NOVEMBER 2011

مشروع تأهيل وأعداد القوى العاملة (البطالة)

مشروع بنك وطني لتأهيل الأيدي العاملة الفنية لموؤسسات الدولة ومشاريعها المستقبلية

Unemployment Challenge Reality in Iraq Strategic Development Project

(Employment / Workforces National Bank)

أعداد وتقديم
المهندس علي جبار الفريجي

By
ALI JABBAR ALFRAJAI, MEMS
ALFRAJAI.ALI@GMAIL.COM

قراءات في نسب البطالة في واقع العمل في العراق

مقدمة:

أشارت نتائج مسح أجرته وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي بالتعاون مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في العراق إلى أن معدل البطالة بين السكان بعمر 15 عاماً فأكثر يبلغ 28.1% لكلا الجنسين، وقد بلغ معدل البطالة للذكور 30.2% في مقابل 16% للنساء. وبحسب "تقرير عن نتائج مسح التشغيل والبطالة بلغ معدل البطالة في المناطق الحضرية 30% في مقابل 25.4 % في المناطق الريفية.

يذكر أن أرقام البطالة في العراق تتباين، ففي حين قدرت منظمة العمل الدولية نسبة البطالة بما بين الربع والثلث، تشير تقديرات أخرى إلى أنها تزيد على النصف. وتشير الأرقام التقديرية للبنك الدولي إلى أن إجمالي الناتج المحلي العراقي تراجع عام 2003 بنسبة الثلث تقريباً، أما في عام 2004 فنما بنحو الربع ويتوقع نموه الأعوام الجارية بأقل من الربع. وتلك البلايين التي تمثل إجمالي الناتج المحلي العراقي، المقدر بـ21 بليون دولار، وما تلاه للميزانيات للسنوات منذ 2004 الى 2012 , تأتي أساساً من مبيعات النفط، إذ ان المانحين الدوليين لم يقدموا ما وعدوا به. ولم يحصل العراق سوى خمسة أو ستة مليارات دولار من خمسة وثلاثين مليار دولار وعد بها المانحون في مؤتمر مدريد وهو ما انعكس على المواطنين العراقيين العاديين. تصل نسبة البطالة في العراق الى 40 % من اليد العاملة حسب احصاءات غير رسمية. ولايهمنا ان نعرف او نناقش هنا اسباب البطالة فقط ، انما المهم هو أن نعثر بشكل عاجل على حلول للمشكلة.

ماهي البطالة:

البطالة تعني جوع أسر بأكملها ومعيشتها تحت رحمة حر الصيف وبرد الشتاء بسبب أزمة الطاقة المزمنة في العراق. البطالة تعني ان لا يذهب الابناء الى المدارس وهكذا فأن بطالة المستقبل صارت أمراً مضموناً لهم.
من هنا تكون البطالة ناقوس خطر يقرع بشدة ليصل رنينه الى عنق المستقبل حيث الاجيال الجديدة في العراق مهددة بالخطر. استقرار العامل الامني من الجوانب الهامة في القضاء على البطالة المنتشرة.
والبطالة في العراق لا تشبه البطالة في اوروبا وأمريكا واليابان حيث تدفع الحكومة راتباً للعاطلين عن العمل يصل الى 1200 دولار شهرياً، وهكذا فأن العديد من الكسالى يفضلون عدم العمل والاعتماد على راتب الرعاية الاجتماعية وهو أمر يثقل كاهل ميزانية الحكومة ودافعي الضرائب.

واقع البطالة في العراق و حجم قوة العمل:

من المعروف ان قوة العمل هي العنصر الجوهري لخلق المنافع الاقتصادية والاجتماعية التي تسهم في رقي مستوى معيشة الفرد, وهي الوسيلة لتحقيق التنمية وهدفها. ومصدر هذه القوة هم السكان.
وكلما كان معدل نمو السكان مرتفعا كلما زادت نسبة النشطين اقتصاديا. ويعد العراق من المجتمعات المرتفعة في

نمو السكان، إذ تقدر نسبة النمو بالمجتمع العراقي بأكثر من 3 % .وتشير تقديرات سكان العراق في العام 2006 نحو 27,972 مليون يشكل النشطون اقتصادياً من فئة 15 سنة فأكثر نحو 49.7 %. خلال حركة التشغيل في الاقتصاد العراقي أثناء سنوات السبعينيات والثمانينيات، يتضح بان الاقتصاد العراقي لم يكن يعاني من بطالة حقيقية,حيث لم تتعد نسبة البطالة عن 3,7% من إجمالي قوة العمل 15 فأكثر. إلا أن بسبب ظروف الحصار وتداعياته على مجمل النشاط الاقتصادي ,فقد ارتفعت نسبة البطالة إلى 13,5%في العام 1997.وكانت النسبة الاكبر بين الذكور التي وصلت الى 15% ,في حين لم تتعد بين الإناث عن 6% خلال السنة المذكورة.

