

## واقع سوق العمل والسياسات التنموية المطلوبة للحد من بطالة الخريجين في العراق

م. د بشرى علي وهيب

جامعة بغداد - كلية الادارة والاقتصاد - قسم الاقتصاد

The reality of the labor market and the development policies  
required to reduce graduate unemployment in Iraq

Asst. Dr. Bushra Ali Wahib

University of Baghdad - College of Administration and

Economics - Department of Economics

[bushra.a@coadec.uobaghdad.edu.iq](mailto:bushra.a@coadec.uobaghdad.edu.iq)

doi 10.58564/MABDAA.62.2.2023.590

### المخلص

يواجه خريجو التعليم العالي تحديا كبيرا يتمثل بارتفاع مستويات البطالة بين شرائح الخريجين وعدم مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل فضلا عن عدم قدرة جهاز التعليم العالي من التحكم باحتياجات السوق ومسايرة التغيرات الدائمة في تلك الاحتياجات في ظل ظروف توسع الطلب على التعليم وتضخم مخرجاته ويعد قطاع التعليم العالي من القطاعات الاساسية التي تهتم به الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، لما له من اهمية في تكوين رأس المال البشري وفي تحقيق مكاسب اقتصادية واجتماعية للمجتمع من خلال قوة عاملة مؤهلة ومدربة قادرة على احداث النمو الاقتصادي، ولذا فإن الترجمة الحقيقية لهذا الاهتمام من قبل الحكومات من خلال ماينفق على قطاع التعليم من الموازنة العامة للدولة أو من الناتج المحلي الاجمالي.الكلمات المفتاحية : سوق العمل ، السياسات التنموية ، بطالة الخريجين.

### Abstract

Higher education graduates face a major challenge represented by the high levels of unemployment among graduates and the lack of alignment of educational outcomes with the requirements of the labor market, as well as the inability of the higher education system to control market needs and keep pace with permanent changes in those needs under conditions of expanding demand for education and inflating its outputs. The education sector is considered the Higher education is one of the basic sectors that both developing and developed countries are interested in, because of its importance in forming human capital and in achieving economic and social gains for society through a qualified and trained workforce capable of creating economic growth. Therefore, the real translation of this interest by governments is Through what is spent on the education sector from the state's general budget or from the gross domestic product. **Keywords** : labor market, development policies, graduate unemployment.

### المقدمة

ان عدم قدرة الاقتصاد العراقي على توفير فرص عمل جديدة بالكم اللازم لاستيعاب العدد الضخم من العاطلين عن العمل والداخلين الجدد الى سوق العمل تعد من اهم التحديات التي تواجه الاقتصاد بشكل عام ، وهنا يحتاج الى جهود حثيثة في ظل الطاقات الإنتاجية المعطلة في الدولة ، وان الانعدام الأمني الذي يعد أهم العوائق أمام تهيئة المناخ الاستثماري الملائم والجاذب للاستثماري المحلي والأجنبي ، إذ إن خلق فرص العمل يعدل مقبول سنوياً لا يلائم الاعداد المتزايدة للقوى العاملة والتي بحاجة لزيادة الموارد المتاحة للاستثمار بمعدلات تفوق المعدلات التي سادت في العقود الماضية لكي يتمكن الاقتصاد من تحقيق معدل نمو قادر على توفير فرص عمل جديدة لسوق العمل لكي يستوعب هؤلاء الداخلين مع الموجودين من العاطلين المنتظرين الحصول على توظيف . لذا فإن معدل البطالة الفعلية في العراق يفوق بشكل كبير معدل النمو

في الاقتصاد العراقي وقد تم تقسيم البحث الى ثلاثة مباحث : تناول المبحث الاول الاطار النظري لسوق العمل والبطالة ، في حين تطرق المبحث الثاني الى تحليل سوق العمل في العراق والبطالة بشكل عام وبطالة الخريجين بشكل خاص، فيما ركز المبحث الثالث على الاستثمار في التعليم العالي والسياسات التنموية المطلوبة للحد من بطالة الخريجين في العراق .

### **أهمية البحث**

يركز البحث هنا على بطالة الخريجين بصفة خاصة باعتبارها المشكلة المحورية التي تواجه عملية التنمية، باعتبار ان التعليم مهم وركيزة اساسية من الركائز التي تقوم عليها عملية التنمية والتعليم ثروة اجتماعية من اجل التغيير من واقع الى اخر افضل منه على مستوى الفرد او الجماعة او المجتمع بما يقدمه من حصيلة علمية ومشروعه تمنح المتعلم حق العمل واعتلاء المناصب المناسبة . مع اهمية التعليم هذه وفوائده وادواره التي يلعبها فانه من الممكن ان نواجه مشكلة اجتماعية واقتصادية تكون ناجمة عنه او متعلقة به احيانا وتلك هي البطالة المرتبطة بالتعليم او بطالة الخريجين ونعني بها الاعداد الكبيرة من الخريجين والعاطلين او البعيدين عن سوق العمل .

### **مشكلة البحث**

تناولت هذه الدراسة مشكلة البطالة في العراق باعتبارها من اخطر المشاكل التي يعاني منها المجتمع العراقي مما يؤثر ذلك على التنمية الاقتصادية بالبلاد .

### **فرضيه البحث**

- ١- تقشي البطالة في أوساط الخريجين ادى الى زيادة عبء الاعالة للأسر .
- ٢- استمرار البطالة في أوساط الخريجين ادى الى حدوث اثار اجتماعية ونفسية للخريجين .
- ٣- كلما زادت مدة البطالة كلما اثر ذلك على التنمية الاقتصادية .

### **أهداف البحث**

تركيز الضوء على سلبيات سوق العمل ومحاولة حل المشاكل المتعلقة به كذلك محاولة وضع حلول المناسبة للمشكلة الاكبر وهي بطالة الخريجين من خلال اتباع خطوات وسياسات الهدف منها حل المشكلات المتعلقة به .

### **المبحث الاول**

### **الجانب النظري لسوق العمل والبطالة**

### **المحور الأول : سوق العمل**

#### **أولاً : سوق العمل**

يعد سوق العمل من المفاهيم التي لها علاقة باقتصاديات العمل ، وهو مجال عرض العمل وطلبه وسوق العمل اجمالاً ما هو الا طريقة او كيفية يتم فيها التقاء قوى العرض والطلب ، وليس بضرورة ان يكون السوق مكان او زمان معين بل متى حدث التفاعل بين جانبي عرض العمل والطلب على العمل فثم السوق . اي ان قوى العرض والطلب تلتقي في سوق افتراضية . ويطلق سوق العمل ايضا على مجموعه الوكالات التي تكون حلقة الوصل بين من يعرضون وظائف معينة وبين طالبي هذه الوظائف تمهيدا للتعاقد معهم .

#### **ثانياً : أنواع سوق العمل**

١- سوق العمل المحكم يقصد به سوق العمل الذي تكون فيه الفرص المتاحة والوظائف الشاغرة اعلى من عدد الراغبين بشغل هذه الوظائف ، اي ان سوق العمل المحكم هو الذي يزيد فيه عدد الوظائف المتاحة عن عدد الراغبين في العمل.

٢- سوق العمل الراكدهو عبارة عن سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الباحثين عن عمل على عدد الوظائف والفرص المتاحة.

