصادي) مع وجود البعض من القيود حسب البلد المعني . ويمثل السوق بشكل عام ، المكان أو الموقع الذي يلتقي فيه الجانبين العرض والطلب (أو البائع والمشتري أو المستفيد) أي عرض السلع التي يرغب البائع ببيعها بالسعر الموجود أو السائد في السوق ، في مقابل الجانب الآخر الذي يمثل (الطلب) وهو المشتري أو المستهلك الذي لديه الرغبة والقدرة الشرائية على شراء السلعة أو الخدمة المعنية ، وإستناداً لذلك ، يعرف سوق العمل بأنه المكان أو الموقع الجغرافي الذي يلتقي فيه عرض العمل مع الطلب عليه أي يبيع خدمات العمل وشراؤها ويتميز سوق العمل بخصائص مختلفة منها : -

1- إرتباط خدمة العمل بالعامل أي لا يمكن فصلها وذلك يعني ان هذه الخدمة تُوَجَّر ولا تباع .

2- أن الطلب على العمل هو مشتق من الطلب على السلع والخدمات الأخرى .

3- عدم القدرة على تخزين هذه السلعة .

4- إختلاف قدرة أصحاب جانبي العرض والطلب التفاوضية .

5- إختلاف سبب وجود الجانبين المذكورين في السوق .

6- يتحدد نتيجة النشاط في سوق العمل من خلال عدد من العناصر وهي : (التشغيل ، البطالة ، الأجر ، النمو السكاني) .

وكما ذكرنا فإن لسوق العمل جانبيين يحددان الأجر (سعر السلعة أو خدمة العمل) وهما :

(1)- عرض العمل .

(2)- الطلب على العمل .

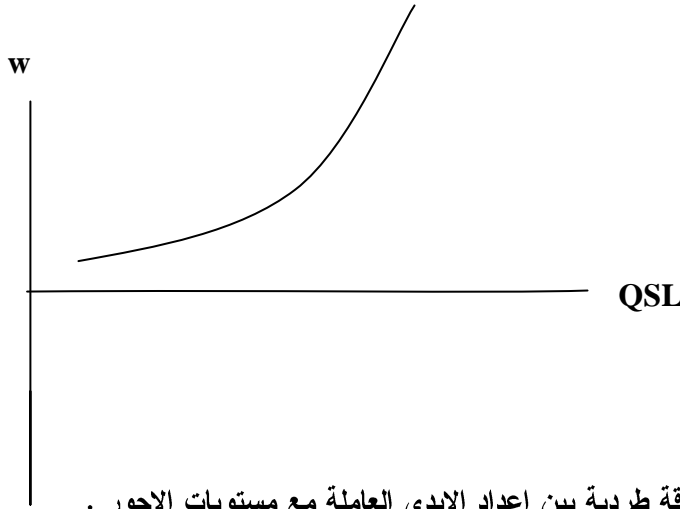
(1) - عرض العمل :

المقصود به عدد الأيدي العاملة المتمثلة بالجهد المعروض فعلاً أي المستعد للعمل خلال فترة زمنية معينة وهو يمثل ذلك الجزء من المجموع الكلي للسكان الذين تقع أعمارهم بين (15-65) سنة

ويسمى بالسكان الفعال (active population) أو القوى البشرية بعد إستبعاد العاجزين عن العمل بسبب العاهات أو الإصابات التي تعوق القيام به وكذلك الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن (15) سنة أو تزيد على (65) سنة ولا يقومون بأي نشاط إقتصادي ويسمى بالسكان غير الفعال (Non active population) .

وضمن هذا الموضوع لا بد من الإشارة الى العوامل المؤثرة في عرض العمل وهي :
 أ- العوامل الديموغرافية مثل (الحجم الكلي للسكان ، معدل النمو السكاني ، طبيعة الهرم السكاني)
 ب- العوامل الإقتصادية وتتمثل بـ :-

1- معدلات الأجور : حيث تشير النظرية الإقتصادية الى وجود علاقة طردية بين مقدار العرض من السلعة أو الخدمة وسعرها في الأحوال الإعتيادية وبثبات العوامل الأخرى المؤثرة وكما يتبين من الشكل البياني الآتي :



حيث نلاحظ ان هناك علاقة طردية بين اعداد الايدي العاملة مع مستويات الاجور .

2- حالة الدورة الإقتصادية : أي حسب حالة الأقتصاد فإن كانت تمر بمرحلة الأنتعاش مثلاً فإن ذلك يعني أن الأجور ستزداد والأخيرة ستؤدي الى زيادة المعروض من العمل ، والعكس صحيح في مرحلة الركود.

3- المستوى العام للأسعار : يؤثر المستوى العام للأسعار على عرض العمل حيث وبشكل عام مع إرتفاع المستوى العام للأسعار الذي يصاحبه إنخفاض في مستوى المعيشة وذلك بسبب إنخفاض الدخل الحقيقي ، فيسعى العامل الى زيادة ساعات عمله أو أذخال أفراد آخرين من أسرته الى سوق العمل وبالتالي فإن ذلك سيؤدي الى زيادة عرض العمل .

4- متغيرات أخرى : مثل مستوى الأتفاق الأستهلاكي أو معدل الأستهتمار الكلي أو معدل الأتفاق الحكومي أو الضرائب المباشرة وغير المباشرة .

ت- العوامل الأجتماعية وتضم :

1- مركز العمل في المجتمع

2- موقف المجتمع من عمل المرأة.

3- فاعلية التأمينات الإجتماعية.

4- المستوى الثقافي .

5- عوامل أخرى كالحالة الصحية ، المعتقدات الدينية .

ث- العوامل السياسية : وتتمثل بشكل عام بالعوامل السياسة الداخلية والتي تنحصر بالضغوط التي تمارسها النقابات العمالية على السلطات الحكومية لتخفيض عرض العمل مثلاً بهدف زيادة الأجور ، من الممكن أن تؤثر النقابات على مستوى عرض العمل من خلال أمور كثيرة منها المطالبة بتخفيض ساعات العمل اليومية أو رفع الحد الأدنى لسن العمل...الخ.

ج- العوامل القانونية : وتتمثل بالتشريعات الخاصة التي تنظم سوق العمل من حيث

1- تحديد ساعات العمل اليومية .

2- تحديد الحد الأدنى والأعلى لسن العمل للرجال والنساء .

3- التشريعات الخاصة بالسماح بالهجرة من والى المدن بشكل خاص ، وما يخص مكاتب

تنظيم العمل .

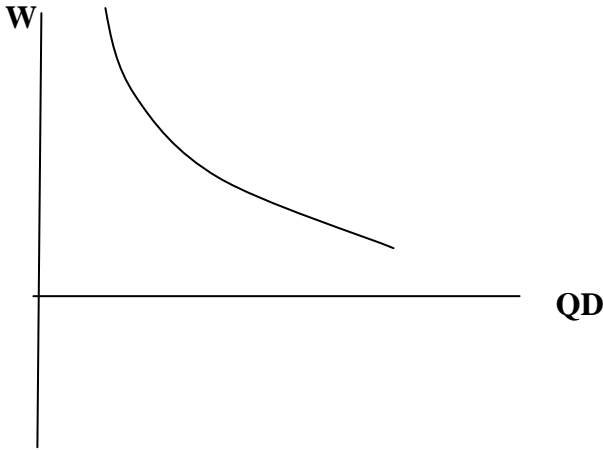
(2)- الطلب على العمل .