إلا أن الوضع تفاقم بعد العام 2003, لتزيد تداعيات التغير من مشكلة البطالة لتصبح ظاهرة خطرة تهدد المجتمع العراقي في معظم شرائحه العمرية والطبقية والمهنية. حيث طالت البطالة ليس فقط الفئات ذات التعليم المحدود وإنما شريحة واسعة شملت خريجي الجامعات والدراسات العليا . ويعود السبب في ذلك الى جملة من الأسباب والعوامل منها شل حركة النشاط الاقتصادي الوطني نتيجة لما دمرته الحرب للبنى التحتية, وما تبعها من أعمال تخريب ونهب لجميع الممتلكات العامة الأمر الذي أدى إلى تدهور في القطاعات الاقتصادية ، وفي مقدمتها قطاعي النفط والصناعة ، حيث توقفت معظم المشروعات الصناعية التي تمتلكها الدولة والبالغة نحو 192 شركة عامة كبيرة .وانخفاض كبير في القدرات الإنتاجية النفطية نتيجة لتهالك المنشآت النفطية وحاجتها إلى التطوير والإصلاح. إضافة إلى ما تتعرض له من عمليات تخريبية كبيرة ومستمرة الأمر الذي جعل من مواصلة النشاط الاقتصادي يواجه صعوبات كبيرة لا سيما النشاط الإنتاجي منه.

هذه الفوضى الاقتصادية عمقت الخلل في هيكلية الاقتصاد العراقي وشلته في نشاطه, حيث لم يستطع أن يحافظ على القوى العاملة فيه, فكيف يمكنه من خلق فرص عمل أضافية للشرائح الجديدة الداخلة إلى سوق العمل ومما زاد من تفاقم ظاهرة البطالة حل عدد كبير من المؤسسات العامة.

البطالة في العراق للسنوات الأخيرة (مرحلة مابعد 2003):

لقد حاولت الحكومة العراقية معالجة البطالة إلا أن الوضع الأمني المتردي لم يساعد على ذلك .وكان الاهتمام بالدرجة الأساسية بالجوانب الأمنية. حيث تمت إعادة بناء الجيش والقوى الأمنية الأخرى لتستوعب أعدادا كبيرة من العاطلين .فساهمت هذه الأجهزة في توظيف الآلاف من الفئات المتعلمة والمحدودة التعليم بأجر مرتفع نسبيا. كما تم تعيين أعداد أخرى في مؤسسات الدولة من المتضررين سياسيا، ما أدى إلى زيادة ملاك الدولة بنسبة أكثر من 15% عما كان عليه في العام 2003. كذلك ساهمت الاعتقالات من قبل قوات الاحتلال والأجهزة الأمنية الحكومية في تقليل أعداد طالبي العمل.

وتشير البيانات إلى تراجع معدلات البطالة خلال السنوات 2004-2006 مقارنة ب2003 .إذ تراجع المعدل من 28,1% خلال العام المذكور الى 17,5% خلال العام 2006. وان كان هذا التراجع يشكل نسبة مهمة في الحد من ظاهرة البطالة إلا انه لم يشكل معالجة حقيقة للبطالة . لان معظم أو جميع العمالة الموظفة لم تستوعبها القطاعات الاقتصادية , وإنما استوعبتها الأجهزة الأمنية. التي لا تعد مؤشرا حقيقيا في تفعيل الاقتصاد العراقي لامتصاص ظاهرة البطالة. كما ان الذين تمت اعادة تعيينهم في

المؤسسات الحكومية من المفصولين لأسباب سياسية ولظروف اقتصادية قد ساهمت في زيادة معدلات البطالة الناقصة وأدت إلى ترهل أجهزة الدولة.

التبعات الأقتصادي والأجتماعية والسياسية من ظاهرة البطالة:

إن ظاهرة البطالة في العراق مشكلة ذات أبعاد أقتصادية وأجتماعية تعبر بوضوح عن العجز في البنى الاقتصادية وعن خلل اجتماعي على الصعيد الوطني حيث تعد البطالة آفة اجتماعية تعطل القدرات البشرية وفرص النمو والرفاه الاقتصادي.

إن البطالة ظاهرة اقتصادية كلية تعاني من آثارها العديد من البلدان باختلاف انظمتها الاقتصادية (راسمالية - اشتراكية) وقد اختلفت وجهات النظر بالنسبة للاقتصاديين في اعطاء مفهوم موحد للبطالة بسبب تعدد انواعها واختلاف تأثيراتها حسب كل نوع من هذه الانواع ولكن يبقى المفهوم المتفق عليه والسائد هو (انها التوقف الاجباري او الاختياري لجزء من القوة العاملة في الاقتصاد عن العمل مع وجود الرغبة والقدرة على العمل ويقصد بالقوة العاملة هم عدد السكان القادرون والراغبون في العمل مع استبعاد الاطفال والعجز وكبار السن وفي معظم دول العالم يكون سن العمل محصوراً بين (15- 65 عاماً).