#### **ثالثاً : مؤشرات سوق العمل**

يمكن توضيح مؤشرات سوق العمل كما يأتي : (مريان واخرون، ٢٠٠٦ : ٦)

أ- مؤشر المشاركة في قوة العمل ( السكان الناشطين اقتصادياً) : معدل المشاركة في قوة العمل المنقح =  $\frac{\text{أعداد المشتغلين} + \text{أعداد المتعطلين}}{\text{عدد السكان في سن العمل}} \times 100$

$$b- \text{ مؤشر السكان المشتغلين : نسبة المشتغلين بأجر} = 100 X \frac{\text{عدد المشتغلين بأجر}}{\text{التعداد الكلي للمشتغلين}}$$

$$\text{نسبة المشتغلين لحسابهم الخاص} = 100 X \frac{\text{عدد المشتغلين لحسابهم الخاص}}{\text{التعداد الكلي للمشتغلين}} = 100 X \frac{\text{عدد أصحاب العمل}}{\text{التعداد الكلي للمشتغلين}}$$

$$c- \text{ مؤشر البطالة : مستوى البطالة} = 100 X \frac{\text{عدد الأشخاص المتعطلين (البطالين)}}{\text{إجمالي عدد الأشخاص في قوة العمل}}$$

#### رابعاً : مفهوم الطلب على العمل وعرض العمل

١. مفهوم الطلب على العمل تقوم فكرة هذه النظرية على ان اجر العامل يتحدد نتيجة لتفاعل قوى العرض والطلب في سوق العمل ، ويقصد بالطلب على العمل هنا الطلب المشتق ، وليس الطلب الاولي المباشر اي ان الطلب على العمل مشتق من الطلب على السلعة التي يساهم في انتاجها ، فكلما ازداد طلب السلعة المعنية ازداد الطلب على عنصر العمل ، الذي يستخدم في انتاجها . وفي ضوء ذلك فان مرونة الطلب على العمل تعتمد على مرونة الطلب على السلعة فتكون مرونة الطلب على العمل غير مرنة اذا كانت مرونة الطلب على السلعة غير مرنة (مقدار واخرون، ٢٠٠٦ : ٢٥). من خلال ما سبق نستنتج ان الطلب على العمل يتميز بخاصيتين :

١- طلب مشتق من الطلب على السلعة النهائية المنتجة .  
٢- الطلب على العمل يعكس انتاجية العمل . يعتبر الطلب على العمل مثل الطلب على اي عنصر انتاجي اخر ، فيعتمد على عوامل منها حجم الانتاج واسعار عناصر الانتاج ومستوى التغيير التقني ..... الخ .

٢. مفهوم عرض العمل يمكن تعريف عرض العمل ، بانه عدد العمال في نوع معين من العمل ، المستعدين للعمل في مستويات مختلفة للأجور ، ويختلف عرض العمل للصناعة عن عرض العمل للاقتصاد القومي ككل ، اذ تستطيع الصناعة زيادة عرض العمل اما عن طريق جذب العمال من الصناعات الاخرى او عن طريق رفع الاجور او عن طريق زيادة الخدمات المقدمة للعمال . اما عرض العمل بالنسبة للاقتصاد ككل ، فيتوقف على عوامل متعددة ، منها معدل النمو السكاني ونسبة من هم في سن العمل الى عدد السكان والظروف الصحية والتعليمية وغيرها (جبر ، ٢٠١٨ : ١٨). العوامل التي يتوقف عليها عرض العمل :

١- العوامل الاقتصادية : كالهجرة والحروب يؤدي الى انخفاض عرض العمال  
٢- عوامل طبيعية : الزلازل والبراكين يؤدي الى انخفاض عرض العمال  
٣- عوامل جغرافية : مثل عدد السكان والتوزيع الهيكلي لهم  
٤- عوامل اجتماعية: مثل قيمة الوقت ، وضع المرأة في المجتمع (المجتمع الذي يشجع عمل المرأة يزداد عرض العمل فيه) عمل الاطفال (المجتمع الذي يشجع عمل الاطفال يزداد عرض العمل فيه) عامل الصحة ، التعليم ، التدريب .

#### المحور الثاني : الجانب النظري للبطالة

أولاً : مفهوم البطالة وفقاً للمفهوم الرسمي يعرف الاقتصاديون البطالة بفائض عرض العمل عن الطلب (التشغيل) عند مستوى معين من الاجور ، وبالرغم من عدم وجود تعريف رسمي للبطالة متفق عليه الا انه يمكن القول بصفة عامة : أن البطالة تتمثل في وجود أشخاص في مجتمع معين قادرين على العمل ومؤهلين له وراغبين فيه وباحثين عنه وموافقين على الولوج فيه فل ظل الأجور السائدة ولا يجدونه خلال فترة زمنية معينة. ويقصد بالإنسان العاطل عن العمل حسب التعريف الشائع الذي اعتمدته منظمة العمل الدولية بانه : كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى. وينطبق هذا التعريف على العاطلين الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة وعلى العاطلين الذين سبق لهم العمل واضطروا لتكره لأي سبب من الاسباب (زكي ، ١٩٩٨ : ١٥) وانطلاقاً من التعريف السابق لا بد من توافر ثلاث معايير أساسية في أي شخص لكي يمكن اعتباره عاطلاً عن العمل وهي (علي، ٢٠١١ : ٢٠٢) :

- ١- بدون عمل : بمعنى انه لا يعمل بأجر او لحسابه الخاص .
- ٢- متاح للعمل : ويقصد بذلك التهيئة أو الاتاحة للعمل سواء بأجر او لحسابه الخاص .
- ٣- البحث عن العمل : أي القيام بخطوات محدد و خلال فترات قريبة للبحث عن عمل .

#### ثانياً : تقسيمات البطالة وأنواعها

تتنوع تقسيمات البطالة لتشمل العديد من الانواع ، فهناك التقسيم حسب الجنس ، فتكون منخفضة في الذكور ، مرتفعة في الإناث بسبب أن فرص العمل للذكور متاحة ، اما في الإناث فإن البعض منهن راغبات في العمل وقدرات عليه ويبحث عنه لكن فرص العمل غير متوافرة لهن . ويأتي بعد ذلك التقسيم حسب المحافظات ، أو حسب الريف والحضر . أما التقسيم حسب النشاط الاقتصادي والمهنة فلا يصلح الا لهؤلاء الذين كانوا يعملون ثم تعطلوا عن العمل ، ولا ينطبق على الداخلين الجدد الى سوق العمل ، فهؤلاء لم يعرف لهم نشاط بعد يعملون فيه ، كما لم تعرف لهم مهنة بعد ليعملوا فيها ، إلا اذا نظر الباحث الى تخصصاتهم ففي هذه الحالة سوف يعد التخصص مؤشراً للمهنة . وهناك تقسيم للبطالة حسب فئات العمر وفي هذه الحالة يقتضي الوضع توزيع العاطلين على فئات العمر (١٥-١٩) ، (٢٠-٢٤) ، (٢٥-٢٩) ، وهكذا . وتوزع قوة العمل على هذه الفئات ويقسمه المتعطلين على قوة العمل في الفئة العمرية الواحدة ، ينتج معدل البطالة في فئة العمر ويوجد تقسيم اخر في تعدادات السكان ويكون فيه توزيع السكان الى : داخلين في مجال العمل ، ويقسم هؤلاء الى متعطل وعامل لقاء اجر نقدي وصاحب عمل يديره وصاحب عمل يعمل لحسابه وعامل لدى الاسرة دون اجر نقدي أو الى غير الداخلين في قوة العمل الى زاهدين في العمل وربات البيوت والطلاب وغير القادرين على العمل (عبد الهادي وآخرون، ٢٠١٣ : ١٨٩). ويمكن ان نشير الى عدة انواع اساسية للبطالة وهي : (جبر، ٢٠١٨ : ٣٣-٣٤)

- ١- نوعها من حيث : ارادة العاطل - بطالة اختيارية و بطالة اجبارية .
- ٢- نوعها من حيث : الظهور والخفاء - بطالة سافرة و بطالة مقنعة .
- ٣- نوعها من حيث : توقيتها - بطالة موسمية ، بطالة جزئية و بطالة دورية .
- ٤- نوعها من حيث : تأثير السوق - بطالة احتكاكية ، بطالة هيكلية و بطالة تكنولوجية .
- ٥- نوعها من حيث : استمرارها - بطالة مستمرة ، بطالة مزمنة و بطالة عارضة .
- ٦- نوعها من حيث : طبيعة العامل - بطالة المهاجرين ، بطالة المتسولين و بطالة متعلمين .