يسمى الطلب على العمل في النظرية الأقتصادية بأنه طلب مشتق والمقصود أن الطلب على هذه السلعة أو الخدمة لا يعني بالسلعة أو الخدمة في ذاتها وإنما هي مطلوبة بسبب الطلب على السلع التي تنتجها أو الخدمات التي تقدمها السلعة المذكورة (العمل).

وبشكل عام فإن الطلب على العمل يمثل "مجموع فرص العمل المتاحة في جميع أوجه النشاط

الأقتصادي في بلد ما" (5) ، ويتأثر بمجموعة من العوامل كما هو الحال عليه مع عرض العمل :-

أ- مستوى الأجور : حيث تكون العلاقة عكسية بين هذين المتغيرين (الطلب على العمل و مستوى الاجور) ويتضح ذلك من خلال الشكل الآتي :



فلاحظ ان هناك علاقة عكسية بين العدد المطلوب من العمال و مستوى الاجور .

ب- الحجم الكلي للسكان الذي يؤثر على عرض العمل بإتجاهين :

الأول : إن زيادة حجم السكان يؤدي الى زيادة المعروض من هذه السلعة أو الخدمة.

الثاني : إن زيادة حجم السكان تعني زيادة الطلب الفعال والتي تعني بدورها زيادة الطلب

على العمل لزيادة الأنتاج لأشباع الطلب المتزايد المذكور.

ت- الناتج الحدي للعمل : حيث يزداد الطلب على العمل بسبب ارتفاع ناتجه الحدي .

ث- مستوى الدخل الفردي أو الكلي : حيث يزداد الطلب على العمل بسبب ارتفاع الطلب الكلي

(الأستهلاكي ، والأستثماري) .

ج- المستوى العام للأسعار : يؤثر هذا العامل بشكل مزدوج وإتجاهين متعاكسين :-

الأول :- إن زيادة المستوى العام للأسعار تعني إنخفاض مستوى الدخل الحقيقي (مع أفترض

ثبات مستوى الدخل النقدي) ، وبالتالي فإن ذلك يعني إنخفاض الطلب على مختلف السلع

والخدمات والذي يعني بدوره إنخفاض الطلب على العناصر الأنتاجية ومن ضمنها العمل.

الثاني :- ان ارتفاع المستوى العام للأسعار يؤدي الى زيادة معدلات الارباح وبالتالي فان

ذلك سيعمل على زيادة الطلب على عناصر الأنتاج لزيادة الكميات المنتجة والتي تعني زيادة الطلب

على عنصر العمل .

ح-العوامل الإقتصادية والمتمثلة بأدارة السياستين المالية والنقدية في الطلب على العمل .

خ- التأمينات الإجتماعية : حيث أن زيادتها تؤثر على المقدرة الشرائية للمستهلك ومن ثم التأثير على الطلب على السلع والخدمات وبالتالي الطلب على عناصر الأنتاج لمقابلة الزيادة المذكورة في الطلب على السلع والخدمات.

د- التجارة الخارجية : حيث تؤثر على الطلب بإتجاهين متعاكسين أيضاً :-

الأول :- إن زيادة الصادرات تعني ان زيادة الطلب الخارجي على الأنتاج المحلي والأخيرة تعني زيادة الطلب على عناصر الأنتاج ومن ضمنها العمل لإشباع الزيادة المذكورة.
الثاني :- ان زيادة الاستيرادات وبشكل خاص من السلع الاستهلاكية تعني اشباعها للحاجة المحلية وبالتالي التأثير سلبا على مستوى الانتاج و الذي يعني بدوره انخفاض عرض العمل .

ثالثاً : البطالة :-

وضمن هذا الموضوع سنتطرق الى كل من مفهوم البطالة و انواعها .

1- مفهوم البطالة : يمكن ان يحدد مفهوم البطالة على انه تعطل جزء من قوة العمل الكلية - العرض الكلي للعمل ، لاسباب مختلفة واستناداً لذلك قد يكون بالإمكان تحديد مفهوم البطالة بانه زيادة العرض الكلي للعمل على الطلب الكلي عليه ⁽⁶⁾ . وبشكل عام يمكن تحديد حالة المتعطل عن العمل من خلال ⁽⁷⁾ :-

أ- كونه جاهزاً للعمل و يبحث عن عمل ولكن لايجد فرصة لذلك .

ب- يمكن أن يطلب للعمل مرة اخرى

ت- انتظار الحصول على عمل فترة محددة .

ث- العاطلون بشكل دائم لاسباب المرض او التقاعد او التسول

ج- الافراد الذين لايقدمون نشاطات انتاجية حقيقية في فترات دوامهم المحدد فيتلقون دخولاً ولكن دون انتاج مقابل .

وقد وضعت منظمة العمل الدولية شروطاً عديدة ليعد الفرد عاطلاً عن عمل وهي ⁽⁸⁾ :

1- أن يكون الشخص في السن المحددة لقياس السكان الناشطين اقتصادياً .

2- أن يكون من دون عمل ، اي لايعمل مقابل أجر أو لحسابه الخاص .

3- مستعد للعمل بأجر أو لحسابه الخاص .

4- يبحث عن عمل ويقبل بمستوى الاجر السائد ، لكنه لايجد عملاً .

وهناك مصادر كثيرة يمكن اللجوء اليها لتحديد حجم البطالة من اهمها مكاتب العمل و المؤسسات الحكومية المعنية و الجهات المختصة ، وقد اعتبر المسح الميداني منذ بداية الثمانينات في الدول المتقدمة من اهم مصادر المعلومات ، حيث تحدد عينات وتساءل الاسر (أو الدوائر) فيما اذا كان بين اعضائها من يبحث عن العمل بالنسبة للاولى والثانية فيما اذا كان هناك من هو لاينتج أو ان انتاجيته منخفضة .

وقد تم اعتماد عدة صيغ لتحديد معدل البطالة والتي منها⁽⁹⁾ :

القوى العاملة – مجموع العاملين الذين يمارسون العمل

معدل البطالة =

مجموع القوى العاملة

ولتحديد مجموع القوى العاملة تعتمد الصيغة الآتية :-

القوى العاملة = السكان المقيمين فيما يبين — الأشخاص من — الأفراد غير

المعطلين 65 – 15 الباحثين

لأسباب قانونية عن العمل .

أو مؤسسية

وهناك ما يؤثر على صحة أو دقة التقديرات المتعلقة بالبطالة :-

أ- حالة البطالة المقنعة (Disguised Unemployment) ، حيث لايمكن بسهولة تحديد النسبة الفعلية لاستخدام هؤلاء لقدراتهم الانتاجية الحقيقية .

ب- ممارسة الاعمال غير المشروعة

ت- عدم تسجيل البعض للانشطة التي يمارسونها تهرباً من دفع الضريبة

2- انواع البطالة

تحدث البطالة لأسباب مختلفة وردت ذكرها واستناداً لذلك فهي تكون على انواع مختلفة ايضاً وهي :-

أ - البطالة الطبيعية⁽¹⁰⁾

والمقصود بها وجود معدل طبيعي أو اعتيادي للعاطلين عن العمل يتراوح بين 4% - 6% من مجموع القوى العاملة ويعتبر هذا المعدل متوسط بعيد الامل لايتعلق بتأثير الدورات الاقتصادية ،

حيث يستمر جزء من القوى العاملة معطلاً بعد تلافي البطالة الدورية للعاملين واستيعاب الطاقة الانتاجية الرأسمالية بشكل كامل اي عندما يعرف مستوى الناتج (GDP) الحقيقي الكامن أو حيث تكون فجوة الناتج الحقيقي صفراً .