إن للتأثير الذي ينجم عن ظاهرة البطالة يؤدي الى خلق مشاكل تنعكس على الهيكل الاقتصادي للبلد، وبطبيعة الحال يعتمد حجم التأثير على نوع هذه الظاهرة، فبقدر تعلق الامر بالبطالة ممكن تحديد أنواعها وهي بما يأتي:

1. البطالة الاحتكاكية: وهي التي تتمثل بعدم ملاءمة بعض مهارات الايدي العاملة لطبيعة التقنية السائدة في وقت معين بسبب تسارع وتائر التقدم التقني ومثل هذا النوع من البطالة يكون قصير المدى على الارجح إذ لا يستغرق سوى الوقت اللازم لادخال هذه الفئات من الايدي العاملة في دورات تدريب مهني سريعة لاكسابها المهارات اللازمة التي تؤهلهم للانخراط مرة أخرى في النشاط الاقتصادي.
2. البطالة الهيكلية: التي تعتمد على حجم التأثير الذي تتركه البطالة الاحتكاكية، فعندما تتزايد وتستديم هذه الاسباب المؤدية الى البطالة الاحتكاكية تصبح هناك بطالة هيكلية تصيب الهيكل الاقتصادي، وقد ظهرت هذه البطالة في العراق في نهاية عقد الثمانينيات بعد نهاية الحرب مع ايران وتسريح اعداد كبيرة من القوات العسكرية التي لم يكن الاقتصاد العراقي قادراً على استيعابها مرة واحدة.
3. البطالة الاجبارية: هي التي تتعلق بالافراد العاطلين عن العمل الذين يبحثون عن العمل وبالاجر السائد ولا يجدونه ويعد هذا النوع من اشد انواع البطالة حيث تظهر اغلب الفئات الى الهجرة خارج بلدانهم للبحث عن فرص عمل لها وهناك البطالة الاختيارية التي يكون فيها الافراد مجبرين بترك العمل، حيث توجد فرص عمل وباجور مناسبة ولكن لا توجد لديهم الرغبة في العمل. وقد ظهرت خلال عقد التسعينيات مع فرض حالة الحصار على العراق وتوقف معظم قطاعاته عن العمل الامر الذي زاد من نسب البطالة لاسيما في قطاعي النفط والزراعة وقطاع الخدمات العامة.
4. البطالة المقنعة: وهي الحالة التي يتكرس فيها عدد كبير من العاملين بشكل يفوق الحالة العقلية للعمل، مما يعني وجود عمالة زائدة او فائضة لا تنتج شيئاً تقريباً، ويسود هذا النوع في اغلب مؤسسات القطاع العام في العراق.

البطالة بين الشباب

تعد البطالة بين الشباب اخطر ما يمكن أن يواجهه المجتمع من تداعيات لظاهرة البطالة. حيث أن تعطيل هذه الفئة، الأكثر نشاطا من الفئات العمرية الأخرى عن المساهمة بعملية البناء. كما ان بقاء هذه الفئة عاطلة عن العمل قد يدفع بها إلى القيام بأعمال مخالفة للقانون .لاسيما في ظل ظروف مثل العراق الذي عانى من الأعمال المسلحة طيلة السنوات الماضية.

وتشير الإحصاءات الرسمية إلى ان البطالة لفئة الشباب ضمن الفئة العمرية (15-24) سنة قد شكلت العام 2006 نسبة كبيرة بلغت نحو 50,5% من إجمالي العاطلين عن العمل . أي أن أكثر من نصف العاطلين هم من فئة الشاب الذين يمثلون نحو 28- 30% من إجمالي قوة العمل . وهذا ما يؤكد أهمية الشباب في قوة العمالة الوطنية. وتشير البيانات إلى توزيع العاطلين على الفئات العمرية ,حيث توضح هذه البيانات إن أكثر من 90% من العاطلين هم ضمن الفئات العمرية 44 سنة فأقل . الأمر الذي يعكس أهمية الفئات العاطلة عن العمل لكونها تمثل القوة النشطة للفئات العمرية والأكثر عطاء من الفئات العمرية اللاحقة.

ومن حيث المستوى التعليمي للفئات العاطلة عن العمل فقد أشار المسح الذي أجرته وزارة التخطيط للبطالة في العراق لعام 2006 إلى أن معظم العاطلين هم من محدودي التعليم , حيث إن 80.5 % من العاطلين هم من حملة شهادة الإعدادية فما دون مع الأخذ بعين الأعتبار بأن نسبة العاطلين عن العمل من أصحاب الشهادات شهد تزايد كبير منذ عام 2006 . الأمر الذي يعكس محدودية الفرص التي يمكن أن تتاح لهولاء العاطلين. لان أصحاب الشهادات الجامعية تقوم الدولة بتعيينهم بشكل محدود وغير مدروس. أما الشهادات الدنيا لا يمكن إيجاد فرص عمل لهم إلا من خلال تنشيط القطاعات الاقتصادية. لاسيما الخاصة منها التي تتطلب عمالة محدودة التعليم في كثير من مفاصل العمل.