## المبحث الثاني تحليل سوق العمل في العراق و بطالة الخريجين

أولاً : واقع واهداف وتحديات سوق العمل في العراق

### ١. واقع سوق العمل

- يتسم سوق العمل في العراق حتى عام ٢٠٢١ بمجموعة من الخصائص هي : (وزارة التخطيط والتعاون الانمائي، ٢٠٢٢) .
- أ. إجمالي عدد السكان (519,139,42) مليون نسمة حيث يقسم إلى (758,763,21) ذكور و (761,375,21) إناث اي ان هناك تقارب بين الجنسين
- ب. نسبة السكان من الفئة العمرية التي تقع في سن العمل لا تتجاوز (٥٦٪) وهذا يعني ان نصف السكان في سن العمل (١٥ - ٦٤) هم من العاطلين عن العمل .
- ج. معدل النمو السكاني يبلغ (٣٪) وهو معدل يفوق كثير من بلدان العالم المتقدم والذي لا يتجاوز (٢,٢٪) .
- د. معدل النشاط الاقتصادي بلغ (٢٩٪) إذ انها منخفضة وهي اوطا النسب المشاركة في النشاط الاقتصادي في العالم ، فعلى سبيل المثال بلغت هذه النسبة في الاردن والذي تعاني ايضاً من البطالة بحدود (٣٩,٥٪) .
- هـ. نسبة مساهمة الذكور في النشاط الاقتصادي بحدود (٨٣٪) في حين لم تمثل نسبة الإناث سوى (١٧٪) .
- و. ان (٢٤٪) من المساهمين في قوة العمل من الأميين ومن بين هؤلاء (٤١,٢٪) يقرؤون ويكتبون و (٤٩,٨٪) لا يعرفون القراءة والكتابة .
- ز. العدد الكلي للمشتغلين في العراق بلغ (1534100) وكان عدد المشتغلين في القطاع الخاص (٩٥٪) في حين نسبة المشتغلين في القطاع الحكومي (٥٪)

### ٢. اهداف سوق العمل

يمكن توضيح اهداف سوق العمل وحسب خطط التنمية وكالاتي : ( وزارة التخطيط ، خطة التنمية الوطنية : ٦٦-٦٧)

#### الهدف الاول : خفض معدل البطالة الى ٦٪

وسائل تحقيق الهدف :

- ١- زيادة النفقات الاستثمارية من إجمالي الإنفاق العام لبناء اقتصاد مولد للوظائف للقطاعين العام والخاص .
- ٢- رفع كفاءة التنفيذ ببرامج المشاريع الاستثمارية المقررة في الخطط الاستثمارية السنوية وبرنامج تنمية الاقاليم وضمن مدياتها الزمنية .

٣- التركيز على الأنشطة الاقتصادية كثيفة الاستخدام لعنصر العمل .

٤- تأمين بيئة استثمار جاذبة لرؤوس أموال القطاع الخاص .

٥- برامج تمكينيه لتنمية مهارات العاطلين لدخول سوق العمل .

٦- تقديم القروض الميسرة للعاطلين عن العمل من ذوي الحرف والمهارات .

**الهدف الثاني : رفع معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي ليصل الى ٥٠٪**

وسائل تحقيق الهدف :

١- تشريع قانون للضمان الاجتماعي لتعزيز دور القطاع الخاص المنظم في توليد فرص العمل.

٢- تأمين البيئة المناسبة لتحويل العاملين في القطاع غير المنظم الى القطاع المنظم .

٣- برامج متخصصة لبناء المرأة معرفياً ومهارياً وبما يعزز من نسب مشاركتها في النشاط الاقتصادي

٤- ربط برامج التأهيل والتدريب المهني بواقع سوق العمل .

**الهدف الثالث : تطوير فعاليات مؤسسات العمل**

وسائل تحقيق الهدف :

١- ربط النظم والمناهج التعليمية باحتياجات سوق العمل الفعلية .

٢- تطوير منظومة المعلومات والبيانات الخاصة بسوق العمل .

٣- تفعيل مكاتب التشغيل باعتبارها المصدر الرئيس لتغذية معلومات سوق العمل وتحليلها ونشرها .

٤- التنسيق مع المراكز العلمية والبحثية التي تعنى بدراسات سوق العمل لتحديد المشاكل التي تواجهه ووضع الحلول لها .

**الهدف الرابع : رفع انتاجية العمل**

وسائل تحقيق الهدف :

١- تحديث نظم العمل الحديثة واساليبها .

٢- سياسة أجور مرنة تستجيب لمستجدات التغير الاقتصادي والاجتماعي .

٣- ترسيخ قيم العمل اللائق وشروطه بين صفوف قوة العمل .

٤- تبني برامج تأهيل وتطوير العاملين بشكل مستدام .

٥- تطوير مراكز التدريب المهني وزيادة إعدادها بما يلبي الاحتياجات النوعية لسوق العمل .

**الهدف الخامس : توفير بيئة عمل لائقة**

وسائل تحقيق الهدف :

١- تعزيز أخلاقيات العمل بين أطراف منظومة العمل وتبني مواصفة عراقية تتسجم مع المتطلبات الدولية في هذا المجال.

٢- تأمين متطلبات الصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل.

٣- حصر المهن الخطرة والضارة وربطها بمخصصات الخطورة بها.

٤- نشر ثقافة السلامة المهنية والمعايير الدولية المنظمة لها في مواقع العمل المختلفة.

٥- تحديث القوانين الخاصة بشروط الصحة والسلامة المهنية و تطويرها لمتحقق اغلب أهداف خطة التنمية الوطنية فبالنسبة للهدف الأول

مازال معدل البطالة في العراق حوالي ١٢٪ أي لم تحقق الهدف ٦٪ بسبب عدم تفعيل وسائل تحقيق الهدف في الخطة من الاستثمار في

مشاريع كثيفة العمل وعدم منح القروض وخصوصا للقطاع الخاص وذوي الحرف والمهارات ، أما بالنسبة للهدف الثاني لم يرتفع معدل المشاركة

عن ٥٠٪ بسبب عدم وجود قانون للضمان الاجتماعي لتعزيز دور القطاع الخاص وعدم وجود بيئة عمل مناسبة للاستثمار وعدم وجود برامج

لبناء المرأة والرجل معرفياً ومهارياً لرفع نسبة المشاركة في النشاط الاقتصادي ، أما بالنسبة للهدف الثالث يلاحظ في العراق إنه لا يوجد

فعاليات لمؤسسات العمل فيه وذلك بسبب عدم ربط المناهج التعليمية بمتطلبات سوق العمل الفعلية ولا يوجد هناك قاعدة بيانات خاصة

بسوق العمل، ولا يوجد مكاتب توظيف وهذا يعني عدم وجود مصدر معلومات عن سوق العمل و تحليلها ونشرها، وعدم الاهتمام بالمراكز

العلمية والبحثية التي تخص سياسات التوظيف وسوق العمل ، إما بالنسبة للهدف الرابع فلم يتحقق بسبب تدني انتاجية العمل في العراق بسبب

عدم مواكبة التطورات الفنية والتكنولوجية في العالم ولا يوجد برامج ومراكز تأهيل وتدريب العاملين والعاطلين من حيث النوع، فضلا عن وجود سياسة الإغراق للبضائع المستوردة بدون خطة استيراد للبضائع الاجنبية .

٣.. **التحديات التي تواجه سوق العمل في العراق** أن مشاكل التوظيف في العراق ترتبط بجانبين السوق: العرض والطلب في اقتصاد يهيمن عليه النفط، وتأتي معظم الوظائف من القطاع الحكومي وتكون سياسة التوظيف فيه ضعيفة تصعب مقابلة الطلب المتنامي على الوظائف وفيما يلي وصف لأهم التحديات التي تواجه التوظيف في العراق :