ب- البطالة الدورية : وتسمى أيضاً بالبطالة الانتكاشية لانها تحدث أو تصاحب مرحلة الانتكاش او الركود الاقتصادي ضمن مراحل الدورة التجارية .

ت- البطالة الاحتكاكية : وينشأ هذا النوع من البطالة بسبب وجود نواقص تنعكس على شكل اختلالات في بعض اسواق العمل تمثل غالبيتها في عدم ملاءمة الوظائف الشاغرة أو المؤهلات المطلوبة مع المهارات و المؤهلات الموجودة في السوق

ث- البطالة الهيكلية : وهي بطالة طوعية او اختيارية تحدث بسبب حدوث تغيرات هيكلية في الاقتصاد والتي تؤدي الى تلاشي أو الغاء وظائف معينة واستحداث وظائف جديدة لاتتلاءم مع ما موجود لدى العاطلين عن العمل من مؤهلات و خبرات .

ج- البطالة المقنعة :- وهي بطالة تتسم بكونها غير ملموسة وغير قابلة للقياس الكمي وتمثل بوجود عمالة فائضة أو زائدة عن الحاجة في موقع عمل معين ويصل الناتج الحدي للعامل الى الصفر أو دون الصفر احيان معينة

ويكون هذا النوع من البطالة شائعاً في البلدان النامية وبشكل ضمن :-

- 1- القطاع الزراعي ، عندما تنتشر حالة الكفاف او الاستهلاك الذاتي في القطاع المذكور
- 2- الادارات الحكومية وبشكل خاص عندما يصدر قرار بضرورة استيعاب اكبر عدد ممكن من خريجي الجامعات و المؤسسات الاقليمية ضمن الادارات المذكورة وبالتالي يحدث الفائض عن الحاجة بالنسبة للمتعيينين .

و تتمثل اهم العوامل المسببة بظهور هذا النوع من البطالة بـ :-

1. وجود التوسط و التشبث و المحسوبية و المنسوبية في الدوائر الحكومية و التي تؤثر على اتخاذ القرار السليم او الصحيح عند تعيين الموظفين و بشكل لا يؤدي فقط الى عدم تطوير الدائرة او القسم المعني بل الى تدهور مستوى الاداء فيه .
2. احلال مبدأ الولاءات العائلية او القبلية او الاقليمية او العنصرية محل الكفاءات العلمية و العملية و ذلك ما يتسبب في حدوث عدم التوافق التام بين ما هو مطلوب من مواصفات وظيفية و ما متوفر (ان توفر) لدى المتعين .

3. قد لا تقتصر فقط البطالة المقنعة على العمال او المجالات الانتاجية أو الجذب وانما ، من الممكن أن تمتد الى المناصب والمراكز المسؤولة عن اتخاذ القرارات حيث يسعى الموظفون الحكوميون الى الحصول على تلك المناصب او المراكز وبدون استحقاق (عملي و علمي) وذلك ما يعني انخفاض الانتاجية الحقيقية لهم دون معدل الاجر .
4. تأثير نوع الدائرة أو المؤسسة (سلبية كانت ام خدمة) حيث ان هذا النوع من البطالة يظهر في الدوائر الخدمية العامة بشكل اكبر مقارنة بمثيلاتها السلبية .
5. كبر أو صغر حجم الدائرة المعنية ، حيث كلما كبر المعيار المذكور كانت احتمالات ظهور البطالة المقنعة فيها اكبر وذلك اعتماداً على قدرة المتعين الجديد في الدائرة المعنية على التظاهر بالعمل المنتج .
6. قلة أو قدرة الاختصاصات العلمية في الجامعات و المطلوبة في سوق العمل⁽¹¹⁾ الناجمة عن انخفاض الكوادر العلمية المطلوبة (التدريسيين) في الجامعات لاستبعا هذا الطلب في السوق المذكور ، وذلك مايؤدي بالتالي الى ظهور البطالة المقنعة
7. عدم وجود اجهزة رقابة حكومية ، خاصة بالكشف عن مثل هذه الحالة او القاهرة وبالتالي فان ذلك يعمل على أن يكون الشخص المسؤول عن دائرة معينة هو المسؤول الاهم عن تعيين الاقرباء و المعارف الخ و الذي سيؤدي (التعيين بدون الحاجة) الى ظهور البطالة المقنعة .
- ح- البطالة الموسمية : وتتمثل بزيادة عرض العمل خلال مواسم معينة من السنة مثلاً فترات تخرج الطلبة من الجامعات وغيرها من مراكز التعليم او فترات الانتهاء من جني المحاصيل الزراعية وانتهاء الموسم السياحي في بلدان معينة ... الخ

المبحث الثاني : تحليل سوق العمل و البطالة في إقليم كردستان

ضمن هذه الفقرة يتم تناول كل من جانبي أو مكوني سوق العمل وكما تم ذكرها سابقاً الا وهي :

اولا :- عرض العمل في اقليم كردستان .

ثانيا - الطلب على العمل في اقليم كردستان .

اولا - عرض العمل في اقليم كردستان

وضمن هذا الموضوع سيتم التطرق الى :-

أ. **حجم السكان** :- يمثل حجم السكان العامل المؤثر في عرض العمل بل هو المصدر الاساس في عرض العمل و ليس هذا فقط بل وان الحجم المذكور يمثل الجانب الآخر من قوتي

سوق العمل الاو هو الطلب على العمل الذي سبق وان تمت الاشارة اليه على انه طلب مشتق من خلال الطلب على مختلف السلع و الخدمات فكما كان حجم السكان اكبر وترافق مع هذا الكبر القدرة الشرائية فيكون الطلب على السلع والخدمات المذكوره فان الاخير سيعمل على زيادة كل من عرض العمل والطلب عليه .

وفيما يخص التغييرات التي طرأت على سكان الاقليم فانها كما تتوضح من خلال الجدول الآتي :-

جدول (1) : سكان أقليم كوردستان للفترة (1990 - 2007)

السنة	عدد السكان	نسبة التغير %
1990	2283700	—
1995	2949588	29,2
2000	3544865	20,2
2006	3803323	10,7
*2007	3951809	3,9

المصدر : تم الحصول على البيانات من حكومة اقليم كوردستان ، وزارة التخطيط ، احصائيات غير منشورة خاصة بسكان العراق

* تم استخراج هذا الرقم اعتمادا على معدل النمو السنوي للسكان في الاقليم و للسنوات التي سبقت 2007

حيث نلاحظ ان عدد السكان في تزايد مستمر، وهذا يوضح ان عرض العمل هو في تزايد خاصة اذا ما علمنا ان التركيب العمري للسكان في الأقليم هو لصالح الفئة (15 - 65) حيث كانت وفقاً للمعدلات الاتية وللفترة (1990 - 2001) و وفقاً للحدود الدنيا و العليا للمعدلات المذكورة

- :

جدول (2)

الحدود الدنيا للفئات العمرية للسكان في الاقليم

الفئة	الحد الادنى	الحد الاعلى
1 - 14	35,8	46,8
15 - 64	49,6	59,7
65 - فأكثر	3,56	4,4

المصدر : استناداً الى

- البيانات الواردة في المجموعات الاحصائية لوزارة التخطيط .
- البيانات الواردة في اسماعيل مصطفى عبدالرحمن ،بطالة القوى العاملة في اقليم كوردستان رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد جامعة السليمانية / 2002 ، ص46

ب . الهجرة:- تؤثر الهجرة وبنوعيتها (الداخلية و الخارجية) على مستوى و حجم عرض العمل حيث ان الهجرة الداخلية من منطقة معينة الى اخرى ضمن المحافظة الواحده مثلاً من القرى الى داخل المدينة ولاسباب مختلفة فان ذلك يؤدي الى زيادة عرض العمل في المناطق التي تمت الهجرة اليها وبالعكس بالنسبة للمناطق المهاجرة منها . ان تلك الزيادة التي تؤدي الى حدوث البطالة و بانواعها المختلفة و المذكورة سابقاً حيث ان القادمين سيما اولئك الذين يمارسون اعمالهم ضمن الانشطة المختلفة و ذلك مايعمل على احتمال ظهور البطالة في مقابل انخفاض الابدني العاملة في المناطق التي تركوها .