العمالة الناقصة

تعرف منظمة العمل الدولية العمالة الناقصة هم الذين يعملون ولكن يرغبون في الحصول على مزيد من العمل أو نوع آخر من العمل . ويكون معدل ساعات العمل عمله أقل من 35ساعة أسبوعيا ويرغب بالقيام بالمزيد من العمل. وقد أشار مسح البطالة للعام 2006 بان 10,38%من العاملين العراقيين هم من العمالة الناقصة. إلا إن هناك أعدادا كبيرة من هذه النسب من العمالة الناقصة في مؤسسات الدولة لاسيما الإنتاجية منها التي توقف بعضها او تعمل بنسب متدنية من طاقاتها الإنتاجية والتي قدرها مسح البطالة للعام 2003 بنحو 23,5% من القوى العاملة.

أسباب البطالة في العراق

إن مشكلة البطالة في الاقتصاد العراقي من المشاكل المركبة حيث تتداخل مسببات هذه المشكلة وتداعياتها بين الاقتصاد والسياسة والاجتماع في الوقت نفسه.

كما ان هناك العديد من الاسباب التي أدت الى تفاقم أعداد العاطلين عن العمل وارتفاع معدلات البطالة تعود الى مسببات عدة.

إن اهم الاسباب والمسببات التي ساهمت بشكل مباشر او غير مباشر في نشوء وتفاقم ظاهرة البطالة في العراق بما يأتي:

1) فشل برامج التنمية في العناية بالجانب الاجتماعي بالقدر المناسب وتراجع الاداء الاقتصادي، وتراجع قدرة القوانين المحفزة على الاستثمار في توليد فرص العمل بالقدر الكافي وتراجع دور الدولة في إيجاد فرص عمل في مؤسسات الدولة والمرافق العامة وانسحابها تدريجياً من ميدان الانتاج .

2) الحروب التي خاضها العراق خلال العقود الثلاثة المنصرمة وما تبعها من حصار اقتصادي، وتدني مستوى الانتاج والتنمية الى ادنى مستوى وتوجيه الدخل القومي نحو متطلبات الحروب.

3) تدمير ونهب وحرق مؤسسات الدولة والمال العام، وما يتبع ذلك من اعمال التخريب والارهاب وتوقف تام للانتاج، وانخفاض كبير في صادرات النفط والضرائب.

4) حل الجيش وقوى الامن الداخلي والاجهزة الامنية المختلفة ووزارة الإعلام من قبل قوات التحالف ساهم في زيادة أعداد العاطلين عن العمل حيث بلغ عدد هؤلاء زهاء مليون شخص.

5) تدهور الاحوال الاجتماعية والمدنية في العراق بعد الغزو ويتضح ذلك من اعدد السكان المهجرين الذين زاد عددهم عن(4) ملايين مواطن.

6) ان نظام المحاصصة (المبني على معايير الانتماء) والمعمول به حالياً في أجهزة الدولة أنعكس سلبياً على قوة العمل وأدى الى تفاقم أزمة البطالة وزيادة عدد العاطلين عن العمل.

7) معاناة الاقتصاد العراقي من اختلالات هيكلية فهو أقرب مايكون الى الاقتصاد الخدمي (إذا ما استبعدنا القطاع النفطي)، ذلك ان مساهمة قطاع الخدمات في الناتج المحلي الاجمالي تصل الى نحو (22%)، بينما تبلغ مساهمة القطاع الصناعي في الناتج المحلي الاجمالي قرابة (1.5%) فقط، وان مساهمة القطاع الزراعي لاتتجاوز نسبة (6.5%) علماً بان مساهمة القطاع النفطي في الناتج المحلي الاجمالي تصل الى (70%) وهو قطاع لا يسهم في مكونات تشغيل قوة العمل العراقية الا بنسبة منخفضة لا تتجاوز في أفضل الاحوال (2%) منها وهذا يعني ان (98%) من قوة العمل توجد في القطاعات لا تتجاوز مساهمتها في الناتج المحلي الاجمالي (30%)، لذلك فان سيادة قطاع الخدمات الهامشية في مكونات النشاط الاقتصادي لها تأثيرات سلبية على تكوين وتركيب سوق العمل العراقية والقدرة على التوظيف والاستخدام المنتج حيث ان (50%) من العاملين في قطاع الخدمات يعملون في خدمات هامشية (ضعيفة الانتاجية) وتعد من ضمن تصنيفات البطالة في سوق العمل وحتى الدخل الذي يحصلون عليه وهو دخل هامشي (دون خط الفقر).