١- **هيمنة القطاع العام** يهيمن القطاع الحكومي على التوظيف في العراق إذ يقدر نسبة العاملين فيه إلى إجمالي قوة العمل به (٣٦٪) من إجمالي قوة العمل البالغة (٨) ملايين طبقا لتقديرات السكان والقوى العاملة لعام ٢٠١٢، وهي نسبة تفوق المتوسط العالمي البالغ (١١٪) لأكثر من ثلاث مرات، وطبقا لنتائج المسح الاجتماعي والاقتصادي للأسرة في العراق ٢٠١٢، فإن نصف العاملين بأجر يصمد (١٠) سنوات فأكثر يعملون لدى القطاع الحكومي (التقرير الاستراتيجي العراقي الرابع، ٢٠١٢ - ٢٠١٣ : ٣١٣). وتشير بيانات موازنات العراق الاتحادية للسنوات ٢٠١١، ٢٠١٢، و٢٠١٣ استمرار الحكومة في التوظيف في القطاع الحكومي فقد زاد عدد موظفي الدولة من (٦٦٢،٢) مليون موظف عام ٢٠١١ الى (٧٥٠،٢) مليون موظف عام ٢٠١٢ (زكي والطاهر، ٢٠١١ : ١٩) إلى (٩٠٥،٢) مليون موظف عام ٢٠١٣، يضاف لهم العاملين في الدولة بعقود. ويعزى التضخم في استيعاب القطاع الحكومي إلى ضآلة النشاط الخاص وعدم حماية العمل فيه وأتساع حجم القطاع غير المنظم (غير الرسمي) فضلا عن جاذبية التوظيف في القطاع الحكومي بسبب الضمانات التي يقدمها سواء من حيث الأجور والأمن الوظيفي والتقاعد (أمجد وهيفرز، ٢٠٠٧ : ٤٠ - ٤١)

٢- **ضعف النمو الاقتصادي واعتماده على النفط** ترتبط فرص العمل والتوظيف بالنمو الاقتصادي ومستويات الاستثمار وطبيعته، اقتصاد يعتمد اقل من (٦٠%) على النفط في خلق الناتج المحلي الإجمالي، وأكثر من (٩٥%) في توفير الإيرادات العامة، تكون القطاعات الاقتصادية الأخرى ضعيفة وتعاني من نقص الاستثمار، فضلا عن انخفاض مستوى التوظيف نتيجة ضعف النمو الناتج عن عدم كفاية الاستثمارات فيها، في ظل هيمنة العقلية الاستهلاكية على الموازنات العامة، والتي باتت المحرك الرئيس للنشاط الاقتصادي في الدولة، وأصبح حجم التوظيف في القطاع العام هو من يوفر فرص العمل الكثيرة بالمقارنة مع معدلات النمو الاقتصادي الموجبة والناجحة فقط في قطاع النفط الذي يستوعب جزء ضئيل من القوى العاملة (التقرير الاستراتيجي العراقي، ٢٠١٢-٢٠١٣ : ٣١٣).

٣- **النمو السكاني غير المسيطر عليه** يعد النمو السكاني في العراق مرتفعا (٣%) قياساً بالمعدلات العالمية (٢،٢٪) (الحسناوي و عذاب، ٢٠١٤ : ٢٤٣)، ومع عدم كفاية النمو الاقتصادي في القطاعات غير النفطية وزيادة عدد الوافدين الجدد إلى سوق العمل سواء ممن يصلون إلى سن العمل أو بزيادة عدد النساء الملتحقات بهذا السوق فإن القطاع الحكومي ما يزال يمثل الملجأ الأوسع لهذه الأعداد، وهو ما ضاعف أعداد العاملين في القطاع الحكومي ثلاث مرات ويمكن تقليل الفجوة بين معدل النمو السكاني والبطالة من خلال تعزيز ودعم وتطوير القطاع الخاص والمشاريع الصغيرة ومنح قروض دعم العاطلين.

٤- فشل السياسة الزراعية والصناعية الهادفة.

٥- ضعف مقومات البيئة الاستثمارية الجاذبة للاستثمار .

٦- ضعف سياسة التوظيف. وضعت خطة التنمية الوطنية ٢٠١٣-٢٠١٧ الهدف الاتي في مجال العمل والتوظيف ((إيجاد فرص العمل اللائق ضمن إطار فاعل قائم على ترجمة بنود سياسة التوظيف الوطنية وإقرار قانون العمل الجديد من أجل رفع مستويات التوظيف والحد من البطالة وصولاً إلى (٦٪) عام ٢٠١٧)). بعد عام ٢٠٠٣ عمدت الحكومة إلى وضع برنامج لتنشيط سوق العمل، وفي عام ٢٠٠٥ بلغ عدد المسجلين في مراكز التوظيف التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية (٦٠٠) ألف شخص، وأرتفع هذا الرقم في الربع الأول من عام ٢٠٠٧ إلى (٩٤٠) ألف نسمة (التقرير الاستراتيجي العراقي الرابع، ٢٠١٢-٢٠١٣ : ٣١٣)، وهو ما يعادل (١٢%) من قوة العمل، وقد تم توظيف (٢٠٢) ألف شخص منهم. مع ذلك كانت سياسة تنشيط العمالة مكلفة، فقد قدرت تكلفتها (٨٠٠%) من الناتج المحلي الإجمالي وهي أعلى بمقدار النصف مما في امريكا اللاتينية (الحسناوي وعذاب، ٢٠١٤ : ٢٤٣)، وقد أستمر عدد المسجلين بالانخفاض مع زيادة فرص التوظيف في القطاع الحكومي، حتى وصل إلى (٥٦٤) ألف شخص في نهاية عام ٢٠١١ وهذا ما يعادل حوالي (١٠.٧%) من قوة العمل عام ٢٠١١ (أمجد و هيفرز، ٢٠٠٧ : ٤٤) .

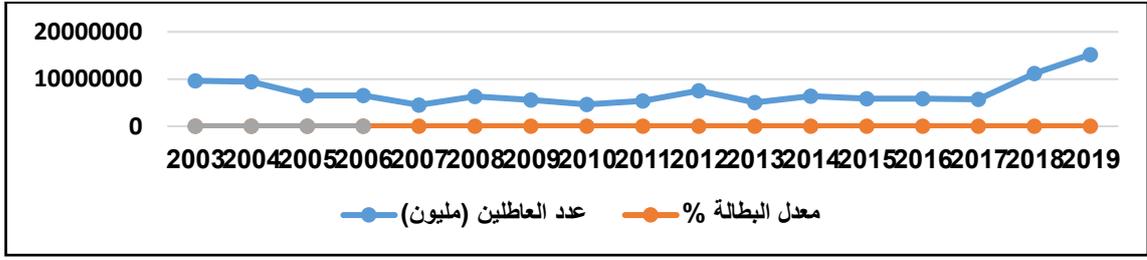
ثانياً : مؤشرات بطالة الخريجين في العراق

١. تطور بطالة الخريجين في العراق

يمكن معرفة حال سوق العمل من خلال مقياس معدل البطالة الذي يعد المقياس الأكثر انتشاراً، ويقصد بمعدل البطالة هو النسبة المئوية للمتطلين عن العمل الى قوة العمل (ناشور، 2017: 149). فكلما كان هذا المعدل صغيراً فهذا دلالة على ان سوق العمل قريب من التشغيل الكامل، واذا كان المعدل كبيراً معناه ان سوق العمل في حالة اختلال وعدم استقرار، وتشير البيانات الواردة في جدول (1) الى ان معدل البطالة في العراق شهد ارتفاعاً ملحوظاً لا سيما بداية المدة أي سنة 2003، حيث ان عدد العاطلين بلغ نسبة (28.8%) من مجموع السكان في العراق، وهذا يعني ان عدد العاطلين قد بلغ (9622002) مليون عاطل سنة 2003، وان هذا يعود الى الاحداث التي شهدها العراق بعد سنة 2003 من دمار وتخريب للبنية التحتية، وتوقف عدد من المؤسسات الحكومية، وحل الجيش العراقي والمؤسسات التابعة له وعودة بعض المهجرين. ووصل الانخفاض لأدنى مستوى له عام 2012-2017 حيث وصل الى (10.6% - 19.2%) من مجموع السكان، ويعزى سبب هذا الانخفاض الى تشغيل اعداد كبيرة من الشباب ضمن صفوف الجيش التطوعية للمشاركة في عمليات التحرير في بعض محافظات العراق، الا ان النسبة ارتفعت بعدها بسبب عدم تمكن الحكومة من استيعاب الاعداد المتزايدة من الشباب المتطوع للخدمة في صفوف الجيش المختلفة، ثم تذبذبت معدلات البطالة حتى وصلت عام 2019 الى (28.3%)، والشكل (١) يوضح ذلك: جدول (1) عدد العاطلين ومعدل البطالة في العراق للمدة (2019-2003)

السنة	عدد العاطلين (مليون)	معدل البطالة %
2003	9622002	28.8
2004	9455227	17.9
2005	6506990	17.5
2006	6554275	15.3
2007	4514632	14.0
2008	6343915	12.0
2009	5598195	11.١
2010	4603833	11.9
2011	5374085	11.0
2012	7515497	10.6
2013	5058911	16.8
2014	6416455	15.7
2015	5862771	13.0
2016	5862771	16.8
2017	5702920	19.2
2018	11200831	29.8
2019	15215894	28.3

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على: جمهورية العراق، وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، المجموعة الإحصائية السنوية للسنوات (٢٠٠٣، ٢٠٠٤، ٢٠٠٥، ٢٠٠٦، ٢٠٠٧، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩، ٢٠١٠، ٢٠١١، ٢٠١٢، ٢٠١٣، ٢٠١٤، ٢٠١٥، ٢٠١٦، ٢٠١٧، ٢٠١٨، ٢٠١٩)، صفحات متعددة، بغداد.