ففي دراسة حول هذا الموضوع (الهجرة الداخلية من قرى محافظة السليمانية الى المحافظة) اتضح ان هناك اسباب مختلفة تؤدي الى حدوث الهجرة وبالتالي زيادة عرض العمل فيها

جدول (3) اسباب حدوث الهجرة

النسبة%	عدد الافراد	الاسباب
71,88	46	اقتصادية
4,68	03	اجتماعية
7,81	05	سياسية
15,83	10	دراسة

المصدر : د. كاوه محمد فرج / الواقع الاقتصادي الاجتماعي لمجالات توفير فرص العمل للقوى العاملة/ دراسة تحليلية لمواقع جغرافية في محافظة السليمانية بحث منشور في مجلة علوم انسانية ، هولندا ، 2007 / ص8

وفيما يخص الحالة بعد (2003) فان الهجرة الى اقليم كردستان قد زادت بشكل كبير بسبب تدهور الاوضاع الامنية في المناطق الوسطى والجنوبية من العراق هروب مختلف الافراد والعوائل من تلك الظروف فقد لجأوا الى الاقليم و بلغ عدد النازحين وفقاً لحكومة الاقليم (160) ألف عراقي⁽¹²⁾ لجأوا الى الاقليم تهرباً من الظروف المذكوره و هذا ما عمل على ظهور المنافسة على فرص العمل الموجودة بين القادمين والسكان الاصليين ،فضلا عن قيام بعض الشركات بجلب العمالة الاسيوية الى الاقليم .

ومن خلال النظر الى الارقام الواردة في الجدول الآتي و الخاصة بنسبة القوى العاملة من السكان ، تتبين الحقيقية المتعلقة بموضوع الهجرة بشكل اكبر :-

جدول (4) نسبة القوى العاملة الى السكان في اقليم كردستان

النسبة	السنة
21,5	1990
25,6	1995
28,8	1998
35,2	2006

المصدر : اعد الجدول اعتماداً على :

- اسماعيل مصطفى عبدالرحمن ،بطالة القوى العاملة في اقليم كردستان رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد جامعة السليمانية / 2002 ، ص 57 .
- تم احتساب عام 2006 اعتماداً على الزيادة السنوية في السكان و نسبة زيادة القوى العاملة منها ، ان النسبة الواردة امام عام 2006 هي تقديرية ولايدخل ضمن اعداد النازحين الى الاقليم والمتعنين في حكومة الاقليم و التى سنعمل على رفع هذه النسبة اذا تمت اضافتها وما يعنى ذلك امكانية زيادة البطالة المقنعة في الدوائر الحكومية .

اما فيما يخص المهاجرين من الاقليم الى الخارج ففي دراسة مقارنة (حول الهجرة) ضمن الفترة (1989-1999) فقد بينت ان عدد المهاجرين قد ازداد من (491,8 - 506,8) الف مهاجر عام 1989 الى (933 - 1112) الف مهاجر عام 1999 (13)

ثانياً : الطلب على العمل في اقليم كردستان :-

يتمثل الطلب على العمل في اي بلد بمجموع طلب القطاعات الاقتصادية على هذه السلعة أو الخدمة وهو وكما تم ذكره مشتق من الطلب على مختلف السلع و الخدمات ، وذلك مايعنى زيادة الطلب على العمل عند تطور أو زيادة عدد المنشآت في القطاعات الاقتصادية المختلفة .
ومن خلال النظر الى الجدول الآتي الخاص بالتطور في القطاعات الاقتصادية المختلفة لاقليم كردستان يمكن ايضاح العديد من الامور :

جدول (5)

تطور وحدات القطاعات الاقتصادية (الخاصة) في الاقليم للفترة (1990-2001)

وحدات القطاع	نوع الوحدة	1990	1995	2001
الصناعي	معامل	1243	658	1157
التجاري	محلات	16957	18760	30934
النقل	وسائط نقل	85992	111171	149488
البناء	اجازات بناء	7608	473	4168
الزراعة	نسبة القوى العاملة من السكان	11,6	—	%20

المصدر : تم اعداد هذا الجدول اعتمادا على البيانات الواردة في :

- اسماعيل مصطفى عبدالرحمن ،بطالة القوى العاملة في اقليم كردستان رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد جامعة السليمانية / ، ص ص 58 ، 59 ، 61 ، 62 ، 63 ، 64
- ان السنوات الواردة ضمن الجدول وبعض القطاعات تمثل سنوات قريبة من تلك الواردة في المصدر المذكور.

ان الملاحظ في الجدول هو ان جميع القطاعات وبدون استثناء عدا التذبذب في قطاعي الصناعة والبناء حققت زيادات في وحداتها وبالتالي ان ذلك يعني ان الطلب على العمل يزداد ويتبين ذلك بشكل أفضل من خلال النظر الى الجدول الاتي :-

جدول (6) تطور معدلات البطالة في الاقليم

السنة	اربيل	السليمانية	دهوك
1977	2.6	2.4	0.96
1987	8.4	9.37	1.3
2001	15.4	22.1	13.3
2004	7.4	7.1	9.2
2005	8.2	2.8	4.2

- المصدر: - خليل غازي حسن تقدير وتحليل الناتج المحلي الاجمالي لمحافظة دهوك للفترة (2001 - 2002) رسالة دكتوراة كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة صلاح الدين ، 2001 ص85
- جمهورية العراق ،وزارة التخطيط ، احصائيات خاصة بالاقليم للسنتين 2004 ، 2005

اما في يخص الطلب على العمل في القطاعات الحكومي فان قد اعتمد على سياسة الحكومة السابقة قبل (2003) في توظيف عدد كبير من الافراد وذلك لوجود القدرتو الامكانيات المالية⁽¹⁴⁾ وبشكل عام تطور عدد العاملين في هذا القطاع فقاً للجدول الآتي :-

جدول (7) تطوير اعداد العاملين في القطاع الحكومي في الاقليم

السنة	العدد
1990	96597
1991	91265
1998	161495
1999	173310
2000	186208
2001	197480

المصدر : اسماعيل مصطفى عبدالرحمن ،بطالة القوى العاملة في اقليم كوردستان رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد جامعة السليمانية / ، ص65

حيث يلاحظ من خلال الجدول ان هناك زيادة في اعداد العاملين في هذا القطاع بعد عام 1991 وهو العام الذي شهد انتفاضة الاقليم والاستقلال عن حكومة بغداد ، ورغبة الحكومة التي تشكلت في ادارة شؤون الاقليم وذلك ما ادى الى اقبال المشار اليهم (العاملين) على التعيين في الوظائف الحكومية لتستطيع حكومة الاقليم وبأدائها أن تقوم بوظائفها .

ثالثاً المبحث الثالث : تحليل مشكلة البطالة المقنعة في الاقليم

ويتم ضمن هذا المبحث تناول الآتي :-

اولا - واقع مشكلة البطالة المقنعة في الاقليم .

ثانياً- تحليل الاستبيان المعمول في عدد من دوائر الاقليم .