8) السياسة التشغيلية في العراق ما زالت دون مستوى الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية (ILO) لتطوير الشراكة الاجتماعية في بلادنا بالصيغة التضامينية لتوسيع الانشاءات الوطنية واستقطاب رؤس الأموال الاجنبية وخلق فرص العمل الفعالة لتقليل الفقر ومكافحة البطالة وتطبيق برامج تأهيل وتدريب القوى العاملة وتنشيط سوق العمل العراقي وتنويع المهارات بما ينسجم والطلب على قوى الانتاج وتحديث تشريعات العمل الوطنية بما يتلاءم مع التجارب العالمية ومعايير العمل الدولية.

9) زيادة السكان في العراق وتخلي الدولة عن الالتزام بتعيين الخريجين وتشجيع القطاع الحكومي وتراجع التخطيط التعليمي وتدني ربط المؤسسات التعليمية بسوق العمل وعدم قدرة القطاع الخاص على استيعاب البطالة الى رفع معدلات البطالة التي قدرتها بعض الاحصائيات بـ(70%) من مجموع قوة العمل، يضاف الى ذلك إفتقار الدولة الى برامج فعالة لمعالجة البطالة والتحكم الايجابي بعدد الداخلين الجدد الى سوق العمل.

10) يعد التكوين العلمي والمهاري لقوة العمل العراقية متدنياً الى حد كبير ويحتاج الى تطوير حقيقي في التعليم والتدريب سواء لرفع إنتاجية قوة العمل في الوحدات الاقتصادية القائمة او لتأهيلها للتعامل مع تقنيات اكثر حداثة في المجالات عالية التقنية.

11) شيوع ظاهرة الفساد المالي والاداري في بعض مؤسسات الدولة فهي من جانب تعمل على ضياع فرص التنمية وبالتالي تقليص فرص العمل.

الحلول والسياسات المقترحة للبطالة في العراق

بقدر تعلق الامر بمشكلة البطالة ينبغي إتخاذ الخطوات الكفيلة بمعالجة تلك المشكلة من خلال العمل على مايأتي:

1) التسريع في عمليات إعادة الاعمار للقطاعات الاقتصادية والبنى التحتية التي دمرتها الحرب والذي من شأنه خلق فرص عمل جديدة تسهم في سحب أو تشغيل العاطلين عن العمل وخاصة الشباب.
إن معدل البطالة بين الشباب بعمر (15—24) سنة بلغ (30.0%) لكلا الجنسين، ويشكل معدل البطالة بين الذكور (30.06%) وبين الإناث (69.29%)، وعلى مستوى البيئة فقد بلغ هذا المعدل (33.15 %) في حضر المركز مقابل (36.36%) في حضر الأطراف و(24.27%) في الريف.

2) تشكيل هيئة لدراسة ومتابعة الموضوع ووضع الحلول حسب المتغيرات الواقعة وذلك لأهمية الموضوع وتعدد أبعاده، فقد عملت بعض الدول على تشكيل هكذا هيئات على الرغم من ان نسبة البطالة فيها تقل كثيراً عن العراق كما حصل في الكثير من الدول ومن الممكن أيضاً الاستفادة من تجاربهم.

3) ايجاد وتوفير المناخ الملائم والمناسب للاستثمار المحلي والاجنبي بما يزيد من فرص الاستثمار والتشغيل مع التركيز على توجيه الاستثمار الى الصناعات التي توفر فرص عمل حقيقية، وتخدم عملية الاستخدام والتشغيل والقادرة على استيعاب جزء كبير من القوى العامله وبالتالي تخفيض معدلات البطالة كما حصل فعلاً في بعض الدول العربية كتونس والمغرب اذ ساعدت الاستثمارات الصناعية ذات الكثافة العمالية في تخفيض معدلات البطالة.

4) دعم المشاريع الصغرى والمتوسطة وتنميتها لكونها مشاريع كثيفة العمل وتسهم فعلياً في أمتصاص جزء كبير من البطالة.

5) إعادة النظر بقانون التقاعد المعمول به بشكل دوري علماً ان قانون التقاعد رقم (27) الصادر في بداية عام 2006 لم يتم العمل به حتى الآن والقاضي بحصول الموظف المتقاعد على 80% من اخر راتب له في الوظيفة ممن امضى خدمة فعلية لفترة ثلاثين سنة.
ان عدم تفعيل هذا القانون يحد من رغبة الموظفين الذين تجاوزت سنوات خدمتهم (25 عاماً) على التقاعد لاسباب اجتماعية مبررة وبالتالي فانهم يحتفظون بوظيفتهم لحين بلوغهم السن القانوني (63عاماً) ويفوت الفرصة على أعداد كبيرة من الشباب الذين يمكن تعيينهم بما تبقى من 20% التي سوف تستقطع من رواتب المتقاعدين فيما لو طبق هذا القانون وعليه فان ذلك لن يكلف الموازنة العامة الشيء الكثير وفي الوقت نفسه فأنه يجدد الطاقات ويزاوج الخبرات ويستقطب أعدادا من العاطلين.