شكل (١) عدد العاطلين ومعدل البطالة في العراق للمدة (2003-2019). كما إن بطالة الخريجين هي مشكلة ليست وليدة التغيرات الحاصلة بعد سنة 2003 ، وإنما امتداد لمدة ما قبل ذلك ، إذ شهد العراق منتصف التسعينيات تزايداً في معدلات بطالة الخريجين بعد ان كان في عقد الثمانينيات مستورداً للعمالة ، وزاد من حدتها إيقاف العمل بألية التعيين المركزي ، واستمرار تزايد الظاهرة متأثراً بمجمل الأوضاع الاقتصادية والسياسية التي شهدتها البلاد ولا سيما بعد سنة 2003 ، بعد حل وزارتي الدفاع والداخلية واجهزة الامن والمخابرات والاعلام ومنشآت التصنيع العسكري ، إذ تفاقمت المشكلة وتراجع الاداء الاقتصادي. والجدول (٢) يوضح معدلات بطالة الخريجين لسنوات متفرقة الجدول (٢) معدلات البطالة للخريجين لسنوات متفرقة في العراق

الحالة العلمية السنوات	دبلوم	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير	دكتوراه
2005	9.6	12.4	0.47	....	...
2006	10.6	11.5	0.12	0.29	0.02
2007	11.9	12.4	0.08	0.28	0.01
2008	15.4	19.7	6.6	4.8	0.3
2009	9.8	13.8	6.5	3.9	0.1
2012	14.6	16.1	5.3	8.4	2.7
2014	13.0	14.8	7.8	16.2	11.9
2016	10.1	15.9	9.8	15.2	10.6
2018	10.7	16.6	8.4	14.3	10.8

المصدر : (جبر ، 2018 : 79) بالاعتماد على بيانات وزارة التخطيط ، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات ، ٢٠١٨ ، مديرية الإحصاء الاجتماعي والتربوي ، بيانات متعددة لسنوات مختارة  
٢. اسباب البطالة في العراق

- ❖ ان معدل البطالة في العراق مرتفع جدا كونه دخل بعد عام 2003 الى سياسة الباب المفتوح والمقصود به العمل على الاستيراد العشوائي الذي أغرق السوق العراقي بالسلع المخالفة لقانون التجارة الحرة، مما أدى الى توقف المشاريع الزراعية، والصناعية لعدم قدرتها على منافسة المنتج المستورد، فضلا عن استمرار افتتاح الجامعات والكليات ارتفعت وتائر الخريجين مقابل عدم وجود أي استثمار للكوادر المتخرجة ذات التخصصات المختلفة وهذا بمجمله ساهم بارتفاع معدلات البطالة في العراق
- ❖ ان العراق يعاني من مشكلة مزدوجة تتعلق بالعمل، والبطالة، إذ ان العراق شهد استفاداً واسعاً للعمالة الوافدة من مختلف الجنسيات، وتزامن ذلك مع ارتفاع ملحوظ في معدلات البطالة، مما سبب معاناة عشوائية بسبب ركود القطاعات الإنتاجية خاصة القطاع الزراعي، والصناعي، وما رافق ذلك من ارتفاع في معدلات البطالة.
- ❖ ان العمالة الوافدة تشكل سبباً رئيسياً لتنامي معدلات البطالة، مما يضيف ذلك عبئاً آخر على الموازنة الحكومية، بسبب ما تخصصه الحكومة من رواتب واعانات للعاطلين عن العمل عبر شبكة الرعاية الاجتماعية.
- ❖ زيادة متفاقمة في مستوى الانفاق العسكري، فضلا عن تراجع دور الحكومة في الاستثمار، وتوجهها نحو النفقات العسكرية، مما أدى الى نفاذ الكثير من العوائد المالية، وحرمان القطاعات الأخرى من التخصيصات المالية اللازمة لتطورها

❖ تدمر البنى التحتية الأساسية للاقتصاد العراقي، وتدمير الجسور، والمنشآت الصناعية، ومحطات توليد الطاقة الكهربائية، ومحطات تصفية المياه، والمنشآت الخدمية وغيرها، نتيجة لخوض العراق حربي الخليج الأولى والثانية، فضلا عن العقوبات الاقتصادية التي فرضت على العراق ودامت لمدة (13) سنة، أدت الى حرمان العراق من إيراداته النفطية، وتوقف (192) شركة صناعية حكومية عن الإنتاج والتي كانت تستوعب حوالي (500) الف عامل، وان انقطاع التيار الكهربائي، وشحة الوقود، وحظر استيراد مستلزمات الإنتاج، فضلا عن الحظر المفروض على صادرات العراق النفطية واللانفطية مما فاقم من تكاليف الإنتاج لمشاريع القطاع الخاص، ونتج عن ذلك كله توقف (59413) منشأة صناعية، والاستغناء عن العاملين فيها بعد عام 2003

❖ لقد قامت حكومة الائتلاف بعد عام 2003 المؤقت بحل الجيش العراقي السابق، وتسريح مئات الالاف من المتطوعين في كل من الجيش والشرطة وقوى الأمن الداخلي ومنشآت التصنيع العسكري، فضلا عن حل كل من وزارة الاعلام والتخلي عن العاملين فيها، وتسببت هذه القرارات في تعطيل (50) الف عامل من هيئة التصنيع العسكري الملغاة، و(6000) عامل من وزارة الاعلام، وحوالي مليون عامل من المنتسبين الى وزارة الدفاع، والداخلية، وقوى الأمن الداخلي، وأجهزة المخابرات، والإستخبارات (خيون وعيسى، 2018 : 152). الا انه لعل من بين اهم الأسباب التي أدت الى تقشي ظاهرة البطالة واستمرارها في الاقتصاد العراقي ما يلي : (زيدان وحمدون، 2011 : 2-3)

❖ ان الاقتصاد العراقي اقتصاد احادي الجانب، ولذا فإن النمو الحاصل في الناتج المحلي الإجمالي يعتمد على مورد النفط الخام فقط من خلال تصديره للخارج، وان هذا القطاع لا يوظف سوى نسبة (1%) من القوة العاملة العراقية، فضلا عن تقلب أسعار النفط باستمرار، وهذا سينعكس بدوره في حصيلة واردات العراق، وبالتالي ينصب على مستوى الانفاق الحكومي، وتذبذب في تنفيذ خطط التنمية، وتوقف العديد من المشاريع، وبالتالي عدم إمكانية توفير فرص العمل للعاطلين.

❖ عدم قابلية القطاع الخاص لاستيعاب نسب كبيرة من الايدي العاملة العراقية، واقتضاره على الاستثمار في المجالات الربحية، وترك المجالات الزراعية، والصناعية، والخدمية، والتي كانت من الممكن ان تساهم في امتصاص جزء من الايدي العاملة العاطلة.

❖ اخفاق خطط التنمية الاقتصادية، وغياب التخطيط الاقتصادي، وعدم تطابق برامج التعليم في اغلب انحاء العراق مع متطلبات سوق العمل.  
❖ ساهمت الظروف التي مر بها العراق في تعميق الركود الاقتصادي، وتدهور قابلية القطاع العام والخاص في منح فرص عمل للعاطلين، حيث شهد القطاعين مختلف الازمات، وان البطالة في العراق يكون معظمها بطالة هيكلية ناجمة عن توقف قطاعات الإنتاج الرئيسية، وخاصة قطاع الزراعة، والصناعة التحويلية، ومعظم النشاطات الخدمية من جهة، والتحول في أنماط الطلب على الايدي العاملة في سوق العمل من جهة أخرى.