اولا - واقع مشكلة البطالة المقنعة في الاقليم

ان دراسة وتحليل مشكلة البطالة المقنعة ليست مهمة سهلة و خاصة اذا ما علم ان هذه المشكلة هي صعبة القياس اضافة الى المشاكل التي ترافق محاولة جمع المعلومات عنها مثل الاجراءات التي تتخذ بحق من يروم الدخول في هذا المجال ويحاول أن يجمع البيانات عنها من قبل المسؤولين المباشرين في مختلف دوائر الحكومة وذلك لان الكشف عن مثل هذه الارقام تعطي انطباع سيء للمسؤول الاعلى عن المدير المعني بانه غير كفوء من الناحية الادارية أو ان مسألة

التعيينات في دائرته غير خاضعة لمقياس كفاءة الاداء و الذي يعتبر الاساس المطلوب لتعيين اي شخص في القطاع الخاص ولمختلف البلدان متقدمة كانت ام نامية وبشكل عام فان تعريف هذه المشكلة تم من قبل منظمة العمل الدولية من خلال وضع شروط ، فالحالة التي يتوفر فيها شرط من هذه الشروط تمثل حالة البطالة المقنعة و الشروط هي (15) :-

1-الحصول على دخل لايشبع الحاجات الاساسية.

2-عدم استخدام العمل لقدراته وامكانياته بشكل امثل ضمن مجال عمله .

3-انخفاض مستوى ناتجه الحدي ووصوله الى الصفر .

حيث اذا تم الاخذ بالشرط الاول من الممكن ان نستنتج ان معظم العراقيين بشكل عام وفي اقليم كردستان بشكل خاص هم في حالة بطالة مقنعة وذلك اعتماداً على انخفاض دخولهم الحقيقية بسبب الارتفاع الكبير نسبياً في المستوى العام للاسعار ويتضح ذلك من خلال الجدول الآتي (16) :-

جدول (8)

تطور المستوى المعيشي في العراق بالدولار الاميركي

السنة	متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي	نسبة الزيادة %	الرقم القياسي لاسعار المستهلك	نسبة لزيادة %
1994	54,24	-	548.5	—
1995	365	459,5	2672.9	387.3
2000	871	138.6	3742.5	40
2005	1192	36.9	12073.8	22.6
2006	1458	22.3	17819.7	47.6

المصدر :

- وزارة التخطيط و التعاون الانمائي ، الجهاز المركزي للاحصاء وتكنولوجيا المعلومات المجموعة الاحصائية السنوية 2005 - 2006 / بغداد ، جدول رقم (1 ، 7) .
- * لم يتمكن الباحث من الحصول على رقم دقيق خاص بهذا العام ،
- صندوق النقد العربي ، التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنة 2007 ، الامارات ، ص5

- WTO, Accession of the republic of IRAQ, Memorandum on the Foreign Trade Regime,Baghdad,2005,p15

حيث نلاحظ من الجدول بشكل عام ان التحسن النسبي في متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي لم يكن بمستوى الارتفاع المستمر و الملحوظ في المستوى العام للاسعار عموماً و الرقم القياسي لاسعار المستهلك خصوصاً .

وفيما يخص الشرط الثاني من الممكن أن يتم الاستنتاج بان الشخص غير المؤهل (علمياً و عملياً) لا يستطيع أن يقدم ما هو مطلوب منه كموظف في المركز الذي يشغله وبالتالي فان موضوع الاستخدام هو غير متحقق اصلاً قبل أن يتم البحث في موضوع الامثلية لاستخدام المهارات .

ان الشرط الثاني هو متحقق في اقليم كوردستان ويتضح ذلك من خلال النظر الى الجدول الاتي الخاص بالقطاعات الاقتصادية في محافظة السليمانية :-

جدول (9)

الطلب على العمل في القطاعات الاقتصادية لمحافظة السليمانية

القطاع	النوع	1990	% الى المشتغلين	% الى القوى العاملة	1995	% الى المشتغلين	% الى القوى العاملة	2001	% الى المشتغلين	% الى القوى العاملة
الزراعي	عدد العمال	32397	17.6	14.7	114799	50	33.1	1653.3	42.3	33
الصناعي	عدد العمال	10395	5.6	4.7	8280	3.6	2.4	18548	4.7	3.7
خدمات المجتمع	عدد العمال	84398	46	38	64403	28	19.2	109571	28	21.8
تجارة الجملة و الفرد	عدد العمال	17608	9.5	8	21700	9.4	6.3	41180	10.5	8.2
قطاع النقل	عدد العمال	14848	8.1	6.7	14000	6.1	4	26853	6.9	5.3
التشييد و البناء	عدد العمال	21137	11.5	9.6	2306	1	0.66	21864	5.6	4.43
الكهرباء	عدد العمال	2099	1.14	0.95	2791	1.2	0.8	5286	1.35	1
التمويل و التأمين	عدد العمال	918	0.5	0.42	1129	0.5	0.34	1811	0.46	0.36
المناجم	عدد العمال	388	0.21	0.18	424	0.18	0.12	494	0.13	0.098

المصدر : تم اعداد هذا الجدول اعتماداً على:

- اسماعيل مصطفى عبدالرحمن ، ببطالة القوى العاملة في اقليم كوردستان رسالة ماجستير مقدمة الى

كلية الادارة والاقتصاد جامعة السليمانية / ، ص ص 84-100

حيث نلاحظ ان الطلب على العمل قد تركز بشكل اساس في القطاع الزراعي والخدمات ومن خلال ذلك يتضح ان هناك اختلالاً واضحاً في هيكل الطلب على العمل ، حيث ان النسبة الكبرى من الايدي العاملة تتركز في القطاعين المذكورين وبالتالي تزداد احتمالية ظهور البطالة المقنعة فيها . وما يؤكد ذلك ايضاً ، هو النتائج المستحصلة من قبل دراسة سابقة في هذا المجال من خلال استبيان اجرى في محافظة اربيل لـ (700) اسرة حول نسبة البطالة في القطاعات الاقتصادية وكما في الجدول الاتي :-

جدول (10) التوزيع النسبي للعاطلين عن العمل (15-64) حسب طبيعة النشاط الاقتصادي السابق

النسبة %	القطاع الاقتصادي
0.96	الزراعة
25.96	الصناعة
20.20	الانشاءات
52.88	الخدمات

المصدر : تم اعداد هذا الجدول اعتماداً على البيانات الواردة في

- زكي حسين قادر ، قياس و تحليل البطالة في مدينة اربيل للعام 2003 ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الادارة و الاقتصاد ، جامعة صلاح الدين ، 2005 ص 194

حيث نلاحظ ان البطالة في القطاع الزراعي هي في ادنى مستوى مقارنة بالقطاعات الاخرى وذلك مايدل ايضاً على تركز معظم القوى العاملة في القطاع المذكور .

ثانياً- تحليل الاستبيان المعمول في عدد من الدوائر الحكومية في المحافظات الثلاث

1- تم اختيار الدوائر ضمن القطاعات الخدمية وذلك استناداً لما تمت الاشارة اليه سابقاً حيث ان احتمال حدوث الظاهرة المدروسة (البطالة المقنعة) فيها اكبر من بقية القطاعات .

جدول (11) عدد الاقسام و الشعب في الدوائر المدروسة (لسنة 2008)

النسبة %	التكرارات	عدد الاقسام
45	27	5-1
38.3	23	10-6
16.7	10	11- فاكثر

المصدر : تحليل الاستبيان الخاص بالدراسة .