6) فتح باب التعيين في بعض الدوائر والوزارات التي هي بحاجة الان للايدي العاملة، ففي أمانة بغداد على سبيل المثال، يعمل عدد كبير من العمال غير المهرة باجور يومية وهذه التجربة أثبتت فشلها لان اولئك العاملين لا يؤدون اعمالهم بالجودة والشكل المطلوب، وذلك لان الكثير من المراقبين ليسوا من الملاك الدائم أيضاً ولا ننسى قلة او انعدام ادوات العمل. ونرى ان تعيين 25% من هؤلاء عن العمل في اماكن اخرى يعملون فيها احيانا لقلة ساعات عملهم في دوائر أمانة بغداد وهو ما يؤكده زيادة النسب التي اظهرتها معدلات العمالة الناقصة خلال السنوات السابقة.

اذ بلغ معدل العمالة الناقصة بسبب قلة ساعات العمل والرغبة في العمل الإضافي للمشتغلين بعمر 15 سنة فأكثر في العراق (8.46 %) لكلا الجنسين، ويشكل هذا المعدل بين الذكور (9.73%) بينما لا يتجاوز بين الاناث (2.70 %) ، وعلى مستوى البيئة فقد بلغ معدل العمالة الناقصة بسبب قلة ساعات العمل والرغبة في العمل الاضافي في مناطق حضر المركز (6.68%) وفي حضر الأطراف (8.78 %) مقابل (10.07 %) في المناطق الريفية.

7) تفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني، فمنذ عام 2003 وحتى ألان تشكلت نحو 8000 ألاف مؤسسة غير هادفة الى الربح، وعلى الرغم من كونها احدى الظواهر الصحية في المجتمع الا ان المتخصص منها في الجانب الاقتصادي قليل جداً وعليه يجب تفعيل دور هذه المؤسسات بالشكل الذي يسهم في معالجة بعض الظواهر الاقتصادية - الاجتماعية كالبطالة وان لا تبقى محصورة في نطاق المشاكل الاجتماعية فقط، وقد نجحت بعض الدول في هذه التجربة.

8) ضرورة اعتماد نظام التامينات الاجتماعية لطالبي العمل والقادرين على استيعاب حجم المشكلة بكفاءة وتقديم التعويضات المالية المناسبة الذي يقلل من خطورة البطالة ويجب الاشارة الى ان دفع اعانات للعاطلين عن العمل مسألة في غاية الاهمية وهذه العملية متبعة في كثير من الدول المتقدمة.

9) العمل على تحديث المناهج التعليمية لمواكبة التطورات العلمية وغيرها، وبما يضمن تأهيل الخريجين من الناحيتين العلمية والعملية.

10) انشاء بنوك للتوظيف تتبع لوزارة العمل أو ترتبط برئاسة الوزراء مباشرة وهنا تبدأ أهمية الاستفادة من تجربة بعض الدول الغربية في إنشاء بنوك وطنية للتوظيف توفر قواعد معلومات متكاملة للوظائف الشاغرة في كل القطاعات يتم تحديثها يوميا وتكون متاحة من خلال مواقع الانترنت متخصصة او دليل شهري يوزع بمقابل مادي على الباحثين عن فرص عمل وهذه الاداة تتكامل مع مشروع شبكة الحماية الاجتماعية من جهة فضلا عن كونها توفر فرصة التعرف على طبيعة الوظائف الشاغرة وتحث الراغبين على تأهيل انفسهم بما يتناسب مع سوق العمل من جهة اخرى.

مشروع تأهيل وأعداد القوى العاملة (البطالة)

مشروع بنك وطني للأيدي العاملة الفنية لموؤسسات الدولة ومشاريعها المستقبلية

الموازنة العامة للدولة العراقية لعام 2011 تتضمن أستحداث 172 ألف وظيفة (هذه الأحصائية حسب ما صدرت من بيانات مجلس النواب وغيره في الأعلام) .

واقع حال الوزارات وموؤسسات الدولة كافة تعاني الترهل الوظيفي بسبب عملية التوظيف الغير مدروسة وأنعدام المنهجية. معظم وزارات الدولة ودوائرها تعاني من الأعداد الفائضة (القوى العاملة الغير مدربة - تعينات المفصولين سياسياً وغيرها), تعد هذه الأعداد (الغير منتجة من الموظفين في أغلب الحالات) عبء ثقيل على كاهل الوزارات ودوائر الدولة / كافة (الميزانية التشغيلية) والميزانية العامة.