## **المبحث الثالث الاستثمار في التعليم العالي والسياسات التنموية المطلوبة للحد من بطالة الخريجين في العراق**

**أولاً : مؤشر الانفاق على التعليم كنسبة من الناتج المحلي الاجمالي**

يتضح من خلال الجدول (٣) ان نسبة الانفاق على التعليم العالي من الناتج المحلي الاجمالي بالاسعار الجارية فقد شكلت نسبة متواضعة لا تشكل عبئا على الموارد المتاحة في البلد، اذ بلغت ١.١٪ عام ٢٠٠٣ وارتفعت الى ٣.٤٪ عام ٢٠٠٤، ثم انخفضت في السنوات ٢٠٠٥، ٢٠٠٦، ٢٠٠٧ لتبلغ ٢٪، ٢.١٪، ٢.٤٪ للسنوات نفسها على التوالي، وذلك بسبب انخفاض معدلات النمو في الناتج المحلي الاجمالي الى ٣٨.١٪، ٢٩.٩٪، ١٦.٦٪ لنفس السنوات على التوالي بعد ان كان معدل النمو السنوي في عام ٢٠٠٤ بلغ ٨٠٪ تقريبا، ثم ارتفعت نسبة الانفاق الى الناتج عام ٢٠٠٨ الى ٣.١٪ والى ٤٪ خلال السنوات ٢٠٠٩، ٢٠١٠ بفعل ارتفاع سعر النفط عام ٢٠٠٨، على الرغم من انخفاضه عام ٢٠٠٩، وارتفاعه عام ٢٠١٠، ثم انخفضت النسبة للسنوات اللاحقة خلال السنوات ٢٠١١، ٢٠١٢، ٢٠١٣، ٢٠١٤ بفعل الاحداث الامنية التي مرت على العراق، وتخصيص جزءا كبيرا من الإيرادات لتمويل العمليات العسكرية، مما ادى الى انخفاض نسبة الانفاق من التعليم من الناتج المحلي الاجمالي ، ثم ارتفعت نسبة الانفاق في السنوات التي تلت عام ٢٠١٤ حتى بلغت عام ٢٠٢٠ الى ٥.٦٪. وبصورة عامة فقد بلغ معدل النمو السنوي المركب في الانفاق على التعليم العالي من الناتج ٢١.٥٪ خلال المدة ٢٠٠٣-٢٠٢٠. إن نسبة ما ينفق على التعليم بصورة عامة من الناتج المحلي الاجمالي لعدد من الدول أكبر من نسبة الانفاق على التعليم من الناتج في العراق لعام ٢٠١٥، فنسبة الانفاق من الناتج في الأرجنتين بلغت ٥.٩٪، وفي أوروبا ٦.٢٪، والبرازيل ٦٪، وإيران ٦.٩٪، وفي البحرين ٥.٩٪. الجدول (٣) تطور الانفاق على التعليم العالي بالاسعار الجارية ونسبته من الناتج المحلي الاجمالي في العراق خلال المدة ٢٠٠٣-٢٠٢٠.

السنوات	الناتج المحلي الاجمالي (مليون دينار)	معدل النمو السنوي للناتج %	الانفاق على التعليم العالي (مليون دينار)	نسبة الانفاق من الناتج %
2003	29585788.6	-	335363.8	1.1
2004	53235358.7	79.9	1802610.9	3.4
2005	73533598.6	38.1	1472788.2	2
2006	95587954.8	29.9	2051914.3	2.1
2007	111455813.4	16.6	2728653.1	2.4
2008	157026061.6	40.9	4943189.8	3.1
2009	130643200.4	16.9 -	5267519.6	4
2010	162064565.5	24.1	6617860.1	4
2011	217327107.4	34.1	7842843.4	3.6
2012	254225490.7	16.9	9194187.2	3.6
2013	273587529.2	7.6	10105925.3	3.7
2014	266332655.1	2.7 -	10212502.2	3.8
2015	194680971.8	26.9 -	9465422.5	4.9
2016	196924141.7	1.2	10040288.6	5.1
2017	221665709.5	12.6	10617714.7	4.8
2018	268918874.0	21.3	11467131.9	4.3
2019	277884869.4	3.3	12040488.5	4.3
2020	198774325.4	28.5 -	11197654.3	5.6
معدل النمو السنوي المركب	11.2 %		21.5 %	

Source: Ministry of Planning, Central Agency for Statistics and Information Technology, Directorate of National Accounts. The ratios were extracted by researchers.

ثانياً : الاستثمار في التعليم العالي ودوره في اعداد الخريجين (القوى العاملة)

١. اهمية الاستثمار في التعليم العالي أن أفضل استثمار هو الاستثمار في الدماغ البشري وان الهوة بين الدول النامية والمتقدمة هي هوة في تنظيم استخدام العقل البشري وتوظيفه التوظيف المثمر. ان أهمية الاستثمار الفعال في التعليم العالي ودوره في أعداد القوى البشرية سيساعد كثيراً في رفع فاعلية وكفاءة التعليم العالي ومستوى مخرجاته مما يحقق الأهداف العامة للمجتمع وتحقيق حاجات وأهداف التنمية الشاملة . الأمر الذي يؤثر على تطور المجتمع وتحسينه. التعليم العالي يعتبر مجالاً جيداً للاستثمار باعتباره من أهم عناصر الإنتاج الذي يؤدي الى عائد فردي واجتماعي يفوق العائد الاقتصادي . من المعلوم انه كلما كانت المنفعة مساوية او زادت عن الثمن المدفوع كلما اعتبر الاستثمار جيداً . وحين تطبيق ذلك على الإنسان نجد ان منفعة الفرد المتعلم في زيادة إنتاجيته فالأنفاق على الموارد المستخدمة في تحصيل التعليم ( الجانب الاستهلاكي للتعليم ) يعتبر استثماراً يؤدي الى منافع مستقبلية ( الجانب الاستثماري للتعليم ) ويمكن تطبيق ذلك على مؤسسات التعليم العالي والتي لها اكبر الأثر في تحقيق الاستثمار الأمثل للعملية التعليمية باعتبارها تأخذ المرحلة الحاسمة والدرجة من أعمار الشباب (مرحلة الأعداد والتهيئة) لتنتقلهم فيما بعد (لمرحلة الإنتاج والمساهمة في المجتمع). فالمنفعة الحقيقية للفرد في زيادة إنتاجيته في المؤسسة التي يعمل بها الفرد وهذا عائد كلفة التدريب في المؤسسة التعليمية . ان بعض الاقتصاديين اعتبروا ان أكثر قيمة لرأس المال هو ذلك الذي يستثمر في الإنسان وان الاستثمار في التعليم هو أفضل أنواع استثمارات على الإطلاق لان الدولار الذي ينفق على تنمية الموارد البشرية يحقق في الغالب الأعم عائداً يفوق كثيراً عائد الدولار الذي ينفق على أي شكل آخر من أشكال الاستثمار وهذا ما أكده الفرد مارشال في

كتابه ( أصول الاقتصاد ) حين قال " ان فئة متعلمة من الناس لا يمكن أن تعيش فقيرة ، ذلك لأنه بالعلم والمعرفة والوعي والطموح والقدرة على العمل والإنتاج والقدرة على الإبداع يستطيع أن يسخر كل قوى الطبيعة ومصادرها وما في باطن الأرض وما فوقها لصالحه والارتقاء بمستوى معيشته ، وتوفير الحياة الكريمة له (محمد، ٢٠١٨ : ٢٣٩).