حيث نلاحظ ان الدوائر ذات الاقسام القليلة لها نسبة اكبر و لكنها في ذات الوقت تحتوي على شعب متعددة وبالتالي يجمع المجموع (اي مجموع عدد العاملين) اكثر مما هو واضح ضمن الجدول .

2- التعيين وفقاً للحاجة : ويتبين ذلك من خلال النظر الى الجدول الاتي :-

جدول (12) التعيين وفقاً لحاجة الدائرة (لسنة 2008)

وجود الحاجة	التكرار	النسبة %
نعم	40	66.7
كلا	20	33.3

المصدر : تحليل الاستبيان الخاص بالدراسة .

ونلاحظ من ذلك ان اكثر من ثلث المتعيينين تم توظيفهم بدون الحاجة لهم وذلك يبين الثقل الملقى على كاهل الحكومة من خلال توجيه ثلث مواردها المخصصة للرواتب الى افراد لا يساهمون في العملية الانتاجية او الخدمية .

3- وجود فائض بين العدد المطلوب من الموظفين المتعيينين

يبين الجدول الآتي الفرق بين العدد المطلوب من الموظفين و العدد الفعلي الموجود في

الدوائر المستبانة :-

جدول (13) الفرق بين العدد المطلوب من الموظفين و العدد الفعلي الموجود لسنة 2008

الفرق	التكرار	النسبة %
موجب (فائض)	25	41.7
سالب (نقص)	12	20.0
لايوجد فرق	10	16.6
بدون اجابات	13	21.7

فنلاحظ ان التكرار (وبالتالي نسبة الفائض) له الوزن الاكبر مقارنة بالفئات الاخرى ضمن الجدول وهذا يتناقض مع ماورد في الفقرات السابقة الاو هي ان التعيين يتم وفقاً للحاجة بنسبة اكثر من الثلثين ويميل الباحث الى تبني وجود الفائض بشكل اكبر،حيث ان الواقع الحالي في الدوائر الحكومية يوضح هذا الفرق .

4- مدى تعيين خريجي الجامعة : من خلال الجدول الآتي يتبين مدى الاستفادة من خريجي الجامعات التي تنفق الحكومة عليهم سنوياً بمبالغ غير قليلة :-

جدول (14) اعداد الخريجين في الدوائر المبحوثة لسنة 2008

النسبة %	التكرار	العدد
41.6	25	10-1
30.0	18	20-11
6.7	04	30-21
-	-	40-31
3.3	02	50-41
10.0	06	اكثر من 50
01.7	01	بدون شهادة
06.7	04	بدون اجابة
100	60	مج

المصدر : تحليل الاستبيان الخاص بالدراسة .

فلاحظ من الجدول ان النسبتين الكبيرتين هما من حصة الدوائر التي فيها عدد اقل من خريجي الجامعة و هذا يظهر و بوضوح مدى الاستفادة المحدودة من خريجي الجامعة وبالتالي فان ذلك يؤدي بالخريج الى أن يبحث عن اية وظيفة تنسجم اولا تنسجم مع مؤهلاته و ذلك ما يؤدي الى ظهور البطالة المقنعة .

5- مدى تأثير المتعين الجديد على مستوى الاداء :- يبين الجدول الآتي دور المتعين الجديد واثره في مستوى الاداء

جدول (15) مدى تأثير المتعين الجديد على مستوى الاداء لسنة 2008

النسبة %	التكرار	تحسن مستوى الاداء
41.7	25	نعم
33.3	20	كلا
21.7	13	غير محدد
3.3	2	بدون اجابة
100	60	المجموع

المصدر : تحليل الاستبيان الخاص بالدراسة .

حيث يبين هذا الجدول أيضاً، ان اكثر من ثلث اعداد المتعينين لا يحسنون مستوى الاداء في الدائرة التي يتوظفون فيها وبالتالي فان ذلك يعمل على حدوث البطالة المقنعة و التي تعني ان انتاجيتهم الحدية منخفضة و غالباً ما تصل الى الصفر .

6- مدى احتمالية حدوث مشاكل بعد الاستغناء عن الموظف :-

لقد تم الاستنتاج من الاجابات على السؤال الخاص بمدى حدوث المشاكل بعد الاستغناء عن الموظف (ان كان بالامكان ذلك) ، ان هناك احتمال كبير جداً لحدوثها وخاصة مايتعلق منها بالجانب الاجتماعي والاقتصادي مثل الفقر و تدهور مستوى المعيشة وتدهور العلاقات الانسانية بين الموظفين وذلك ما سينعكس سلباً على مستوى اداء الموظفين الموجودين فعلاً في وظائفهم ، ذلك اضافة الى حدوث مشاكل عائلية واجتماعية اخرى ضمن عوائل الاشخاص الذين تم الاستغناء عنهم .

وقد تم اعداد استمارة استبيان اخرى تم ملئها من قبل الخريجين الجامعين الذين تعينوا في دوائر الحكومة في السنوات الاخيرة وقد ضمت العينة (20) مشاهدة ، و قد تم طرح عدد من الاسئلة على المشمولين بالاستبيان ، و تم اختيار السؤالين الاتيين لادخالهما الى متن البحث :-

1- مدى وجود العلاقة بين المناهج الدراسية و فرص العمل المتاحة :

جدول (16) مدى وجود العلاقة بين الدراسة في الكلية والعمل التطبيقي لسنة 2008

وجود علاقة	التكرار	النسبة %
نعم	4	20
لا	14	70
علاقة ضعيفة	02	10

المصدر : تحليل الاستبيان الخاص بالدراسة .

حيث نلاحظ ان (70%) من المبحوثين كانت اجاباتهم بالنفي مما يبين ضعف العلاقة بين المؤسسات التعليمية(الجامعة على وجه الخصوص) وسوق العمل (فرص العمل المتاحة) والذي يعني بدورة امكانية حدوث البطالة المقنعة نتيجة لقبول هؤلاء الخريجون بأية وظيفة حكومية تؤمن لهم مستقبلهم (حسب تصورهم) .

2- مدى الحاجة الى خدمات الموظف الخريج في الدائرة الحالية

يبين الجدول الأتي مدى الحاجة الى خدمات الموظف الخريج في الدائرة الحالية :-

جدول (17) مدى الحاجة الى خدمات الموظف الخريج في الدائرة المالية لسنة 2008

النسبة %	التكرار	وجود حاجة
50	10	نعم
50	10	كلا

المصدر : تحليل الاستبيان الخاص بالدراسة .

ويوضح الجدول ان حاجة الدائرة الى خدمات المتخرج الجديد لاتتعدى الـ (50%) من اجمالي المتعينين وذلك ما يتبين ان الدائرة المعنية تعاني و بشكل كبير من مشكلة البطالة المقنعة.