أفتقار وأنعدام معظم أذا لم يكن جميع موؤسسات الدولة ودوائرها للمعاهد أو المراكز التدريبية والتطويرية المتخصصة للكوادر العاملة أو التي توظف, وفي حال وجودها تمتاز بعدم الأهلية أو أفتقارها الى المنهاج المهني الفني المتطور.

غياب دور موؤسسات الدولة (رئاسة البرلمان, رئاسة الجمهورية, رئاسة الوزراء, الوزارات المعنية) بتبني برنامج تطوير واعداد الكوادر الفنية بمختلف الأختصاصات لرفد دوائر بكوادر فنية متخصصة وبالتعاون مع الموؤسسات الدولية العاملة في هذا المجال.

172 ألف وظيفة (*أو أي خطة للتوظيف بغض النظر عن العدد الذي تستهدفه هذا النوع من الخطط التي نسمع عنها مؤخراً*) تعني ميزانية تشغيلية عالية التكلفة وهذا يعد أرهاق للميزانية العامة (مع أننا لسنا ضد فكرة التوظيف المذكورة), بالأضافة الى خلق مشكلة من نوع أخر وهي زيادة الضغط الوظيفي (القليل الأنتاج أذا لم يكن معدوم) في دوائر الدولة.

القوى العاملة الغير موظفة في العراق (البطالة) تمتاز بقلة الخبرة الفنية والمهنية, مع أنعدام التدريب والتأهيل للوظائف الرسمية الأدارية, والمهنية وغيرها. وهذا معروفة أسبابه.

المحصلة:

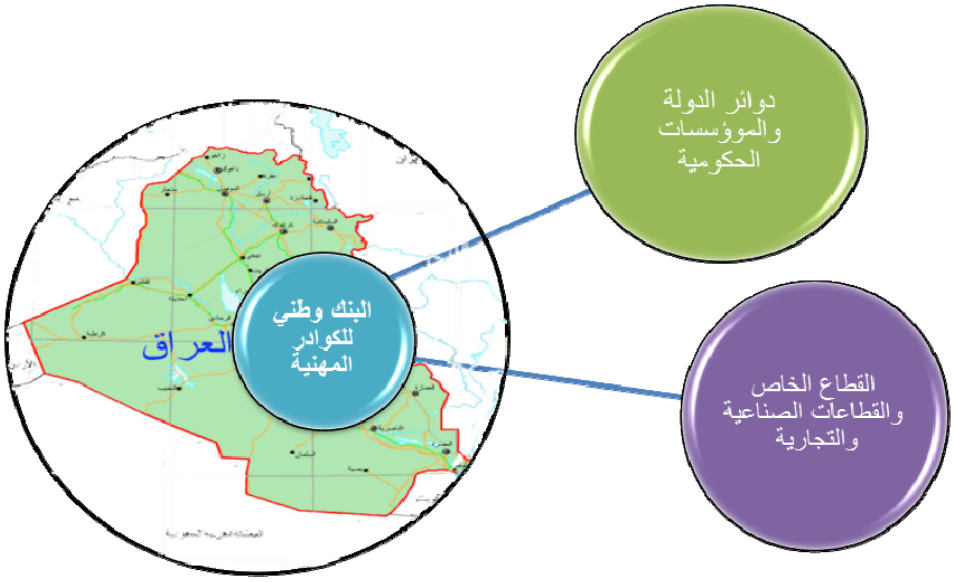
يتبين لنا مما سبق بأن برنامج أستحداث 172 ألف وظيفة هو خطوة تفتقد للكثير من مقومات النجاح لهكذا برنامج يمكن أن يكون خطوة نحو بناء برنامج منهجي مدروس بشكل أفضل ونتاجاته تشكل عامل أيجابي في أستحداث قنوات توظيف لكوادر متدربة ومؤهلة لترفد وزارات الدولة ودوائرها بكوادر فنية تمتاز بمهنية عالية وذلك بتطوير الخطوات التالية:

- يتم كمرحلة أولى تسجيل القوى العاملة (العاطلين عن العمل / أكادميين أو غيرهم) الراغبين بالعمل ضمن برنامج التدريب (البنك الوطني) لبناء قاعدة معلومات شاملة.
- تتكون قاعدة المعلومات من قسمين: القسم الأول (القوى العاملة الغير موظفة) القسم الثاني (القوى العاملة الموظفة - الغير مدربة "الترهل الوظيفي").
- أستحداث برنامج تدريبي تطويري بالتعاون بين وزارات الدولة المعنية, والجامعات والمعاهد المهنية, وكذلك الموؤسسات الدولية المتخصصة (التي لدينا الأمكانية الشخصية لفتح الكثير من أبواب التعاون المشترك مع الموؤسسات الدولية المتخصصة في هذا المجال).