## ٢. جودة التعليم العالي ودوره في اعداد الخريجين

ان التحدي الذي يواجه مؤسسات التعليم العالي هي الفجوة بين مستوى المخرجات من هذه المؤسسات كما ونوعاً وبين احتياجات سوق العمل ، ان معظم الخريجين يبتعدون عن العمل المنتج لان معظم تعليمهم يهتم بالجانب النظري فقط ، لذلك فأن من الضروري ان يكون هناك تناسق بين الطلب على القوى العاملة وحاجة السوق، فاحتياجات سوق العمل تغذي الطلب على التعليم العالي وبما ان الاستثمار الجيد في التعليم العالي يهدف إلى بناء العنصر البشري وبالتالي تحقيق عائد لرأس المال فإنه يتوقع ان يضمن خريجو هذه المؤسسة الحصول على فرص عمل مباشرة بعد تخرجهم. لذلك ظهر التنافس بين الجامعات في بريطانيا بحيث تصنف سنوياً تبعاً لمعدل توظيف خريجها والجامعات التي يكون معدل توظيف خريجها أعلى تعتبر جامعات أكثر نجاحاً. لذلك فأن تحسين نوعية التعليم العالي يسهم في مواجهة تحديات المستقبل مما يستلزم توفير البرامج التدريبية والتأهيلية اللازمة لتطوير القوى البشرية ومن هنا نجد ان جودة التعليم العالي تعد تحدياً كبيراً أن توظيف مبادئ وأفكار الجودة الشاملة في أنظمة التعليم العالي يعود بالنفع على المؤسسات التعليمية ويضع حجر الأساس لرؤية فلسفية جيدة لأهداف المؤسسة ورسالتها ويرفع معنويات العاملين ويمنحهم فرصة التعبير ويغير مفاهيمهم واتجاهاتهم نحو المهنة مما يضيف على البيئة التعليمية مناخاً صحياً منتجاً (الموسوي، ٢٠٠٢ : ٨٩) ان معالجة البطالة تؤدي إلى رفع الناتج المحلي للقطاعات العام والخاص فكلما انخفضت البطالة (١٪) سيؤدي إلى زيادة نسبة الناتج المحلي الإجمالي بمقدار ٣ % وفق قانون اثر اوكون حيث ان الفائض في خريجي الجامعات أصبح كبيراً جداً (مالكي، ٢٠٢١ : ٧٧٩). مما تسبب في تفاقم البطالة بين الخريجين ، وهذا يعني إصدار طاقات موارد استثمارية تم استثمارها في العملية التعليمية دون أن ينتج عائد في تشغيل هذه الطاقة البشرية لتصبح منتجة، هذا الأمر أدى إلى زعزعة المستثمرين في مجال التعليم العالي. بالنسبة للقطاع الخاص يسعى للاستثمار في الفرص البديلة التي تحقق له أعلى ربحية ، ووفق هذا المبدأ الاقتصادي فأن القطاع الخاص اتجه الى الاستثمار في مجال التعليم الجامعي لأنه الأكثر ربحية مقارنة بمجالات التعليم التقني والمهني . فأنشأ القطاع الخاص في العراق (٤٥) كلية وجامعة لتخريج البكالوريوس (من وزارة التعليم العالي، التعليم الأهلي) ولم ينشأ أي معهد لأعداد الدبلوم التقني وعزوف هذا القطاع عن الاستثمار في هذا المجال وللأسباب التالية :

١- ان غالبية الطلبة الدارسين في التعليم والتدريب المهني والتقني من اسر فقيرة ليس لديهم القدرة على تحمل نفقات الدراسة العالية . ورغم مجانية قبول الطلبة في مؤسسات التعليم التقني والمهني التابعة للقطاع العام ألا ان اغلبها لاتصل إلى الأعداد المخطط لقبولها سنوياً" يؤثر احتمال عدم ضمان عائد للاستثمار بالنسبة للقطاع الخاص . بينما يحظى التعليم الجامعي بتنافس المستثمرين لأنه غالبية الملتحقين به لديهم القدرة المالية على دفع الرسوم الجامعية .

٢- المخاطر الكبيرة للاستثمار بالتعليم والتدريب والتقني بسبب محدودية الرغبة للالتحاق بهذا التعليم لأنه لا يزال خيار من ليس له خيار بسبب عدم تكامل مراحل التعليم والنظرة الاجتماعية الفاصلة له في معظم الدول العربية ومنها العراق ،لذا لابد من الأولوية لاستكمال هرم التعليم التقني الذي أنجز في دول متقدمة قبل أكثر من ربع قرن

٣- كلفة الاستثمار بالتعليم والتدريب المهني والتقني عالية بسبب الورش والمعامل والمواد التشغيلية للتدريب عند مقارنتها بالتعليم الجامعي .

٤- فترة الدراسة للتعليم والتدريب المهني والتقني ٢-٣ سنوات مما يجعل عوائده المالية قليلة .

٥- الهيمنة المركزية للقطاع العام على التعليم التقني والمهني يحاول منع دخول منافسين العلاقة بين الفنيين والاختصاصات هي علاقة معكوسة لما هو مطلوب في الظروف الاعتيادية في حين يفترض ان تكون العلاقة بين الفنيين والاختصاصات ٣ : ١ فأن العكس هو الحاصل في العراق، هذا الواقع يشير إلى استمرار هيمنة الدراسات الأكاديمية ذات الطابع التطبيقي وهو أمر يرتبط بواقع النظام التعليمي (العام والفني) من ناحية وبمجموع القيم والعادات الاجتماعية السائدة في المجتمع التي تحدد سلوك الأفراد واختياراتهم من ناحية أخرى

## ثالثاً : السياسات والبرامج التنموية المطلوبة لحد من بطالة خريجي العراق

١- ربط السياسات التعليمية باحتياجات خطط التنمية من القوى البشرية يأتي ذلك باتباع سياسة تخطيط للتعليم العالي متوافقة مع هذه الاحتياجات مع مراعاة امكانيات البلد ونوعية البرامج التنموية المطلوبة .

- ٢- الموازنة بين التخصصات الجامعية واحتياجات سوق العمل الخاص والعام.
- ٣- اعادة النظر بسياسات التعليم في المرحلة الحالية بالشكل الذي يخفض حدة البطالة بين خريجي الجامعات والمعاهد . كما يؤدي إلى ترشيد النفقات في كثير من التخصصات التعليمية غير المطلوبة وبالتالي برمجة القبول وفق الحاجة لكل تخصص.
- ٤- انشاء صندوق للاستثمار في التعليم والتدريب يساهم فيه اصحاب العمل بنسب تتناسب والتخصص العام على ان تساهم بما قيمته ٥٠٪ .
- ٥- اعتماد نظام الرسوم الدراسية للطلبة على ان يخير الطالب بين الحصول على اقساط ماليه من اصحاب العمل يسدها بعد التخرج او الدفع المباشر و الاقتراض من صندوق الاقتراض الخاص واستيفاء القرض بعد التخرج.
- ٦- تفعيل الشراكة بين منظمات التشغيل ومؤسسات التعليم الجامعي و التدريب المهني التقني.
- ٧- زيادة الاهتمام بالاستثمارات التعليمية لتنمية راس المال البشري الذي من شأنه توفير فرص عمل جديدة عن طريق الابتكارات والاختراعات وتوطن التقنية .
- ٨- تشجيع القطاع الخاص بالاستثمار في مجال التعليم التقني حيث مخرجاته تمثل حلقة الوصل بين الاختصاصيين والمهنيين.
- ٩- دعم وتشجيع الاستثمار في القطاع الصناعي وذلك من خلال الشراكة بين القطاعين العام والخاص في تنفيذ المشاريع الانمائية ، وكذلك تقنين العمالة الوافدة واختصارها على الماهرة فقط لتجنب مزاحمة العمالة المحلية والحيولة دون خفض البطالة وسعي مكاتب التشغيل على زيادة فرص العمل المناسبة للخريجين .
- ١٠- منح القروض الميسرة للخريجين لإقامة مشاريع صغيرة ومتوسطة، ينبغي على العراق معالجة مشكلة بطالة الخريجين بواسطة تبني استراتيجية قائمة على منح القروض الميسرة في دعم وتشجيع المشاريع الصغيرة والمتوسطة فمن المعلوم فان تنمية هذه المشاريع وتوسعها يؤدي الى تخفيف من المشكلة لكونها مشاريع كثيفة العمل .