الاستنتاجات و المقترحات اولاً - الاستنتاجات :-

استناداً الى ما تقدم يمكن الخروج بالاستنتاجات الأتية :-

- 1- تعاني البلدان النامية بشكل عام ومنها العراق بشكل خاص من انواع مختلفة من البطالة والاحظرمن بينها هي البطالة المقنعة التي لايمكن قياسها بسهولة وهي في اصلها تعود لاسباب غير اقتصادية
- 2- ان سوق العمل في العراق بشكل عام وفي اقليم كردستان بشكل خاص يتسم بغلبة قوى العرض على قوى الطلب وذلك ما يؤدي الى تدني مستويات الاجور في القطاع الخاص وحدوث البطالة المقنعة في القطاع العام .
- 3- هناك عوامل كثيرة تؤثر في عرض العمل اقليم كردستان تميل اغلبها الى الجانب الاقتصادي ، عدا الفترة التي تلت احداث (2003) حيث كانت الغلبة للعامل السياسي في زيادة عرض العمل في الاقليم .
- 4- يتأثر الطلب على العمل وكما هو الحال عليه مع عرض العمل بمجموعة من العوامل ، كان الاهم من بينها في الاقليم هو العامل الاقتصادي وذلك لارتفاع المستوى العام للأسعار وانخفاض مستوى المعيشة وبالتالي كان لابد من البحث عن فرصة عمل اخرى و الذي يعني بدورة زيادة عرض العمل .
- 5- للبطالة في الاقليم انواع مختلفة وهي بهذه الانواع تعمل على خلق مشاكل كثيرة اقتصادية واجتماعية ، وتعتبر البطالة المقنعة الاهم من بين الانواع المشار اليها حيث ان هذه المشكلة

تعني تخصيصاً وتوزيعاً غير امثلاً لموارد الاقليم المحدودة وبالتالي فان ذلك يعمل على هدر تلك الموارد و التي تمثل تكلفة كبيرة يتحمل المجتمع نتيجتها بسبب اتخاذ قرارات ادارية غير سليمة .

6- ان جزءاً كبيراً من البطالة بشكل عام و المقنعة منها بشكل خاص تتحمل الحكومة العراقية السابقة مسؤوليتها نتيجة السياسات والاجراءات الخاطئة التي كانت تتبعها و الناجمة عن قدراتها وامكانياتها المالية الواسعة والتي ادت الى عدم الاهتمام بهذا الجانب (اي حدوث البطالة المقنعة) .

7- ان عدم الاستقرار السياسي في المناطق الوسطى بشكل خاص وفي عموم العراق بشكل عام قد ادى الى توجه عدد ليس بالقليل من الافراد الى العمل في الاقليم (مستثمرين و ايدي عاملة) والتي ادت الى منافسة الكوادر الموجودة في الاقليم و ذلك ماعمل على حدوث ظاهرة التضخم في الهيكل الاداري للحكومة في الاقليم .

8- وجود عوامل اخرى ليست لها علاقة بالحاجة الفعلية لدوائر الحكومة مثل التوسط و المحسوبة والمنسوبة ، قد ادت الى تعيين اعداد كبيرة من الموظفين والذي ادى بدوره الى ظهور البطالة المقنعة .

9- عدم الاعتماد على الكفاءة (العلمية والعملية) في مسألة التعيين بل بدلاً من ذلك كان الاعتماد على الولاءات و بانواعها المختلفة والتي وسعت من دائرة المشكلة .

10- امتداد تأثير البطالة المقنعة الى المراكز والمناصب المسؤولة عن اتخاذ القرارات بسبب عدم امتلاكهم للكفاءات العلمية والعملية في احيان كثيرة .

11- ظهور البطالة المقنعة وانتشارها وبشكل واسع في القطاع الزراعي وبشكل كبير اضافة الى الدوائر الخدمية ذات الاقسام المتعددة .

12- ندرة الاختصاصات العلمية ادت الى عدم انسجام او عدم تلاؤم ما هو موجود من اقسام علمية في الجامعات مع متطلبات سوق العمل .

13- عدم وجود الدور الحكومي الرقابي الفعال للحد من ظاهرة البطالة المقنعة التي نفشت وانتشرت في دوائر الحكومة في الاقليم وبشكل واسع .

14- ان التزايد المستمر في عدد السكان في الاقليم كان لصالح الفئة العمرية (15-65) سنة والتي ادت الى زيادات متزايدة في عرض العمل مقابل عدم وجود زيادات متناسبة في فرص العمل المتوفرة (الطلب على العمل) في الاقليم .

- 15- ان العامل الاقتصادي كان هو الاكثر تأثراً على حركة الهجرة من القرى الى المدن مقارنة بالعوامل الاخرى وذلك بحثاً عن فرص عمل افضل وتحسين مستوى المعيشة والذي ادى الى ظهور مشكلة البطالة بشكل عام والبطالة المقنعة بشكل خاص في المدينة .
- 16- ان اعداد العاملين في القطاع الحكومي قد ازداد وبشكل كبير للفترة (1990 - 2001) وذلك نتيجة لحصول حكومة الاقليم على الاستقلال الاداري من الحكومة المركزية في بغداد وبالتالي ازادت الحاجة الى زيادة العاملين في الاجهزة الحكومية ، ولكن تدريجياً اخذ هذا الموضوع منحى آخر باتجاه تحميل الحكومة عبئاً اكبر من قدرتها على تحمله والتي تمثلت مشكلة البطالة المقنعة نتيجة للسياسات غير السلمية في هذا الجانب .
- 17- ان الشروط او المحددات التي تم وضعها من قبل منظمة العمل الدولية تعمل على اعتبار معظم الافراد في اقليم كردستان بشكل خاص و العراق بشكل عام ضمن اطار البطالة المقنعة حيث انهم لا يحصلون على دخل يشبع حاجاتهم الاساسية .
- 18- ان توجه الايدي العاملة في الاقليم /نحو العمل في القطاعات التي لا تنسجم مع ما يملكونه من مؤهلات وكفاءات مثل العمل في قطاعي الخدمات و الزراعة سيعمل على زيادة المشكلة (البطالة المقنعة) .
- 19- ان ظاهرة البطالة المقنعة تزداد في الدوائر الحكومية التي تكون فيها اقسام وشعب كثيرة وذلك بسبب قدرة الموظف (الذي يكون في حالة البطالة المذكورة) على التظاهر بالعمل بسبب كثرة عدد الموظفين فيها و صعوبة الرقابة الدقيقة على الكل .
- 20- ان معظم الخريجين الجامعيين في الوقت الحاضر لا يجدون فرص عمل متوفرة ، وان وجدت فانها تكون غير مناسبة لمؤهلاتهم وبالتالي فإن ذلك يعني ان الحكومة تتحمل النفقات الجامعية (التعليم الاقسام الداخلية ، المكتبات الخ) دون مقابل مناسب ، حيث ان الخريجين اما انهم لا يتوظفون في القطاع العام او انهم ان توظفوا فسيكونون في حالة بطالة مقنعة .
- 21- ان الاستغناء عن الموظفين الذين يكونون ضمن حالة البطالة المقنعة سيؤدي الى تحسن في مستوى الاداء بالنسبة للدوائر المعنية ولكن في الوقت ذاته فان ذلك سيعمل على احداث مشاكل تكون ذات طابع اقتصادي واجتماعي .
- 22- ان المناهج التعليمية التي تدرس في الكثير من الكليات ليست ذات علاقة مع ما سيواجهه الخريج في مجالات العمل المختلفة من مشاكل مختلفة لا يستطيع ان يعالجها الا من خلال

الاستعانة بذوي الخبرة و بالتالي فان ذلك يعني تدني مستوى ناتجه الحدي بل ومن الممكن أن يصل الى الصفر او دون ذلك .