- يتضمن هذا البرنامج مناهج مكثفة تطويرية (أدارياً, فنياً, هندسياً, وغيرها من الأختصاصات في وزارات الدولة ودوائرها) .

- يمتاز هذا البرنامج بالتخصص الفني المركز لمختلف الأختصاصات في دوائر الدولة, ويصنف حسب عمل الوزارات ودوائرها أو شركاتها العاملة.
- يعاد زج الكادر الوظيفي (للوزارت وموؤسسات الدولة) من الكوادر الفائضة والغير مدربة (الترهل الوظيفي) بهذا البرنامج لضمان تدريبهم بشكل مهني عالي لأعادتهم لموؤسساتهم كقوى مدربة فاعلة.
- يتم وضع البرامج والمناهج الخاصة بالتعاون مع موؤسسات دولية متخصصة لضمان الكفاءة العالية والأستفادة بالتخطيط المستقبلي.
- يتخلل هذه المناهج الدورات العملية بالأضافة للنظرية لما فيه أهمية من تطوير واقع هذه البرامج والدورات.
- مزج الخبرات الدولية والعالمية لدول سبقتنا في هذا المضمارمثل أميركا اليابان وألمانيا وبعض الدول الأسيوية والأوربية.
- يتم تسجيل الكوادر العاطلة المتقدمة للأستفادة من هذا البرنامج, حسب برنامج خاص (أمتحان كفاءة أولي).
- يتم التوزيع لهذه الكوادر حسب عدد وحاجة الوزارات ودوائر الدولة وحتى القطاع الخاص, وذلك أعتماداً للدراسات والبيانات التحضيرية لهذا البرنامج.
- يتم تسجيل الكوادر (العاطلة عن العمل) على أساس أن تكون الكوادر العاملة لرفد الوزارات والدوائر الرسمية وغيرها. وذلك عن طريق عقود عمل مبدئية بين المتقدم للبرنامج والموؤسسة الراغبة في التوظيف (شرط أن يحتسب راتب توظيفي أقل من راتب الموظف العامل في نفس الوزارة أو الموؤسسة).
- تكون أحدى مسؤوليات البنك الوطني / البرنامج هو التنسيق مع الوزارت والموؤسسات المعنية فيما يخص عقود العمل المبدئية أو التوظيف, هذا مما يساعد على رفع الحمل عن كاهل الوزارات أو الموؤسسات فيما يخص التوظيف والتدريب وغيرها. بالأضافة الى رفع الهموم عن كاهل المتقدم للعمل في السعي خلف الموؤسسات والدوائر للبحث ومواجهة مشاكل الوساطة والمحسوبية وغيرها.
- تعتبر مسألة التعاقد الأولي بين البنك الوطني من طرف و الوزارت وموؤسسات الدولة وغيرها مثل عملية تبني لعدد من القوى العاملة خلال مراحل الدورات التطويرية المهنية.
- المدة التخمينية لهذه الدورات يجب أن تكون بين 6 - 18 شهر بدوام كامل, حسب الأختصاص و المنهاج.
- تكون هذه الدورات ملزمة لكل المستويات الأكاديمية (العاطلة عن العمل) أن كانت أصحاب شهادات أو غيرها.
- ضمان فرص العمل من قبل الدولة لهذه الكوادر المتدربة على أساس منهجي مدروس وفعال.

- يتم أستقطاع رسوم الدورات من الوزارات أو موؤسسات الدولة أو حتى القطاع الخاص المهتم, وتكون هذه الرسوم بنسبة معينة لتغطية نفقات هذه الدورات. على أساس عقود توفير هذه الأيادي العاملة المدربة للوزارات أو موؤسسات الدولة وغيرها بهذا الرافد من الموظفين / العمالة المدربة.



الأيجابيات:

- أعداد كادر مهني فني متخصص للمرحلة المستقبلية للعمل في دوائر الدولة ومؤسساته, مما سينعكس أيجاباً على المستقبل الأنتاجي لدوائر الدولة والقطاع الخاص بالشكل العام.
- يعطي فرصة كبيرة من الوقت للدولة بأداراتها أستحداث المشاريع الأعمارية والأستثمارية خلال الفترة المخصصة لبناء وتدريب الكوادر (العاطلة عن العمل) , وذلك بأستيعاب هذه القوى العاملة (العاطلة عن العمل أو المتواجدة ضمن دوائر الدولة "الترهل الوظيفي") ضمن هذا البرنامج التطويري دون أهمالها وتركها عرضة للمشاكل الأقتصادية والأجتماعية وغيرها.
- تخفيض الميزانية التشغيلية المرصودة للتوظيف العشوائي, وذلك عن طريق أختزال المشكلة المترتبة في أعداد الموزانات التشغيلية الغير منهجية للتشغيل الكوادر العاطلة عن العمل. مما يشكل عامل تخفيف على الدولة وميزانيته العامة.

المهندس
علي جبار الفريجي