## الاستنتاجات

- ١- عانى الاقتصاد العراقي من معدلات بطالة مرتفعة بعد ان وصل الى حالة التشغيل فوق الكامل خلال عقدة السبعينات بسبب اثار الحروب ومن ثم الحصار الاقتصادي والذي استمر حتى احتلال ٢٠٠٣.
- ٢- ان الملفت للنظر ان نسبة البطالة المرتفعة تسود بين الشباب اذ بلغت نسبتها ٥٠٪ في عام ٢٠٠٦.
- ٣- سجلت اعلى بطالة بين خريجي الكليات اذ بلغت نسبتها ١٩.٨٪ وخريجي الاعدادية ١٧.٢٪.
- ٤- ان تفاقم مشكلة البطالة في العراق جاء نتيجة الاحتلال الاجنبي له وتدمير البنى التحتية للاقتصاد العراقي ، وغياب الاستثمار الانتاجي والتركيز فقط على الجانب الامني حصراً.

## التوصيات

- ١- تمكين المواطن من اكتساب انواع التعليم والمهارات الفنية التي تقي بأغراض سوق العمل ، اما سياسة ارغام القطاع العام على توظيف المواطنين فقد يكون لها تأثير سلبي في الاداء الاقتصادي العام ، وقد لا تكون ناجحة في الاجل الطويل.
- ٢- معرفة حجم العمالة التي يحتاجها القطاعين العام والخاص وتدريبها وتعليمها واكتسابها المهارات الفنية التي تقي بأغراض سوق العمل.
- ٣- اعطاء دور أكثر فاعلية للقطاع الخاص باعتباره ملاذ لمستقبل الايدي العاملة وان ثبوت وصول مستوى الاستخدام في القطاع العام الى حد الاشباع الوظيفي يؤكد أهمية دور القطاع الخاص في تقرير اتجاهات العمالة في المستقبل.
- ٤- ربط مخرجات نظام التعليم الجامعي باحتياجات سوق العمل .
- ٥- تطوير صناعات التصدير كثيفة العمالة نسبياً بهدف الحصول على العملات الاجنبية .
- ٦- الشروع بتطبيق برنامج تنمية المشروعات الصغيرة .

## المصادر

١. خيون ، احمد ثامر ، عيسى ، عز الدين (2018) ، المشروعات الصغيرة للشباب ودورها في الحد من مشكلة البطالة في العراق ، مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية ، العدد 31.
٢. رشيد امجد وجوليان هيفرز (٢٠٠٧)، وظائف من اجل العراق ، استراتيجية للعمالة والعمل اللائق منظمة العمل الدولية ، المكتب الاقليمي للدول العربية ، بيروت

٣. زيدان، اسوان عبد القادر ، حمدون ، امنة عبد الله (2011)، اثر البطالة في النمو الاقتصادي العراق والجزائر انموذجا ، جامعة الموصل ، مجلة زراعة الرافدين ، المجلد 39 ، العدد 2
٤. سالم صلال الحسنوي (٢٠١٤)، خولة راضي عذاب ، التحديات والطموح لمخرجات التعليم وسوق العمل في العراق بحث مقدم الى المؤتمر العلمي لكلية الادارة والاقتصاد ، جامعة القادسية للمدة ٢٣-٢٤/٤/٢٠١٤
٥. سالم صلال الحسنوي (٢٠١٤)، خولة راضي عذاب ، التحديات والطموح لمخرجات التعليم وسوق العمل في العراق بحث مقدم الى المؤتمر العلمي لكلية الادارة والاقتصاد ، جامعة القادسية للمدة ٢٣-٢٤/٤/٢٠١٤
٦. عبد الهادي ، سامر (2013)، مبادئ الاقتصاد الكلي ، دار وائل للنشر ، الطبعة ١
٧. عبد علي ، خالد حيدر (2011) ، دراسة اقتصادية حول سوق العمل ومشكلة البطالة المقنعة في اقليم كوردستان . العراق، مجلة كلية الادارة والاقتصاد ، العدد 86
٨. غلاب فاتح زكي و ميمون حسن الطاهر (٢٠١١) ، سياسات وبرامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة ، بحث مقدم الى الملئقى الدولي حول استراتيجية القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة المسيلة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، الجزائر .
٩. المالكي ، عمر (2021) ، دراسة العلاقة بين البطالة والنمو الاقتصادي وفق قانون أوكون في الجزائر ، مجلة افاق علمية ، المجلد 13، العدد 1
١٠. محمد ، عدي صابور، (2018)، انعكاس مخرجات التعليم الاهلي على سوق العمل في العراق ، مجلة بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، العدد ٥٤
١١. محمد ابراهيم مقداد (٢٠٠٦) ، مازن ابو حصيرة ، مساق تدريسي لطلبة الاقتصاد والعلوم السياسية، كلية التجارة الجامعة الاسلامية بغزة قسم الاقتصاد
١٢. مريان نادر (٢٠٠٦) ، السلامة ممدوح ، رداد خميس ، دليل مؤشرات سوق العمل ، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ، الاردن

### **التقارير والمواقع الرسمية**

١. التقرير الاستراتيجي العراقي الرابع ، (٢٠١٤)، مركز حمورابي للبحوث والدراسات الاستراتيجية.
٢. وزارة الموارد البشرية والتوطين ، ٢٠١٦.
٣. دائرة الاحصاءات العامة الاردنية ، الاردن، ٢٠١٠.
٤. وزارة التخطيط خطة التنمية الوطنية ، ٢٠١٣ - ٢٠١٧.

### **Sources**

١. Khayoun, Ahmed Thamer, Issa, Ezz El-Din (2018), Small projects for youth and their role in reducing the problem of unemployment in Iraq, Lark Journal of Philosophy, Linguistics and Social Sciences, No.
٢. Rashid Amjad and Julian Havers (2007), Jobs for Iraq, A Strategy for Employment and Decent Work, International Labor Organization, Regional Office for Arab States, Beirut.
٣. Zidane, Aswan Abdul Qadir, Hamdoun, Amna Abdullah (2011), The impact of unemployment on economic growth in Iraq and Algeria as a model, University of Mosul, Al-Rafidain Agriculture Journal, Volume 39, Issue 2
٤. Salem Salal Al-Hasnawi (2014), Khawla Radi Azab, challenges and ambitions for educational outcomes and the labor market in Iraq, research presented to the scientific conference of the College of Administration and Economics, Al-Qadisiyah University for the period 4/23-24/2014
٥. Salem Salal Al-Hasnawi (2014), Khawla Radi Azab, challenges and ambitions for educational outcomes and the labor market in Iraq, research presented to the scientific conference of the College of Administration and Economics, Al-Qadisiyah University for the period 4/23-24/2014
٦. Abdel Hadi, Samer (2013), Principles of Macroeconomics, Wael Publishing House, 1st Edition.
٧. Abdel Ali, Khaled Haider (2011), an economic study on the labor market and the problem of disguised unemployment in the Kurdistan Region - Iraq, Journal of the College of Administration and Economics,
٨. Ghallab Fateh Zaki and Maimoun Hassan Al-Taher (2011), international employment policies and programs used to address the phenomenon of unemployment, research presented to the international forum on the strategy of eliminating unemployment and achieving sustainable development, University of M'sila, Faculty of Economic and Commercial Sciences, Algeria.

- .٩Al-Maliki, Omar (2021), Study of the relationship between unemployment and economic growth according to Okun's law in Algeria, Afaq Scientific Journal, Volume 13, Issue 1
- .١٠Muhammad, Adi Sabour, (2018), The reflection of the outcomes of private education on the labor market in Iraq, Baghdad Journal of University Economic Sciences, No. 54
- .١١Muhammad Ibrahim Miqdad (2006), Mazen Abu Hasira, a teaching course for students of economics and political science, Faculty of Commerce, Islamic University of Gaza, Department of Economics
- .١٢Marian Nader (2006), Al-Salamat Mamdouh, Raddad Khamis, Labor Market Indicators Guide, National Center for Human Resources Development, Jordan
- Official reports and websites
- .١The Fourth Iraqi Strategic Report, (2014), Hammurabi Center for Research and Strategic Studies.
- .٢Ministry of Human Resources and Emiratisation, 2016.
- .٣Jordanian Department of Statistics, Jordan, 2010.
- .٤Ministry of Planning National Development Plan, 2013 – 2017.