ثانياً - المقترحات :-

استناداً الى ذلك من الممكن أن يتم تقديم المقترحات الآتية :-

1. العمل على بناء مجتمعات تخصصية في مختلف المجالات و الانشطة الانتاجية و الخدمية و مختلف القطاعات الزراعة و الصناعة ،..... الخ ليعمل بها الشباب المتخرجين وفقاً لصيغ يتم اعتمادها في الاتفاق بين الحكومة و الشباب المتعنين ليحصلوا على دخول مناسبة ، اضافة الى الاستفادة التي تتحقق للحكومة من خلال عمل الشباب اولا و الحصول على ايراد مناسب من نشاطاتهم ثانيا .
2. السعي لتحسين المناهج الدراسية في مختلف المراحل الدراسية و بشكل خاص الجامعية منها و جعلها منسجمة مع متطلبات سوق العمل و ذلك من خلال تشكيل لجان مشتركة بين كل من وزارات التربية و التخطيط و العمل لانجاز ذلك بالشكل الامثل .
3. تشكيل لجنة خاصة دائمية في وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية تعنى بايجاد فرص العمل للشباب بشكل خاص و لكافة افراد المجتمع العاطلين عن العمل .
4. مطالبة الحكومة بزيادة الفرص الحقيقية للعمل لا ان تعمل على تعيين اعداد متزايدة من افراد المجتمع .
5. تشكيل لجنة خاصة في ديوان الرقابة المالية و بالتعاون مع وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية تعنى بالتقصي عن مشكلة البطالة المقنعة من خلال مراقبة حركة التعيينات و التدقيق في مدى وجود فائض او نقص في الكوادر الخاصة بكل دائرة ، ذلك اضافة الى عمل مقارنات سنوية بين اداء دوائر الحكومة المختلفة او مقارنات فيما بينها و تخصيص مكافآت للأفضل من بينها و الوقوف على اهم المشاكل التي تعاني منها الدوائر التي ينخفض فيها مستوى الاداء .
6. اختيار الطلبة الاوائل (الاول و الثاني) على كل مدرسة متوسطة و ادخالهم الى مدارس اعدادية خاصة ، اي تكون فيها الدراسة وفقاً لمناهج متخصصة كان تكون طبية اوهندسية او ادارية..... الخ . و تعتبر هذه الدراسة هي مكملة لدراستهم في المرحلة المتوسطة و هي مرحلة وسطية تمهد لدخولهم الى الكليات ذات الاختصاص المماثل .

7. العمل على دعم القطاع الخاص ليتمكن من تقديم مزايا مشابهة لتلك التي تقدمها الحكومة الى موظفيها كتوزيع الاراضي و سلفة العقار وشراء السلع المعمرة بالاقساط ، الخ ، و بالتالي ليشعر الفرد بان الفرق الذي كان موجوداً سابقاً بين القطاعين العام و الخاص لم يبق كما كان عليه الحال سابقاً .
8. فتح دورات تأهيلية لخريجي الجامعات الاوائل الذين يرغبون في التعيين ليتم اعدادهم للدخول الى المجالات العملية في مختلف دوائر الحكومة .
9. العمل على جعل التطبيق الصيفي الخاص بطلبة المرحلة الثالثة في مختلف الكليات ، اكثر اهمية من خلال جعل المدة المخصصة له اكثر من شهر و تحديده لطلبة الاوائل على الاقسام العلمية فقط .
10. دعم الحكومة لقطاع الشباب من خلال تسليفهم قروض ، لعمل مشاريع صغيرة يبدأون بها حياتهم بدلاً أن يتجهوا الى البحث عن فرصة عمل في دوائر الحكومة ويزيدوا نسبة البطالة المقنعة . ان الدعم المذكور يحقق فائدتين للحكومة ، الاولى ان الحكومة سوف لن تضطر الى دفع رواتب أو اجور بدون مقابل ، والثانية ان المبالغ التي تدفعها الحكومة كقروض ستسترجعها بعد مدة معينة و لكن بعد ان يقوم المستلف أو المقترض بعمل مشروع سيستفيد منه الاقليم ايضاً .
11. العمل على اعادة تجربة التمويل الذاتي في البعض من الدوائر الحكومية غير الاساسية و تعتبر هذه التجربة الخطوة الاساسية والصحيحة نحو خصصة الاقتصاد .
12. الاهتمام بالعملية التخطيطية بين مؤسسات التعليم الجامعي و المؤسسات الحكومية الاخرى .
13. اتباع اسلوب المناقلة بين الدوائر الحكومية .

المراجع

- (1) حكومة اقليم كردستان ، وزارة التخطيط ، بيانات غير منشورة عن البطالة في الاقليم .
- (2) وزارة التخطيط و التعاون الاماني ، الجهاز المركزي للاحصاء ، مسح الاحوال المعيشية في العراق لسنة 2004، تقرير اقليم كردستان السلیمانية ، حزيران ، 2005 ، ص 20
- (3) العلي ، د. عادل فليح و اخرون ، اقتصاد العمل ، مطابع دار الحكمة للطباعة و النشر ، بغداد ، 1980 ، ص 36 .

- (4) خليل، د.سامي، مبادئ الاقتصاد الكلي، مؤسسة الصباح، مطابع كويت تايمز، الكويت، 1980، ص214
- (5) جامعة الدول العربية، العمالة و التصنيع و دورها في التنمية الاجتماعية، القاهرة، 1967، ص389 .
- (6) العلي، د.عادل فليح و اخرون، المصدر السابق، ص 231 .
- (7) انظر في ذلك :
- اكلي، كاردرنر، النظريات و السياسات، ترجمة د.عطية مهدي سليمان، الجزء الاول، الجامعة المستنصرية، بغداد، 1980، ص108 .
- معروف، د.هوشيار، تحليل الاقتصاد الكلي، الطبعة الاولى، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، 2005، ص205.
- (8) منظمة العمل الدولية، التعطل في دول الاسكوا، عمان 1993، ص 11
- (9) المصدر السابق، ص206
- (10) المصدر السابق، ص 209
- (11) خورشيد، فيصل علي، التعليم وتنمية الموارد البشرية، مركز كوردستان للدراسات الاستراتيجية، السليمانية، 2008، ص98.
- (12) puk / تقرير حول اللاجئين العراقيين و موجة من النزوح، موقع الكتروني / www.pukmedia.com
- (13) اسود، اكرم محمد / الهجرة الدولية في اقليم كوردستان، رسالة ماجستير كلية الادارة والاقتصاد جامعة دهوك / 2001 / ص51 .
- (14) عبد الرسول، د. فائق علي، التحديات التي تواجه العراق مرحليا، الاوراق الخلفية لدراسة الحاجات الاساسية غير المشبعة في العراق، بحث مقدم الى UNDP، بغداد، 2006، ص ص 37 - 38 .
- (15) المصدر: الامم المتحدة، اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي آسيا (اسكوا)، التعطل في دول الاسكوا، وقائع اجتماع الخبراء حول التعطل في دول الاسكوا، عمان، 1993
- (16) وزارة التخطيط و التعاون الاتمائي بالتعاون مع UNDP، مسح الاحوال المعيشية في العراق، الجزء الثاني، الطبعة الاولى، بغداد، 2005، ص ص 152-153.

الملحق

استمارة الاستبيان (1 - 2) التي تم توزيعها على الدوائر المبحوثة

(1)			
ت	السؤال	الاجابة	✓
1	عدد الاقسام في الدائرة	1 - 5	
		6 - 10	
		11 فاكثر	
2	التعيين وفقا لحاجة الدائرة	نعم	
		كلا	
3	الفرق بين العدد المطلوب و الفعلي من العاملين	موجب	
		سالب	
		لايوجد فرق	
4	اعداد الخريجين في دوائر الحكومة	1 - 10	
		11 - 20	
		21 - 30	
		31 - 40	
		41 - 50	
5	مدى تأثير المتعين الجديد على مستوى الاداء	تحسن مستوى الاداء	
		لم يتحسن مستوى الاداء	
		غير محدد	
(2)			
1	العلاقة بين الدراسة و العمل	وجود علاقة	
		عدم وجود علاقة	
		علاقة ضعيفة	
2	الحاجة الى المتعين	نعم	
		كلا	

.....

.....